

emendamento

Usa, congedo garantito se la dipendente va ad abortire

VITA E BIOETICA

27_04_2024



**Tommaso
Scandroglio**



Da quando la sentenza della Corte Suprema *Dobbs vs Jackson* ha dichiarato guerra all'aborto, l'amministrazione Biden ha dichiarato guerra a sua volta a questa sentenza. Innumerevoli sono state le iniziative in tal senso.

L'ultima in ordine di tempo riguarda un emendamento della Commissione per le Pari Opportunità di Lavoro inserito nel Pregnant Workers Fairness Act (PWFA), che «è una legge pro-vita che protegge la sicurezza e la salute fisica delle madri incinte e dei loro bambini non ancora nati», ha affermato mons. Kevin Rhoades, presidente del Comitato per la libertà religiosa della Conferenza episcopale statunitense, in una **nota** pubblicata sul sito della medesima Conferenza. Questo emendamento, in contrasto con la *ratio* della legge, obbligherebbe i datori di lavoro, compresi quelli di enti d'ispirazione religiosa, a fornire permessi di lavoro alle dipendenti per andare ad abortire. Mons. Rhoades ha poi aggiunto: «È indifendibile che la Commissione per le Pari Opportunità di Lavoro distorca la legge in un modo che violi la coscienza dei datori di lavoro pro-vita costringendoli a facilitare gli aborti. Nessun datore di lavoro dovrebbe essere costretto a partecipare alla decisione di una dipendente di porre fine alla vita del proprio figlio».

L'anno scorso la Conferenza episcopale statunitense aveva articolato alcuni commenti in merito a questa legge: «L'intento della PWFA è quello di provvedere a sistemazioni abitative per [le seguenti motivazioni]: "gravidanza", "parto" e "condizioni mediche correlate". In altre parole, assistere le lavoratrici incinte e le lavoratrici che partoriscono un bambino fornendo sistemazioni che permettano loro di continuare ad avere un lavoro retribuito, mentre sono incinta, e di rimanere in buona salute». E aggiungevano: «L'aborto non è né la gravidanza né il parto. E non è "correlato" alla gravidanza o al parto [...] perché pone fine intenzionalmente alla gravidanza e impedisce il parto». Ciò a dire che inserire un emendamento che faciliti l'aborto perché l'aborto interessa in senso favorevole la gravidanza e il parto è una palese contraddizione. In breve una legge pro-life, in mano ai seguaci di Biden, vuole diventare una legge pro-choice.

Dal punto di vista morale questa norma potrebbe facilitare cooperazioni formali all'aborto oppure costringere a collaborazioni materiali illecite all'aborto. Avremmo una collaborazione formale all'aborto nel caso in cui il datore di lavoro rilasciasse congedi lavorativi alla dipendente perché vuole aiutarla ad abortire. Avremmo invece collaborazione materiale illecita nel caso in cui il datore di lavoro rilasciasse i congedi non perché propenso ad aiutare la dipendente ad abortire, bensì mosso dal fine di evitare sanzioni.

Anche in questo ultimo caso, sebbene il datore di lavoro non sposi l'intento abortivo della donna, la collaborazione rimane illecita. Per comprenderne le ragioni occorre applicare il principio del duplice effetto, principio a cui ispirarsi quando un'azione produce uno o più effetti positivi e uno o più effetti negativi (in realtà tutte le nostre azioni rientrano in questa tipologia).

Applichiamo dunque questo principio al caso in esame, principio che si articola in quattro condizioni da rispettare affinché l'atto da cui promanano benefici e danni sia eticamente lecito.

Prima condizione: il fine perseguito è moralmente lecito. In questo caso il datore di lavoro concede il permesso non perché voglia aiutare la donna ad abortire, ma per evitare ingiuste sanzioni. Il fine è lecito.

Secondo requisito: l'effetto negativo non è ricercato direttamente, ma semplicemente tollerato (requisito che in realtà è contenuto implicitamente nel primo). Il datore di lavoro non vuole direttamente favorire l'aborto, bensì lo tollera come effetto indesiderato. Anche il secondo requisito è quindi soddisfatto.

Terza condizione: lo stato di necessità tenuto conto della proporzione tra gli effetti. Stato di necessità significa questo: non c'è altra soluzione per ottenere l'effetto positivo se non quella di porre in essere quell'atto che produce appunto i due effetti contrapposti. In questo caso domandiamoci: per evitare la sanzione il datore di lavoro non può che concedere il permesso lavorativo? Dato che in gioco c'è una vita umana (ecco il criterio di proporzione) sarebbe doveroso andare a processo per tentare di farsi annullare la sanzione, provando così, per ipotesi, anche a dichiarare incostituzionale la norma per violazione della libertà personale. Quindi una soluzione alternativa esiste e dunque la terza condizione non è soddisfatta.

Quarto criterio: l'effetto positivo deve avere pari o superiore importanza rispetto all'effetto negativo. In questo caso ricevere una sanzione, sia che fosse pecuniaria o detentiva, è assai meno importante che collaborare alla soppressione di un bambino. Meglio e doveroso finire in galera che collaborare in modo così prossimo all'uccisione di un innocente. Anche quest'ultimo requisito dunque non è rispettato.

Conclusione: il datore di lavoro non potrebbe che rifiutarsi di concedere il permesso lavorativo.