



Lutto – convivere con un decesso

Nel 2020, ci sono stati 319 nati morti in Svizzera (su più di 86.000 nascite), o uno ogni 269 nati vivi. Fortunatamente, questa media sta diminuendo. Il rischio è minimo, ma esiste. Questa scheda vi aiuterà, come datore di lavoro, a scegliere azioni e reazioni adeguate alla situazione.

Decesso del neonato di una collaboratrice

Anche in caso di nascita di bimbo morto o di decesso immediatamente dopo il parto, la perdita costituisce una tragedia e genera profondo dolore. La perdita è tanto più grave da sopportare perché non segue il naturale corso della vita (a differenza della morte di un anziano parente). Genitori che perdono il bambino (al parto o subito dopo) hanno bisogno di tempo, comprensione e sostegno. Il ritorno alla vita ordinaria richiede in loro grandi sfide emozionali.

Quale datore di lavoro anche voi siete coinvolti nel triste evento, soprattutto per i seguenti aspetti:

1. la collaboratrice ha diritto al congedo di maternità, quando la gravidanza abbia avuto una durata di almeno 23 settimane; **mamagenda** lo ricorda per tempo, ma potete ribadirlo alla collaboratrice;
2. potete continuare a utilizzare **mamagenda**, tenendo però bene in mente l'evento di lutto, soprattutto quando si tratta di prendere contatto con la collaboratrice e riorganizzare il suo rientro al lavoro (v. ulteriori suggerimenti);
3. se avete stipulato una convenzione sul suo rientro, questa ha perso validità in virtù del punto 5 ivi concordato (morte del bambino): il vigente contratto di lavoro riacquista piena validità;
4. abbiate comprensione per la collaboratrice e incontratela con il necessario tatto, anche rispetto alla sfera personale, che va ben oltre il ristretto ambito professionale. Non esistono regole generalmente valide: la reazione dipende dalla sensibilità delle persone coinvolte e dal processo di elaborazione del lutto. Una cosa però è certa: il silenzio e il non far niente – magari per l'imbarazzo – sono da evitare perché lasciano spazio a possibili malintesi.

Ecco qualche suggerimento su come reagire convenientemente in caso di morte del bambino:

comunicazione - non appena ne siete a conoscenza da fonte certa (guai a sbagliarsi), si suggerisce di riunire i colleghi di lavoro per comunicare loro, di persona, i dettagli dell'evento. Prendetevi tempo sufficiente e lasciate che le persone si esprimano liberamente; non di rado alcuni reagiscono sentitamente;

cordoglio - inviate alla collaboratrice - o al collaboratore - una lettera personale di condoglianze, invitando i colleghi di lei/lui a fare altrettanto. Una lettera congiunta non è appropriata in caso di lutto;

colloquio - prendete contatto con la collaboratrice per proporle un colloquio, con i seguenti obiettivi:

1. esprimetele ancora una volta il vostro cordoglio, questa volta verbalmente e in contatto diretto;
2. esprimetele tutto il sostegno morale;
3. ricordatele, se è il caso, che l'impresa mette a disposizione del personale i servizi di assistenza sociale o è in grado di indicare loro le coordinate del servizio pubblico;
4. affrontate – eventualmente – la questione del rientro al lavoro (dopo il congedo), con circospezione, in ogni caso:
 - se avete stipulato una convenzione (per il rientro), ricordatele che l'accordo è decaduto;
 - menzionate il diritto della lavoratrice dato dalla legge, di riprendere il lavoro dopo 8 settimane qualora lo desiderasse, ma senza insistere.



- rispettate la decisione del collaboratore/ collaboratrice, qualunque essa sia.

5. chiedetele come potete rendervi utili, durante il periodo di lutto

Decesso della collaboratrice (al parto)

In Svizzera, il tasso di mortalità delle donne al parto fortunatamente è molto basso. Da tempo, infatti, il parto non rientra più tra le maggiori cause di morte delle donne. In caso di morte di una collaboratrice in occasione del parto occorre seguire le stesse procedure previste per ogni altro caso di decesso (di collaboratori).

Ecco allora riflessioni valide per ogni genere di decesso:

1. comunicate internamente appena possibile la notizia del decesso del collaboratore;
2. inviate alla famiglia del collaboratore una lettera di condoglianze;
3. prendete contatto con la famiglia e informatevi in ordine alle loro aspettative (funerale, cerimonia, donazioni ecc.); soprattutto informate la famiglia su cosa l'azienda intende fare; ad esempio:

- eventuale corona al funerale;

- eventuale presenza al funerale;
- eventuale annuncio su quotidiani locali

Seguiranno, poi, le incombenze amministrative:

- presso le assicurazioni sociali (AVS, Suva, ecc.);
- presso la cassa pensione che paga le eventuali rendite previste al partner (di vedovanza) e/o ai figli superstiti (rendita per orfani);
- eventuale assicurazione integrativa stipulata dall'impresa.

Più informazioni online

➡ La Scuola universitaria professionale per il lavoro sociale e la salute di Losanna HETSL pubblicherà nel 2022 un opuscolo per i manager e i responsabili delle risorse umane intitolato "Bereavement in the world of work". Una guida per le aziende". ([accesso al catalogo \(F\)](#)).

➡ Poiché Travail.Suisse ha partecipato attivamente alla realizzazione di questo opuscolo, lo pubblicherà anche in versione cartacea nella sua serie di opuscoli. www.travailsuisse.ch → Service → Opuscoli e prodotti.