

## **Maternità e lavoro**

### **Agevolare i genitori al lavoro e non disperdere esperienze e competenze**

#### **Comunicato**

---

La Svizzera soffre, come altri paesi, di mancanza di personale qualificato. La diagnosi è chiara e interpella le parti sociali affinché si metta in atto una strategia per consentire a tutti i settori dell'economia di soddisfare il fabbisogno di manodopera formata.

La politica se ne è occupata ancora recentemente e il dipartimento federale dell'economia è stato incaricato di elaborare nuove proposte per farvi fronte.

Questa necessità dell'economia è resa più acuta dagli effetti pratici conseguenti all'approvazione dell'iniziativa popolare sull'immigrazione di massa lo scorso mese di febbraio che prevede restrizioni alle nuove entrate (anche di lavoratori frontalieri).

Le ragioni di questa carenza di personale, oltre che demografiche, sono da imputare, in primo luogo, all'uscita anticipata di molti dal mercato del lavoro dovuta a problemi di salute<sup>1</sup> e al tasso di occupazione femminile che, sebbene in crescita, si mantiene basso, soprattutto in Ticino. La tendenza per molte donne formate è infatti quella di abbandonare l'attività professionale con la nascita dei figli, per un'oggettiva difficoltà nel conciliare la vita familiare, densa di responsabilità e impegni, con quella professionale.

In sostanza, la comunità investe sulla formazione per poi perdere, nel corso degli anni, l'essenziale contributo di molti.

I campi di intervento dell'autorità politica saranno inevitabilmente trasversali all'economia: dal perfezionamento del sistema della formazione scolastica e professionale all'introduzione di vantaggi fiscali in favore dei coniugi e della famiglia (nel caso in cui un coniuge aumenti il proprio grado di occupazione), fino alle misure per agevolare il rientro nella professione delle madri che si sono dedicate alla cura e all'educazione dei figli e, in generale, per rendere più compatibili vita familiare e attività lavorativa.

#### **1. Un esempio: il settore sociosanitario**

Quello sanitario è, anche in Ticino, fra i settori maggiormente colpiti dalla carenza di personale qualificato, tanto che si stima che ogni anno tra i nuovi infermieri assunti il 40 per cento provenga da oltre confine. Questo problema è particolarmente diffuso nei Paesi sviluppati. Per questo si assiste ad un costante flusso migratorio di personale formato verso i Paesi che offrono retribuzioni più alte, trasferendo, come conseguenza, la scarsità di personale verso i Paesi con retribuzioni più basse. L'Organizzazione mondiale della sanità ha per questo stilato un "Codice di condotta per il reclutamento internazionale di personale sanitario" che impegna i Paesi firmatari a formare e mantenere in attività personale sufficiente alle proprie necessità.

Nel settore delle cure si cerca di ovviare alla mancanza di effettivi aumentando il numero di persone formate nelle nostre scuole sociosanitarie (che comporta anche

---

<sup>1</sup> Secondo Travail.Suisse il tasso di attività delle persone di 63 anni si situa intorno al 50% e più di un terzo di questi pensionamenti anticipati ha luogo per motivi di salute.

l'aumento dei posti di stage pratici) e rendendo più attrattive le professioni per attirare nuove leve.

Il fabbisogno di personale infermieristico in Ticino è stimato in circa 220 nuovi infermieri ogni anno. Di questi, 130 sono residenti e 90 corrispondono agli infermieri entrati dall'estero. Il Consiglio di Stato stima un fabbisogno in crescita di 80 infermieri all'anno. L'Osservatorio svizzero della salute prevede, a livello nazionale entro il 2030, un aumento maggiore della necessità di operatori nelle case per anziani (valutato in + 60% degli effettivi attuali) e nell'assistenza e cura domiciliare (+ 35% d'infermieri).

La scelta di sviluppare l'offerta formativa, sia di base sia nelle specializzazioni, è sicuramente un modo per richiamare giovani e adulti (per quest'ultimi attraverso percorsi di riconversione o di qualifica) verso le professioni di cura.

In Ticino, questo settore conosce una collaborazione tra le parti sociali molto significativa. Una consolidata tradizione di contrattazione collettiva ha portato datori di lavoro pubblici e privati e organizzazioni sindacali ad affrontare con il dialogo temi e problemi di interesse comune. Il momento è arrivato per discutere e decidere provvedimenti che recepiscano i bisogni degli istituti di cura e del personale.

## 2. Migliori condizioni per rimanere nella professione e per favorire il rientro lavorativo dopo la maternità

Nel settore sociosanitario tuttavia, il problema non è solo la carenza di studenti, ma anche la breve durata della vita lavorativa.

Secondo una statistica del 2012 dell'Ente ospedaliero cantonale, infatti, la durata media della vita lavorativa degli infermieri è di circa 13 anni. Più della metà degli infermieri ha un'anzianità di servizio inferiore ai 10 anni e ciò fa pensare che in questo lasso di tempo la metà degli addetti abbia abbandonato la professione. Questo tasso di abbandono incide in maniera equa tra gli uomini e tra le donne, anche se più dell'80% del personale del settore è femminile.

Tra le cause dell'abbandono si possono sicuramente indicare il grande impegno richiesto dalle professioni legate alla cura delle persone, la tecnicizzazione dell'attività sanitaria e le difficoltà legate alle condizioni e all'organizzazione del lavoro, in particolare per le dipendenti che si occupano della famiglia e della cura dei figli. Il grande squilibrio tra la componente maschile e quella femminile fa supporre che le difficoltà organizzative giochino un ruolo particolarmente importante. È innegabile, per esempio, che il lavoro a turni possa essere un ostacolo importante per chi deve accudire bambini piccoli. La scelta di abbandonare la professione o di ridurre il carico di lavoro a causa degli impegni familiari, non coincide necessariamente con il ritorno da un congedo maternità, ma può incidere anche negli anni seguenti.

### 3. Alcune proposte organizzative ed economiche per sostenere la famiglia e l'armonizzazione delle proprie esigenze con quelle del lavoro

Per cercare di invertire questa tendenza e valorizzare le competenze acquisite, bisogna creare le condizioni affinché i dipendenti non abbandonino la professione e favorire il rientro al lavoro di chi ha deciso di interromperlo. Per realizzare questi obiettivi molto si gioca su due piani:

- una pianificazione del lavoro più flessibile;
- l'introduzione di condizioni innovative che permettano, in particolare alle lavoratrici-madri, di conciliare il lavoro con gli impegni familiari.

Intervenire con misure attrattive in queste due direzioni permetterebbe di arginare il fenomeno dell'abbandono precoce della professione e contenere la diseconomia che ne deriva sia per l'ente pubblico (che investe molte risorse nella formazione) sia per gli enti sociosanitari (che sono confrontati con problemi di programmazione del lavoro che possono a medio-lungo termine compromettere la qualità dei servizi).

Non sono rare le notizie di buone pratiche adottate da aziende private ed enti pubblici che l'OCST sollecita ad estendere ad altre realtà.

La società cooperativa Migros ha introdotto il congedo pagato con salario intero per 18 settimane, ha portato a tre settimane il congedo per il padre e riconoscerà pari diritti anche ai genitori adottivi e affidatari. La città di Delémont applicherà per le proprie dipendenti 20 settimane di congedo pagato di maternità (con altre quattro settimane in caso di allattamento) e un congedo per il padre di 10 giorni (anche in caso di adozione). Il Gran Consiglio ticinese ha appena approvato un'iniziativa parlamentare che parifica il congedo per adozione a quello previsto per la nascita di un figlio portandolo a 14 settimane, come prevede l'Assicurazione maternità federale, di cui è passata praticamente inosservata qualche mese fa la ricorrenza dei dieci anni dall'approvazione in votazione popolare.

Ecco le proposte che formula l'OCST:

- Promuovere d'intesa con i partner interessati un'analisi conoscitiva per approfondire i motivi di abbandono della professione e verificare quali condizioni potrebbero favorire una ripresa dell'attività dopo la nascita di un figlio.
- Misure organizzative. In alcuni casi è sufficiente l'introduzione di una maggiore flessibilità, che richiede un impegno organizzativo supplementare, ma non aggiunge oneri finanziari alle aziende, per sostenere in maniera sostanziale la conciliazione fra lavoro e vita familiare:
  - o Favorire l'impiego a tempo parziale (anche con un grado di occupazione inferiore al 50%).
  - o Introdurre o aumentare il periodo di congedo non retribuito per maternità, adozione e affido fino a 18 mesi (per la madre e per il padre).

- Agevolare il rientro professionale dopo il congedo retribuito e non retribuito per maternità, adozione e affido. Possibilità di ripresa del lavoro a tempo parziale e con modelli flessibili (per esempio, diritto a riprendere con un grado di occupazione del 50 per cento, poi crescente fino a raggiungere quello lavorato prima del parto).
  - Favorire la creazione di servizi di accoglienza per i bambini (asili-nido, mamme diurne eccetera).
- Miglioramenti delle condizioni di lavoro. L'impegno attivo dell'azienda in favore del rientro al lavoro delle donne dopo un congedo maternità deve essere considerato un investimento che consente di conservare il patrimonio di conoscenze:
- Introdurre nei contratti collettivi di lavoro il diritto a 20 settimane di congedo per maternità (con salario intero) e a 4 settimane di congedo per il padre.
  - Pari diritti anche per l'adozione e l'affido di figli nella famiglia.
  - Per diminuire i costi dei servizi di custodia introdurre un contributo del datore di lavoro per il pagamento della retta dell'asilo-nido o del servizio di cura del figlio. Interessante a questo proposito la proposta formulata nell'iniziativa parlamentare generica di Nadia Ghisolfi a proposito dell'istituzione di un Fondo cantonale per le attività di accoglienza complementari alla famiglia e alla scuola.
- Studio di nuovi modelli:
- Introdurre un congedo per maternità supplementare a un salario inferiore dopo il periodo con diritto al salario intero.
  - Per favorire il rientro nella professione è utile rilanciare forme che in passato hanno conosciuto un certo successo, come i corsi professionali per aggiornare le competenze e facilitare la ripresa dell'attività nella professione; oppure si possono prevedere incentivi per il rientro: i corsi per il recupero potrebbero, per esempio, essere svolti parallelamente al lavoro a tempo parziale, con una retribuzione che comprenda (totalmente o in parte) sia l'attività lavorativa sia quella formativa (per esempio: lavoro al 50 per cento e formazione al 20 per cento con un salario del 60 per cento). L'investimento nel recupero e l'aggiornamento delle conoscenze professionali compensa quello della formazione di base, che andrebbe perso.
  - Gli anni di servizio prestati prima dell'interruzione del lavoro per maternità e per la cura di un figlio sono conteggiati ai fini del riconoscimento di gratifiche o premi di anzianità dell'azienda.
  - Introduzione dell'orario annuale e/o flessibile per dare la possibilità di far coincidere (almeno parzialmente) le vacanze scolastiche con quelle lavorative e/o l'orario lavorativo con quello della permanenza a scuola. Questa possibilità aumenterebbe il tempo per rimanere con i figli.

- Migliorare la mobilità professionale, permettendo al personale femminile di essere occupato (per un periodo determinato) anche in funzioni/servizi diversi da quelli in cui era occupato prima della maternità.

In conclusione, si può annotare che migliorando le condizioni di lavoro per le madri-lavoratrici si renderebbero ancor più attrattive le professioni di cura favorendo un accesso maggiore (per giovani e adulti) alle formazioni sociosanitarie.

OCST  
Segretariato cantonale

Per maggiori informazioni:

Benedetta Rigotti, 078 735 03 32; Renato Ricciardi, 091 921 15 51, 079 797 79 55