IL LUTTO NEL MONDO DEL LAVORO

GUIDA PER LE AZIENDE

HETSL Haute école de travail social et de la santé Lausanne

Hes·so

IL LUTTO NEL MONDO DEL LAVORO

GUIDA PER LE AZIENDE

HETSL Haute école de travail social et de la santé Lausanne

Réseau de compétences AVIF
«Âge, vieillissements et fin de vie»

Hes·so

Autori

Aurélie Masciulli Jung

Melissa Ischer

Katja Haunreiter

Marc-Antoine Berthod

SOMMARIO

MEMENTO	5
INTRODUZIONE	7
OBIETTIVI	7
IL LUTTO SUL POSTO DI LAVORO	8
LA SALUTE SUL POSTO DI LAVORO	10
DIREZIONE E RISORSE UMANE	13
QUADRI	16
DECESSO DI UN PARENTE O DI UNA PERSONA CARA	18
DECESSO DI UN MEMBRO DEL PERSONALE	20
ASPETTI LEGALI	22
ULTERIORI INFORMAZIONI	29

«Quando sono tornata al lavoro dopo tre giorni, sono stata subito sopraffatta dal lavoro arretrato accumulatosi durante la mia assenza. A disagio nel chiedere aiuto ai miei colleghi e provando una grande difficoltà a concentrarmi, le pratiche hanno continuato ad accumularsi, senza che osassi avvertire il mio superiore.»

Samantha, collaboratrice in lutto

MEMENTO

Considerare le dimensioni individuali e sociali del lutto

Essere consapevoli che non esiste una durata «normale» o «standard» per vivere un lutto

Tenere conto delle situazioni di lutto indipendentemente dai legami familiari

Prendersi cura della persona in lutto al momento del rientro sul posto di lavoro

Mostrare interesse nei confronti della persona in lutto in rapporto ai suoi bisogni e aspettative

Garantire regolarmente e per un periodo prolungato uno spazio d'ascolto alla persona in lutto o, in caso di lutto interno all'azienda, a chi lavorava con la persona deceduta

Riesaminare assieme alla persona in lutto i suoi bisogni nel corso del tempo

Sviluppare condizioni di lavoro flessibili in funzione alle esigenze espresse dalla persona in lutto

Definire una politica interna di gestione dei lutti a monte delle situazioni concrete

«La postura si acquisisce certamente con l'esperienza, ma spesso non c'è anticipazione e la procedura o le modalità si mettono in atto solo quando le situazioni si presentano. Dovremmo piuttosto chiederci: se succedesse ora, che strumenti abbiamo?»

Sabine, responsabile RU

INTRODUZIONE

Anche se il lutto sembra essere innanzitutto una questione intima e della sfera privata, è importante distanziarsi da una visione che si concentra su un processo individuale di elaborazione del lutto e considerare gli impatti causati dalla perdita di una persona cara nella loro integralità. L'ambiente lavorativo riveste un ruolo decisivo, in quanto rappresenta una parte importante della vita relazionale degli individui. È pertanto consigliato alle aziende di tematizzare il lutto come un possibile evento che richiede un approccio globale, che includa la persona in lutto e il suo ambiente professionale. Si raccomanda inoltre di capire l'importanza che la persona in lutto attribuisce alla scomparsa di una persona a lei cara – indipendentemente dal legame familiare – per poter adattare al meglio le condizioni di lavoro e offrire un sostegno adeguato.

OBIETTIVI

Quando il lutto riguarda un membro del personale, la direzione, i servizi di risorse umane, i quadri manageriali e le colleghe e i colleghi sono coinvolti in questa situazione. Le aziende applicano già alcune pratiche illustrate in questo opuscolo per sostenere il loro personale o ne stanno sviluppando altre ancora più innovative. È importante riflettere collettivamente a *cosa dire¸ come essere ¸ cosa può essere fatto* a lungo termine per le persone in lutto, basandosi sul principio che il lutto ha fasi di diversa intensità e viene vissuto *in modo discontinuo*. Questo opuscolo vuole favorire il dibattito sulle situazioni di lutto vissute in ambito lavorativo. Invita la direzione, le risorse umane (RU), i quadri e superiori gerarchici diretti a riflettere sulla questione e propone una serie di raccomandazioni relative alla gestione e anticipazione delle situazioni di lutto.

IL LUTTO SUL POSTO DI LAVORO

Il lutto è il dolore che provano le persone dopo il decesso di una persona cara. Anche se la dimensione psicologica è importante per comprendere ciò che queste persone vivono per un periodo più o meno lungo, non è sufficiente per circoscrivere una situazione di lutto e definire raccomandazioni appropriate, soprattutto in un contesto sociale come quello di un'azienda.

Vanno infatti prese in considerazione le varianti individuali, socioeconomiche e culturali, poiché rendono ogni esperienza singolare e unica. Un lutto è difficilmente paragonabile ad un altro:

- non esiste una durata «normale» o «standard» per vivere un lutto;
- i legami fra la persona in lutto e quella defunta sono determinanti;
- il tipo di decesso e le circostanze rivestono grande importanza e possono essere causa di uno stato di shock.

Il significato che la persona in lutto attribuisce alla perdita costituisce l'aspetto centrale. Permette infatti di capire l'intensità di un sentimento di tristezza, molto più del rapporto di parentela che prevale generalmente nei regolamenti sui congedi speciali in caso di decesso.

PROSPETTIVA PSICOLOGICA DEL LUTTO

• Il lutto viene percepito come «un lavoro» da svolgere proprio malgrado, che può essere pertanto vissuto come difficile. È bene considerarlo innanzitutto come un processo

• Delle fasi (non lineari) caratterizzano l'esperienza del lutto (negazione, rabbia, rassegnazione, depressione, accettazione)

• La perdita di una persona cara si manifesta sia sul piano emotivo che fisico (disturbi del sonno e dell'appetito, stanchezza, dolori muscolari, stress, ansia, irritabilità, chiusura in sé stessi, perdita di memoria, diminuzione della concentrazione ecc.)

PROSPETTIVA SOCIALE DEL LUTTO

• Le persone in lutto rimangono inserite in una rete di relazioni sociali

• L'ambiente (familiare, relazionale, professionale, associativo) resta coinvolto, pur non essendone direttamente colpito (l'indifferenza rafforza le reazioni negative)

• Il lutto può portare la persona a una perdita momentanea o duratura di significato (dimensione spirituale o esistenziale), implicando un potenziale disinvestimento nell'attività professionale

• Vivere un lutto significa anche gestire un insieme di relazioni, comprese quelle nel mondo del lavoro

LA SALUTE SUL POSTO DI LAVORO

IL MONDO DEL LAVORO E IL LUTTO

Date le numerose interazioni formali e informali, i contesti professionali possono essere un terreno di condivisione delle emozioni dopo un decesso. L'ambiente di lavoro, la gestione delle relazioni professionali da parte delle RU, la strategia di gestione dei quadri e l'atteggiamento di colleghe e colleghi nei confronti delle persone in lutto, sono tutti parametri essenziali quando le si accoglie in seguito a un decesso.

IL LUTTO, UN RISCHIO PSICOSOCIALE E UNA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La responsabilità della direzione riguarda tutti i fattori legati al lavoro che possono influire sulla salute delle lavoratrici e dei lavoratori, che va protetta anche in caso di lutto: è pertanto possibile che il datore di lavoro debba adottare misure specifiche per affrontare questa particolare circostanza:

- il lutto può essere un fattore di rischio a diversi livelli (psicologico, sociale, fisico) e va seguito attentamente;
- il luogo di lavoro può essere al tempo stesso un luogo di tregua o di rigenerazione, e un ambiente che infligge ancora più dolore (aumentando per esempio la stanchezza).

IL RITORNO AL LAVORO

Dalle persone in lutto ci si aspetta che, in tempi più o meno brevi, riprendano il lavoro e i ritmi abituali di produttività. Tuttavia non è raro che il rendimento delle persone diminuisca (calo della concentrazione, ansia, irritabilità, sentimento d'impotenza, scarsa capacità decisionale) al ritorno al lavoro o anche diversi mesi dopo il decesso:

- possono manifestarsi una serie di stati emotivi (rabbia, tristezza, senso di colpa) e disturbi fisici (mancanza di appetito, disturbi del sonno, stanchezza);
- la persona in lutto può vivere un senso di pressione esercitata dalla gerarchia e/o da colleghe e colleghi, e accentuare questi stati.

Va notato che la persona in lutto può inoltre sperimentare un ulteriore sovraccarico amministrativo personale (rimpatrio del corpo, smistamento degli effetti personali, successione, cancellazione di un contratto d'affitto ecc.), che si traduce in una tensione psichica importante.

LE RAPPRESENTAZIONI

Prima ancora di proporre soluzioni di assistenza in caso di lutto è importante essere consapevoli della propria percezione della morte: ciò che è grave per me, può non esserlo per altre persone, e viceversa:

- evitare di creare disparità di trattamento fra il personale;
- non stereotipare o stigmatizzare il comportamento delle persone in base alle apparenze, alle loro origini, età, al genere, all'orientamento sessuale, alle apparteneze spirituali o culturali, o ancora alla loro posizione nella gerarchia nell'azienda.

« Il giorno successivo al decesso di un impiegato sul posto di lavoro, abbiamo fatto ricorso a un servizio esterno per gestire questa situazione di crisi. Presenti sul posto, questi professionisti si sono resi disponibili proponendo uno spazio di ascolto a tutte le persone che ne sentivano il bisogno, indipendentemente dai rapporti professionali più o meno stretti con la persona defunta. Abbiamo anche preso contatto con la famiglia ed offerto loro il nostro sostegno.»

Lucie, responsabile RU

DIREZIONE E RISORSE UMANE

Gli organi dirigenti sono invitati a formarsi sulla gestione del lutto. L'obiettivo è di anticipare le situazioni che potrebbero verificarsi (lutto perinatale, decesso all'estero, decesso dopo una lunga malattia, decesso sul posto di lavoro ecc.) e di riflettere sul sostegno che l'azienda è disposta a offrire, al di là di qualsiasi regolamento esistente:

- identificare le pratiche esistenti nel mondo lavorativo;
- estendere i congedi speciali al di là dei legami familiari;
- affrontare l'aspetto della diffusione di necrologi con il consenso delle persone interessate;
- immaginare forme di commemorazione per colleghe e colleghi deceduti.

Ogni persona in lutto ha bisogno di un tipo di sostegno diverso. L'importanza risiede nell'offerta delle differenti opzioni che la direzione mette a disposizione e di cui il personale può fruire (o rifiutare) se ne sente il bisogno:

- preferire scambi spontanei, informali e regolari;
- informare chiaramente il personale sulle misure esistenti e quelle eventualmente possibili;
- manifestare la propria disponibilità.

Iniziative prese da responsabili gerarchici e da colleghe e colleghi, possono essere molto apprezzate. Più che sapere cosa «dire» è importante sapere cosa «fare»:

- proporre uno spazio di discussione al rientro sul lavoro della collaboratrice o del collaboratore;
- fornire informazioni sulle risorse interne ed esterne disponibili;
- discutere le modalità di ripresa del lavoro e gli adattamenti possibili nell'organizzazione del lavoro.

Le persone in lutto sono libere di accettare o meno queste iniziative, ma generalmente apprezzano il fatto che quest'ultime siano offerte.

ALCUNE RACCOMANDAZIONI

• Immaginare e discutere i diversi scenari a monte tra direzione, RU e responsabili gerarchici

• Individuare le situazioni già vissute in azienda e fare il punto su ciò che è stato fatto in passato, ciò che è stato apprezzato e ciò che potrebbe essere migliorato, in modo da disporre di una linea di condotta scritta: l'obiettivo è costruire una specie di «giurisprudenza» interna per evitare che le informazioni vengano trasmesse solo oralmente, rischiando iniquità di trattamento

• Definire una politica interna di gestione dei lutti

• Informare o coinvolgere tutto il personale sulle riflessioni in atto riguardanti la gestione dei lutti e le risorse messe a disposizione

• Mantenere aggiornato un documento interno condiviso che contenga i passi concreti da attuare in caso di una situazione improvvisa

• Mantenere una certa flessibilità nel definire i legami tra la persona defunta e la persona in lutto rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro (CCL) o dal contratto di lavoro (considerare non solo i legami famigliari, ma anche le relazioni d'amicizia e con altre persone care)

• Proporre uno spazio di ascolto e un colloquio alla persona in lutto al rientro sul lavoro

• Informarsi regolarmente sulla persona in lutto presso i suoi superiori diretti

• Evitare di definire molteplici interlocutori per la persona in lutto

• Offrire assistenza nelle pratiche amministrative

AMPLIARE LE PROPOSTE…

La direzione e i servizi RU hanno l'opportunità di impostare, nella loro politica istituzionale, una riflessione e un'azione ancora più solidali. Si raccomanda, ancora prima che un lutto si verifichi, di prendere in considerazione le necessità dei loro dipendenti che accompagnano nell'ultima fase della vita, una o un collega, o una persona cara.

MISURE POSSIBILI

- **Sensibilizzare i responsabili RU e i quadri sul lutto e il relativo accompagnamento**
- **Mettere a disposizione persone referenti apprositamente formate nella presa a carico del lutto**
- **Organizzare uno spazio di discussione sul tema nel contesto professionale**
- **Dare prova di flessibilità nei congedi speciali**
- **Riconoscere l'esperienza e il vissuto di entrambi i genitori in seguito a lutti perinatali: aborto spontaneo, gravidanza anembrionica, gravidanza extra-uterina, morte in utero, interruzione medica o spontanea della gravidanza, decesso del neonato durante o dopo la nascita, ecc.**
- **Informarsi sugli strumenti amministrativi e sociali di accompagnamento e assistenza al lutto**

QUADRI

I superiori gerarchici si trovano in prima linea e rivestono un ruolo cruciale nella ricezione dell'annuncio di un decesso e nella preparazione del rientro al lavoro della persona in lutto:

- rimanere nel proprio ruolo di quadro o di superiore diretto;
- mettersi a disposizione della persona in lutto;
- iniziare scambi informali con la persona in lutto;
- fornire informazioni sulle risorse interne ed esterne disponibili;
- prendere in considerazione le richieste formali della persona in lutto riguardanti una modifica delle sue mansioni e prevedere soluzioni temporanee;
- assicurarsi di non fare proposte non attuabili o che possano turbare la persona in lutto.

Le colleghe e i colleghi della persona in lutto possono essere fortemente coinvolti sul piano emotivo e/o pratico da una delega informale o formale delle mansioni:

- assicurarsi del benessere delle colleghe e dei colleghi;
- proporre spazi per scambi formali e informali;
- informare la direzione o le RU della situazione nel proprio settore o squadra.

Si raccomanda ai quadri stessi, d'intesa con la persona in lutto, di organizzare la riduzione del carico di lavoro, per evitare l'insorgere di possibili conflitti o tensioni tra i membri del personale.

ALCUNE RACCOMANDAZIONI

- Proporre regolarmente momenti di discussione formali e informali

- Tenere conto del lutto nel corso del tempo e non solo al momento del rientro al lavoro

- Proporre un alleggerimento temporaneo dei compiti e non assegnarne di nuovi

- Dare informazioni sulle modalità di rientro al lavoro

- Discutere con la persona in lutto sulla divulgazione dell'informazione ad altre colleghe e colleghi

- Tenere conto del senso di colpa provato dalle persone in lutto per possibili prestazioni sottotono e rassicurarle regolarmente

- Identificare e gestire la possibile pressione esercitata sulla persona in lutto, dalla parte di superiori o da altre colleghe o colleghi

- Organizzare la presa a carico del lavoro da parte di altre persone interne, d'intesa con queste ultime e la persona in lutto

- Prevenire il rischio d'isolamento della persona in lutto

- Fornire informazioni sulle risorse interne disponibili (persona referente)

- Indirizzare le persone interessate che ne fanno domanda, verso un'assistenza esterna (accompagnamento sociale, sostegno psicologico, associazioni, gruppi di auto-aiuto ecc.) e dar loro del tempo per questo accompagnamento

DECESSO DI UN PARENTE O DI UNA PERSONA CARA

Quando una o un dipendente perde una persona cara, di solito lo segnala alla sua o suo superiore gerarchico e/o alle RU per informarli della sua assenza:

- prendere atto della notizia con empatia e solidarietà;
- comunicare alla persona interessata i suoi diritti in materia di congedi speciali;
- informarsi delle sue necessità per i giorni a venire;
- tenersi a disposizione e nominare una persona di riferimento;
- predisporre la sostituzione o soluzioni alternative necessarie.

Il lutto può durare a lungo: informatevi regolarmente e nel tempo delle necessità della persona in lutto e offriritele la possibilità di elaborarlo per il tempo a lei necessario, senza pregiudicarne la fine.

In caso di decesso, e a maggior ragione se il decesso riguarda una persona cara all'estero, la persona in lutto impiegata può trovarsi di fronte a difficoltà organizzative e finanziarie:

- organizzazione di un servizio funebre;
- necessità di spostarsi (specialmente all'estero);
- rimpatrio del corpo ;
- assistenza psicologica o medica.

La direzione può offrire un sostegno finanziario in caso di difficoltà, per esempio anticipando una parte del salario o – se prevista – della 13a mensilità pro rata temporis.

ALCUNE RACCOMANDAZIONI

- Offrire regolarmente uno spazio d'ascolto e per un periodo prolungato in funzione delle esigenze della persona in lutto

- Chiedere alla persona interessata se desidera un annuncio ufficiale della sua perdita

- In caso di decesso di una persona cara di una impiegata o di un impiegato, inviare un omaggio (fiori, per esempio) al suo domicilio

- Proporre di scrivere un biglietto di condoglianze collettivo

- Con l'accordo della persona in lutto, organizzare una rappresentanza aziendale durante il funerale

- Accettare le richieste di congedo da parte del personale, per accompagnare la o il loro collega al funerale

DECESSO DI UN MEMBRO DEL PERSONALE

La morte di una persona interna all'azienda può avvenire in diverse circostanze: dopo un'assenza per malattia o in seguito a un infortunio sul posto di lavoro o extraprofessionale, oppure in seguito ad un suicidio. La notizia può essere inattesa (anche nei casi di malattia di lunga durata) ed essere vissuta in modo brutale, soprattutto se non è stata comunicata in modo ufficiale. Nel caso di un tale decesso, tutto il personale può sentirsi colpito dal lutto, indipendentemente dal grado di vicinanza con la persona defunta.

Gli approcci – o possibilità d'azione – si sviluppano su tre livelli:

- gestione delle RU della fine del contratto. A seconda delle condizioni previste dal contratto collettivo di lavoro (CCL) o dal regolamento del personale esistente, vanno compiuti alcuni atti formali, fra cui il pagamento di varie mensilità al superstite;
- cura delle relazioni con la famiglia della dipendente deceduta o del dipendente deceduto, indirizzandola verso i servizi d'assistenza;
- accompagnamento e azioni simboliche con e per colleghe e colleghi.

ALCUNE RACCOMANDAZIONI

• Integrare nel sistema di gestione delle situazioni di crisi il decesso di una persona interna all'azienda

• In caso di decesso sul luogo di lavoro, istituire un'unità di sostegno condotta da professioniste e professionisti (accompagnamento psicologico, spirituale)

• Inviare un omaggio (fiori, per esempio) al domicilio dei parenti della persona defunta

• Pubblicare sui giornali un necrologio a nome dell'azienda dopo l'annuncio della famiglia (astenervisi in assenza di un annuncio della famiglia)

• Incaricare membri della direzione o delle RU di recarsi ai funerali e partecipare a un rinfresco funebre se la famiglia lo propone

• Proporre ai parenti stretti, se lo desiderano, di ritirare loro stessi gli effetti personali della persona defunta, accoglierli e accompagnarli durante il loro arrivo in azienda

• Tenere conto, nel tempo, del dolore o del lutto dei membri del personale

ALTRE MISURE POSSIBILI

• Mettere a disposizione di tutto il personale un libro di condoglianze, che sarà in seguito consegnato alla famiglia

• Proporre un atto rituale (ad esempio organizzare un minuto di silenzio o una cerimonia laica all'interno dell'azienda)

• Se l'azienda ha un giornale interno, pubblicare un articolo/memoriale

• In occasione della festa annuale, nel citare gli eventi che hanno segnato la vita dell'azienda, ricordare le persone decedute (da parte della direzione e/o colleghe e colleghi)

ASPETTI LEGALI

Le conseguenze legali di un decesso sono spesso complesse, a seconda della causa che lo ha determinato (infortunio, malattia) e della persona deceduta: per esempio, le procedure legali da intraprendere non sono gli stessi se la persona defunta era sposata e madre di famiglia o se a decedere è stato il nascituro di una collaboratrice dell'azienda.

Ciò che queste procedure hanno in comune è in genere la natura finanziaria, poiché le prestazioni possono essere contemplate da una o più leggi, come le spese funerarie (art. 14 legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni LAINF) in caso di infortunio (professionale o non professionale), le rendite per orfani (art. 23 segg. legge federale su l'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti LAVS, art. 18 segg. legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità LPP e art. 30 segg. LAINF), il diritto al congedo maternità (art. 23 ordinanza sulle indennità di perdita di guadagno OIPG) in caso di decesso in utero; le persone superstiti hanno inoltre pretese nei confronti dell'assicurazione militare conformemente alla legge federale sull'assicurazione militare (LAM) se la persona salariata è deceduta in servizio.

Oltre ai diritti derivanti dalle assicurazioni sociali, vi sono anche quelli previsti dal contratto di lavoro (cfr. Codice delle obbligazioni CO), dal CCL, dal diritto pubblico cantonale (diritto al salario postumo) o da assicurazioni private stipulate individualmente dalla persona (assicurazione sulla vita, pilastro 3a). Questi diritti competono ai parenti più prossimi, ma è consigliabile ricordarli se necessario. Infine va considerato l'aspetto del tempo concesso per organizzare le esequie e per le procedure amministrative: si tratta di un diritto al congedo pagato? Se sì, a quali condizioni e con quale durata?

Gli schemi seguenti presentano le situazioni più comuni, insieme ad alcune informazioni sui riferimenti normativi. Contengono anche suggerimenti all'attenzione di quadri dirigenti che volessero sviluppare ulteriormente la propria politica RU in quest'area.

«Una collaboratrice ha perso suo figlio in utero a 8 mesi di gravidanza. Per evitarle di doversi informare da sola sui suoi diritti in termini di congedo di maternità e sulla data del suo possibile ritorno al lavoro, ho contattato il dipartimento delle risorse umane dell'istituzione per fornirle informazioni precise e verificate.»

Françoise, quadro superiore

DECESSO DI UN PARENTE DI UNA PERSONA IMPIEGATA NELL'AZIENDA

La durata del congedo pagato è definita dalla giurisprudenza relativa all'articolo 329 capoverso 3 CO, al contratto individuale di lavoro, a un CCL o alla legislazione di diritto pubblico applicabile (p. e.s legge sul personale federale LPers) e aumenta in generale in funzione della prossimità di parentela ai sensi del Codice civile: può arrivare a cinque giorni per i parenti in linea diretta (ascendente e discendente) coniugi e conviventi, a tre giorni per i parenti più «lontani» (es. fratelli e sorelle, nonni) e ammonta al «tempo necessario alla sepoltura» per le altre persone.

Le assenze più lunghe devono essere attestate da un certificato medico come per le malattie non professionali, in genere dopo uno-cinque giorni di assenza; ciò dà diritto al versamento del salario secondo quanto stipulato dal contratto di lavoro in caso di malattia (324a cpv. 1 e 2, 324a cpv. 4 CO, CCL o norme di diritto pubblico).

SPUNTI DI RIFLESSIONE

1. Le clausole contrattuali prevedono congedi molto brevi in caso di decesso di una persona non appartenente alla famiglia diretta: la direzione è libera di tenere conto dei legami di amicizia tra la persona in lutto e la persona deceduta per concedere un congedo più lungo.

2. Se il decesso prevede una cerimonia funebre lontano e al di fuori dalla Svizzera è necessario determinare a quale titolo questa assenza sarà conteggiata: come vacanza, come compensazione delle ore supplementari o come congedo non pagato.

DECESSO PERINATALE

PER LA COLLABORATRICE

PRIMA DI 23 SETTIMANE DI GRAVIDANZA

• Se necessario, certificato medico come per le malattie non professionali, in genere dopo uno-cinque giorni di assenza; ciò dà diritto al versamento del salario secondo quanto stabilito dal contratto di lavoro in caso di malattia (324a cpv. 1 e 2, 324a cpv. 4 CO, CCL o norme di diritto pubblico)
• Spese mediche secondo contratto, articolo 64 capoverso 7 LAMal

DOPPO DI 23 SETTIMANE DI GRAVIDANZA

• 14 settimane in virtù dell'articolo 16i segg. LIPG (tasso d'indennità) o un periodo più lungo secondo quanto stipulato dal contratto di lavoro individuale, da un CCL o dalle norme di diritto pubblico + stabilire eventuali pretese secondo il diritto cantonale in caso di esclusione della LIPG
• Spese mediche secondo contratto, articolo 64 capoverso 7 LAMal
• Divieto di ripresa dell'attività lavorativa durante otto settimane ai sensi dell'articolo 35a capoverso 3 LL

PER LA O IL CONIUGE SALARIATO

Se necessario, certificato medico come per le malattie non professionali, in genere dopo uno-cinque giorni di assenza; ciò dà diritto al versamento del salario secondo quanto stabilito dal contratto di lavoro in caso di malattia (324a cpv. 1 e 2, 324a cpv. 4 CO, CCL o norme di diritto pubblico). Il congedo di paternità è subordinato al fatto che il figlio sia nato vivo (16j cpv. 3 lett. d LIPG). Il decesso del figlio durante il congedo di paternità vi pone fine.

DECESSO DELLA PERSONA SALARIATA CON PERSONA/E A CARICO

IN SEGUITO A MALATTIA NON PROFESSIONALE

CONIUGE / PARTNER REGISTRATO

• Salari postumi o secondo quanto stabilito dal contratto di lavoro o dall'articolo 338 CO, non cumulativi con quanto menzionato qui di seguito sotto «Figli minorenni o di meno di 25 anni in formazione»
• Rendita ai sensi dell'articolo 23 segg. LAVS (condizioni differenti se la persona superstite è un uomo o una donna, vedi 13a cpv. 2 LPGA), eventualmente con complemento LPC AVS/AI
• Rendita ai sensi dell'articolo 19 e 19a LPP se la persona defunta è affiliata (condizioni del regolamento della Cassa pensioni)

CONVIVENTE

• Salari postumi secondo quanto stipulato dal contratto di lavoro o dall'articolo 338 CO
• Rendita ai sensi dell'articolo 20a LPP se la persona defunta è affiliata (condizioni del regolamento della Cassa pensioni)

CONIUGE DIVORZIATO

• Rendita entro i limiti dell'articolo 24a LAVS

FIGLI MINORENNI O DI MENO DI 25 ANNI IN FORMAZIONE

• Salari postumi secondo quanto stabilito dal contratto di lavoro o dall'articolo 338 CO (rappresentante legale)
• Rendita secondo l'articolo 25 LAVS, eventualmente con complemento LPC
• Rendita ai sensi dell'articolo 20 LPP se la persona defunta è affiliata.

Senza persona/e a carico: solo le spese funerarie in caso d'infortunio (14 LAINF) sono a carico dell'assicurazione; eventuali diritti di terzi nei confronti degli averi LPP sono definiti dal regolamento della cassa pensioni.

IN SEGUITO A INFORTUNIO O MALATTIA PROFESSIONALE

CONIUGE / PARTNER REGISTRATO

• Spese funerarie ai sensi dell'articolo 14 LAINF
• Salari postumi o secondo quanto stabilito dal contratto di lavoro o dall'articolo 338 CO, non cumulativi con quanto menzionato qui di seguito sotto «Figli minorenni o di meno di 25 anni in formazione»
• Rendita ai sensi dell'articolo 23 segg. LAVS (condizioni differenti se la persona superstite è un uomo o una donna, vedi 13a cpv. 2 LPGA), eventualmente con complemento LPC AVS/AI
• Rendita ai sensi dell'articolo 28 segg. LAINF (più raramente LAM)
• Rendita ai sensi dell'articolo 19 e 19a LPP se la persona defunta è affiliata (condizioni del regolamento della Cassa pensioni)

CONVIVENTE

• Salari postumi secondo quanto stabilito dal contratto di lavoro o dall'articolo 338 CO
• Rendita ai sensi dell'articolo 20a LPP se la persona defunta è affiliata (condizioni del regolamento della Cassa pensioni)

CONIUGE DIVORZIATO

• Rendita entro i limiti dell'articolo 29 capoverso 4 LAINF

FIGLI MINORENNI O DI MENO DI 25 ANNI IN FORMAZIONE

• Salari postumi secondo quanto stabilito dal contratto di lavoro o dall'articolo 338 CO (rappresentante legale)
• Rendita secondo l'articolo 25 LAVS, eventualmente con complemento LPC
• Rendita ai sensi dell'articolo 28 e 30 seg. LAINF
• Rendita ai sensi dell'articolo 20 LPP se la persona defunta è affiliata

« Una volta dimostrato di star' meglio e dopo aver' ripreso a lavorare normalmente… non c'è stato più niente. È comprensibile, ma allo stesso tempo sarebbe stato bello se le RU avessero avuto la sensibilità di chiedermi come stavo e di essere disposte ad ascoltarmi anche dopo un anno. Ci sono momenti più delicati e date particolari da superare. È appena trascorso un anno e non è facile. Dovrei ancora poter' dire di cosa ho bisogno.»

Camille, collaboratrice in lutto

ULTERIORI INFORMAZIONI

Questa guida si ispira in particolare al libro di Marc-Antoine Berthod e António Magalhães de Almeida «Vivre un deuil au travail. La mort dans les relations professionnelles» pubblicato nel 2011 da Edizioni HETSL.
www.hetsl.ch/laress/publications/detail/vivre-un-deuil-au-travail/

FORMAZIONE

La Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL), presso la sua Unità di formazione continua, offre formazioni brevi sulla morte e il lutto sul posto di lavoro.

L'unità di formazione continua della HETSL propone anche corsi di formazione su misura dispensati direttamente nelle aziende.

Contatto: **Unité de formation continue (UFC):**
formation.continue@hetsl.ch
www.hetsl.ch/formation-continue/

Questa guida esiste in francese, tedesco, inglese e italiano e può essere scaricata gratuitamente dal link :
www.hetsl.ch/deuil-au-travail/

GRUPPO DI ACCOMPAGNAMENTO

Association vaudoise des professionnels des ressources humaines (HR Vaud), Jérôme Rudaz
Fédération des Entreprises Romandes (FER) – Genève, Guy Suchet e Stéphanie Ruegsegger
Segreteria di Stato dell'economia (SECO), Nicola Cianferoni
Swiss Leaders, Claire-Lise Rimaz
Travail.Suisse, Valérie Borioli Sandoz

RINGRAZIAMENTI

Agapa Suisse romande, Sandrine Limat Nobile, Larissa Carrel, Solène Maeder e Jade Henchoz
Association vaudoise des professionnels des ressources humaines (HR Vaud), Serge Claus
Clinique romande de réadaptation (CRR) SUVA, Richard Délétroz e Philippe Ryckx
Espace proches, Damaris Pella
Établissements hospitaliers du Nord vaudois (EHNV), Laurent Dutoit
Fondation Domus, Stéphanie Emery Haenni
Genève Aéroport (GVA), Patricia Fellay
Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL), Véronique Cortinas
Ligue suisse contre le cancer (LSC), Cristina Blanco
Nestlé, Pascal Buchser et Larissa Defayes
Radio Télévision Suisse (RTS), Stéphane Deleury e Tania Barril

António Magalhães de Almeida
Élisabeth Henny
Elyse Persoz
Romaric Thiévent
Yolanda Marcote, mamma di Emma

« Il ruolo di responsabile è quello di osservare. Questa funzione d'osservatore consiste a tenere d'occhio la salute psichica, fisica ed emotiva degli impiegati. Con un lutto, non è mai finita.»

Stéphane, direttore d'azienda

IMPRESSUM

Design grafico & illustrazioni **Tassilo, Vevey**

Traduzione **SECO, Veronica Pagnamenta, Aline Félix**

Stampato a Losanna da **PCL, Presses Centrales SA** nel maggio 2022

© 2022, HETSL, AVIF, Losanna

Con il contributo di

Travail.Suisse

HR SWISS

L'esprit d'entreprendre

Fédération des Entreprises Romandes Genève

IGAB Interessengemeinschaft Angehörigenbetreuung
CIPA Communauté d'intérêts Proches aidants
CIFC Comunità di interesse Familiari curanti

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca DEFR
Segreteria di Stato dell'economia SECO

SWISS LEADERS