



CONCILIARE LAVORO E FAMIGLIA

Misure pratiche adottate dai datori
di lavoro per alleviare i dipendenti
che assistono i familiari





INDICE DEI CONTENUTI

INTRODUZIONE	3
ASSISTENZA AI PARENTI	3
Panoramica	3
Rischi legati all'attività professionale	4
CONCILIARE IL LAVORO E LA CURA DEI PROPRI CARI	5
Rilevanza della conciliazione dal punto di vista del datore di lavoro	5
Cosa preve la legge ?	6
MISURE PRATICHE PER MIGLIORARE LA RICONCILIAZIONE	6
Comunicazione	7
Standardizzazione	7
Vacanze	8
Lavoro a tempo parziale e riduzione temporanea dell'orario di lavoro	8
Lavoro flessibile	9
Organizzazione del lavoro	9
Servizio per badanti	10
TROVARE AIUTO PER ATTUARE LE MISURE	10
CONCLUSIONE	12
BIBLIOGRAFIA	14

INTRODUZIONE

Sempre più persone si prendono cura dei propri genitori o suoceri. Conciliare l'assistenza ai familiari con un'attività professionale può comportare alcune difficoltà. Questo articolo intende mostrare perché i datori di lavoro dovrebbero considerare la questione della conciliazione tra lavoro e assistenza ai parenti e quali misure possono essere adottate per migliorare questa conciliazione.

ASSISTENZA AI PARENTI

Panoramica

Il cambiamento demografico sta portando all'invecchiamento della popolazione. Circa la metà delle persone di età superiore ai 75 anni ha un problema di salute a lungo termine (UST, 2017). Dato che il bisogno di assistenza aumenta in generale con l'età, sempre più persone hanno bisogno di un supporto quotidiano. Questo supporto è spesso fornito dai parenti, anche a causa dell'aumento dei costi dell'assistenza.

Prendersi cura di una persona cara può essere gratificante, allo stesso tempo comporta anche una serie di rischi. L'assistenza può portare a problemi fisici o psicologici. Molti familiari curanti soffrono di stress e tensione nervosa. Ma anche disturbi del sonno, problemi alla schiena, ansia e depressione sono possibili effetti collaterali. Ciò può avere conseguenze sulla carriera professionale e sulla vita sociale.

Rischi legati all'attività professionale

Le persone che lavorano e si occupano dei loro parenti sono soggette a un doppio onere. A seconda delle condizioni della persona interessata, l'assistenza ai genitori o ai suoceri può protrarsi per diversi anni. L'assistenza in sé può essere fortemente stressante ed estenuante. Inoltre, spesso le persone devono occuparsi della propria casa. In combinazione con un'attività professionale, questo può significare che i familiari curanti non hanno più abbastanza tempo di riposo per loro stessi.

Questo stress può far sì che le persone interessate rendano meno sul lavoro perché sono esauste o psicologicamente colpite. Questo può anche avere un effetto negativo sull'ambiente di lavoro, soprattutto se i lavoratori sono irritabili o si isolano a causa del sovraccarico di lavoro. Inoltre, c'è il rischio che essi stessi si ammalinino a causa della stanchezza, perdendo così il lavoro.

 Le prestazioni lavorative sono minacciate dall'assistenza ai familiari curanti. In casi estremi, il carico di lavoro può portare al burnout.

In alcune situazioni, ciò può anche indurre i caregiver a rinunciare del tutto al lavoro per occuparsi dei propri cari. Da un lato, questo può essere dannoso per la loro situazione finanziaria e pensionistica, dall'altro, significherebbe una perdita di personale qualificato per i datori di lavoro.

In questo contesto, si pone la questione se l'assistenza a un parente sia compatibile con un'attività professionale e, in caso affermativo, a quali condizioni.

CONCILIARE IL LAVORO E LA CURA DEI PROPRI CARI

Rilevanza della conciliazione dal punto di vista del datore di lavoro

In tutti i settori ci sono dipendenti che si occupano dei loro parenti. Questo problema riguarda quindi molti datori di lavoro in tutta la Svizzera. Sono più le donne che gli uomini a fornire assistenza (BSF, 2021). Secondo il rapporto del BSF, il 5% delle persone che si occupano di un familiare almeno una volta alla settimana ha ridotto l'orario di lavoro o ha smesso del tutto di lavorare. Data la carenza di manodopera qualificata, è nell'interesse dell'economia poter integrare più donne nel mercato del lavoro.

Misure di conciliazione vita-lavoro ben mirate aiutano a mantenere i dipendenti soddisfatti. Ciò contribuisce a trattenere i lavoratori qualificati e garantisce che il know-how dell'azienda non vada perso. Per lo sviluppo economico della Svizzera è fondamentale mantenere un livello di occupazione il più alto possibile.

I dipendenti riescono a concentrarsi meglio sul lavoro e sono meno esausti quando riescono a trovare un equilibrio tra la cura della famiglia e il lavoro. Questo può portare a una riduzione del potenziale assenteismo.

Le aziende che si presentano con misure esemplari ne approfittano anche per reclutare nuovi dipendenti. In questo modo, vengono viste come attraenti, il che sta diventando sempre più importante, soprattutto tra le giovani generazioni.

Cosa prevede la legge?

L'articolo 329h CO della legge prevede un congedo retribuito per chi assiste un familiare malato. Possono essere presi tre giorni per evento, per un totale massimo di dieci giorni all'anno.

Le norme di legge servono ad alleggerire il carico dei familiari curanti in caso di emergenza, ma non migliorano direttamente la conciliazione tra lavoro e cura dei familiari nella vita quotidiana.



La possibilità per i familiari curanti di continuare a lavorare mentre si occupano dei loro cari dipende in particolare dalla loro posizione personale nella professione, dalla natura del compito e dall'organizzazione del lavoro, nonché dalla cultura aziendale.

Le aziende possono offrire più di quanto richiesto dalla legge. Ciò può essere fatto introducendo diverse misure pratiche, di cui si riportano alcuni esempi.

MISURE PRATICHE PER MIGLIORARE LA RICONCILIAZIONE

Comunicazione

Innanzitutto, è importante che le aziende comunichino apertamente sul tema dell'assistenza ai familiari. Sia la direzione che i dipendenti devono essere sensibilizzati sulla questione. Un'analisi dei bisogni può poi essere utilizzata per determinare dove l'azienda deve intervenire concretamente. Solo quando i datori di lavoro sanno quali sono le esigenze dei loro dipendenti possono agire in modo efficace.

I servizi offerti dovrebbero essere comunicati esplicitamente a tutti i dipendenti. L'azienda potrebbe anche istituire un punto di contatto interno. Questo consentirebbe ai familiari curanti di contattare direttamente la persona appropriata per ottenere informazioni e consigli.

Standardizzazione

Per evitare disuguaglianze, le aziende dovrebbero introdurre regole uniformi e vincolanti. Ciò garantirà che i dipendenti siano trattati in modo equo. Tuttavia, è anche importante esaminare la situazione concreta caso per caso e, se necessario, adattare le regole individualmente. Ciò dovrebbe essere fatto discutendo direttamente con il dipendente interessato, in modo da trovare una soluzione adeguata per lui o per lei in accordo con il datore di lavoro.

Vacanze

L'azienda può concedere più giorni di permesso retribuito rispetto a quelli previsti dalla legge. Ciò consente di concedere permessi retribuiti più lunghi in caso di malattia improvvisa o di peggioramento delle condizioni di salute. Ciò consente ai familiari curanti di occuparsi della persona bisognosa in caso di difficoltà legate all'assistenza e di organizzare l'assistenza per il futuro.

Inoltre, può essere introdotta la possibilità di prendere un congedo non retribuito. Questo consentirebbe ai caregiver familiari di prendersi cura in modo mirato dei propri cari in fasi particolarmente difficili e poi di tornare al lavoro.

È importante che queste misure possano essere applicate in modo flessibile e con breve preavviso, poiché queste situazioni si presentano generalmente in modo inaspettato.

Lavoro a tempo parziale e riduzione temporanea dell'orario di lavoro

I dipendenti possono ridurre l'orario di lavoro per un periodo limitato o lavorare a tempo parziale. La percentuale di lavoro a tempo parziale può essere stabilita caso per caso. A seconda della situazione, può anche essere opportuno ridurre l'orario di lavoro per un lasso di tempo temporaneo. In questo modo, i familiari curanti hanno la possibilità di rimanere attivi professionalmente e di non perdere i contatti, pur potendo occuparsi intensamente dei propri genitori o suoceri.

I congedi, il lavoro a tempo parziale e le riduzioni temporanee dell'orario di lavoro sono particolarmente utili quando non è possibile adottare

modalità di lavoro flessibili, ad esempio a causa dei turni o della presenza obbligatoria.

Lavoro flessibile

Il decorso della malattia di un caregiver è spesso incerto, per questo possono essere utili accordi di lavoro flessibili. Ove possibile, le aziende possono offrire opzioni di lavoro flessibili. Ad esempio, consentendo ai dipendenti di lavorare a casa per una parte del tempo. In questo modo sono a disposizione dei loro cari e possono, ad esempio, accompagnarli dal medico.

Un'altra possibilità è l'introduzione di un conteggio delle ore lavorative su base annuale. Ciò consentirebbe ai lavoratori di organizzare il proprio lavoro in modo più flessibile. Inoltre, per quanto possibile, si dovrebbe tenere conto degli obblighi familiari nella pianificazione dei periodi di lavoro.

Organizzazione del lavoro

Per i periodi in cui l'assistenza al familiare è più intensa, è auspicabile anche una certa flessibilità all'interno dell'équipe. Ciò può contribuire ad alleggerire la persona che si prende cura del proprio caro in modo più intensivo per un certo periodo. Ad esempio, è possibile delegare alcuni compiti o far sì che altri membri del personale si assumano maggiori responsabilità per un progetto. A tal fine, i membri del team devono essere sempre informati sull'andamento del lavoro. Grazie a una comunicazione chiara, i membri del team possono assumersi la responsabilità l'uno dell'altro e sostituirsi a vicenda con breve preavviso.

Servizio per badanti

L'assistenza a una persona cara richiede una grande quantità di conoscenze da parte di chi assiste, dalle questioni organizzative alla gestione delle malattie. Per questo le aziende possono offrire corsi di formazione o conferenze, o fornire informazioni su offerte esterne. Inoltre, le aziende dovrebbero informare i caregiver sui servizi di consulenza psicosociale, poiché assistere una persona cara oltre al proprio lavoro rappresenta spesso un peso psicologico.

TROVARE AIUTO PER IMPLEMENTARE LE MISURE

- Informazioni sulla legge federale sul miglioramento della conciliazione tra lavoro e cura:
<https://www.bsv.admin.ch/bsv/it/home/assicurazioni-sociali/eo-msv/grundlagen-und-gesetze/betreuung-beeintraechtigte-kinder/faq-betreuende-angehoerige.html>
- **Info-workcare.ch**, la prima piattaforma nazionale che facilita la conciliazione tra lavoro e cura della famiglia e degli amici:
<https://www.info-workcare.ch/it>
- **Università di Scienze Applicate e Arti di Berna**, Progetto di ricerca per un'applicazione mobile: Aiutare gli assistenti familiari:
<https://www.bfh.ch/fr/recherche/projets-de-reference/aider-les-proches-aidants/>
- **Berufundfamilie**: Come i datori di lavoro possono sostenere i dipendenti che sono familiari curanti - Vantaggi di una politica del personale favorevole alle famiglie (in tedesco):

https://uploads-ssl.webflow.com/5f6caf3ef24ea85fae2e0d54/5fd769aa5ce7f003b8641c42_eltern_pflegen_info_fuer_arbeitgebende.pdf

- **Pro Familia Svizzera:** esempi di buone pratiche provenienti da aziende di tutta la Svizzera mostrano quali misure sono efficaci per conciliare lavoro e vita familiare/privata e come attuarle: <https://www.profamilia.ch/it/aziende-enti-pubblici/esempi-di-best-practices>
- L'associazione mantello **Communauté d'intérêts Proches aidants (Comunità d'interessi dei caregiver)** garantisce lo scambio tra i membri ed è il punto di contatto competente per tutte le questioni riguardanti i caregiver familiari in Svizzera: <https://www.cipa-igab.ch/it/pagina-iniziale/#>
- **Solicare** offre uno stipendio e un supporto professionale per l'assistenza ai parenti (in francese): <https://www.solicare.ch/fr>
- **UFSP 2019:** Misure per migliorare la conciliazione tra lavoro e assistenza a un parente malato nelle aziende svizzere (in francese): <https://www.aramis.admin.ch/Default?DocumentID=65924&Load=true>
- **HR Today:** Sostegno ai dipendenti che assistono i familiari: <https://www.hrtoday.ch/fr>
- **Alzheimer Svizzera:** Sostegno ai familiari che assistono persone affette dalla malattia di Alzheimer: <https://alzguide.ch/it>
- **Giornata Familiari Curanti:** permette di stabilire se si è familiari curanti oltre che di valutare il proprio livello di stress tramite dei test online: <https://www.giornata-familiari-curanti.ch/>

- **Piattaforma ticinese per familiari curanti:** informazioni utili e misure di sostegno per chi svolge un ruolo di cura e accudimento (congedi, sostegno finanziario, misure di sensibilizzazione ecc.): <https://www4.ti.ch/index.php?id=127372#Familiari%20curanti>
- **Piattaforma iSupport Swiss,** è un programma di formazione e di supporto rivolta principalmente ai familiari curanti di persone affette da demenza: <https://isupport.swiss/login/index.php>

CONCLUSIONE

In definitiva, possiamo affermare che promuovere la conciliazione tra lavoro e cura nelle aziende offre molti vantaggi dal punto di vista dei datori di lavoro e che quindi vale la pena investire in questo settore.

Riteniamo che una comunicazione aperta tra datori di lavoro e dipendenti, nonché l'introduzione di utili misure di conciliazione, possano aiutare i dipendenti a conciliare il lavoro con la cura dei propri cari.

Le aziende e le organizzazioni dovrebbero avere il coraggio di adottare nuovi standard e introdurre misure a favore dei propri dipendenti. In questo modo, dimostrano di dare valore alla responsabilità sociale dei propri dipendenti.

Né la durata né l'entità dei bisogni assistenziali sono prevedibili o rigidi. È quindi consigliabile monitorare di volta in volta le diverse esigenze delle persone e adattarle se necessario.

L'assistenza ai propri cari non deve essere data per scontata, perché può essere impegnativa dal punto di vista emotivo, fisico e psicologico.

Rappresenta una sfida importante per i caregiver, per questo è necessario che siano consigliati da organizzazioni specializzate.

Berna, gennaio 2023

BIBLIOGRAFIA

- Berner Fachhochschule (2017). Angehörigenbetreuung in der Schweiz: Bestandesaufnahme und Zukunftskonzept zur Förderung betrieblicher Hilfsmittel für betreuende Personen.
- Berufundfamilie (2009). Eltern pflegen: So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen - Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik. (https://uploads-ssl.webflow.com/5f6caf3ef24ea85fae2e0d54/5fd769aa5ce7f003b8641c42_eltern_pflegen_info_fuer_arbeitgebende.pdf, abgerufen am 20.12.22)
- Codice delle obbligazioni del 30 marzo 1911, RS 220.
- Consiglio federale. (2019). Messaggio concernente la legge federale sul miglioramento della conciliazione vita-lavoro (FF 19.027). (<https://www.bk.admin.ch/ch/f/pore/rf/cr/2019/20190857.html> consultato il 20.12.2022).
- Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel. Angehörigenbetreuung (<https://www.familienfreundliche-wirtschaftsregion-basel.ch/umsetzen/beratung-anbieten/angehoerigenbetreuung> abgerufen am 20.12.22)
- Gnaegi, Philippe & Hoch, Nadine (2022). La politica familiare in Svizzera, Zurigo: Schulthess.
- Home Instead. (2011). Wenn die Kraft ausgeht: Ein Ratgeber für pflegende Angehörige.

(https://www.homeinstead.ch/Portals/0/adam/Content/Home%20Instead%203/Booklet/Homelinstead_Ratgeber.pdf abgerufen am 25.01.23)

Info lavoro + cura. Se renseigner. (<https://www.info-workcare.ch/fr/page/se-reNSEigner> consultato il 20.12.2022)

Ufficio federale di statistica UST. (2018). Indagine sulla salute in Svizzera 2017.

Ufficio federale di statistica UST. (2021). Famiglie in Svizzera: Rapporto statistico 2021.

Pro Familia Svizzera. Proches aidants.

(https://www.profamilia.ch/images/Downloads/Factsheets/Factsheet_Proches_aidants_-_FR.pdf consultato il 20.12.22)

Rapporto del Consiglio federale. (2017). Soutien aux personnes assurant un encadrement ou des soins à un proche, Analyse de la situation et mesures à prendre en Suisse.

Travail.Suisse. (2023). «Baromètre Conditions de Travail» Évaluation des conditions de travail du point de vue des travailleurs - Résultats pour l'année 2023. Haute école spécialisée bernoise. Département Travail Social. (<https://www.travailsuisse.ch/fr/barometre>, consulté le 15.11.23)