

Indennità di maternità, alcune precisazioni

"Avrei bisogno dei chiarimenti in merito alla legge sulla maternità sui seguenti punti:

- settimane a disposizione della dipendente prima e dopo il parto in base alla nuova legge. In base all'articolo 3.2.1.2 pagina 10/11/12 del vostro sistema la dipendente ha diritto a otto settimane dopo il parto, e fino alla sedicesima può essere impiegata con il suo consenso.

Per il periodo prima del parto ha diritto a dei giorni o il diritto nasce solo in possesso di un certificato? Il datore che salario deve garantire durante quel periodo? La nuova legge che modifiche ha apportato? Vi ringrazio anticipatamente e resto in attesa di un vostro riscontro."

Visto l'ampio interesse sul tema, siamo lieti d'informare che l'indennità di maternità sarà trattata diffusamente nell'aggiorna-

A gentile richiesta

mento del nostro Sistema d'informazione // diritto del lavoro applicato, aggiornamento che uscirà prima dell'estate. Potrà quindi trovarvi tutti gli elementi di cui necessita.

L'indennità di maternità è corrisposta, a partire dalla data del parto, per quattordici settimane al massimo. Il diritto decade se la dipendente ricomincia a lavorare, anche solo part-time. L'indennità ammonta all'80% del salario percepito prima del parto (fino a 172 franchi al giorno al massimo). Per beneficiare dell'indennità, la dipendente deve essere stata assicurata obbligatoriamente all'AVS nel corso dei nove mesi precedenti il parto. In questo periodo deve aver esercitato un'attività lucrativa per almeno cinque mesi. I periodi d'assicurazione o d'occupazione compiuti presso altri datori o nell'Unione europea sono presi in considerazione.

Ricordiamo che per "periodi di assicurazione" s'intendono anche quelli in cui non si ha lavorato ma si è stati assicurati ai sensi dell'AVS in virtù del domicilio in Svizzera.

Non è determinante sapere se in tali periodi siano stati versati contributi all'assicurazione. La cassa AVS è l'unico ente che può dare una risposta definitiva sulla situazione contributiva della singola assicurata.

Eventuali giorni di congedo precedenti il parto sono a carico dall'assicurazione d'indennità giornaliera: è necessario che siano giustificati da motivi di salute e suffragati da relativo certificato medico. Il salario da corrispondere dipende dall'assicurazione.

Per i bambini nati dopo il 25 marzo 2005 e prima del 1° luglio 2005, a partire dal 1° luglio è riconosciuto il diritto a un'indennità di maternità calcolata in proporzione al periodo di diritto rimanente (ossia quello decorrente dal 1° luglio e che si conclude allo scadere delle quattordici settimane dalla nascita).

(red.)

Sull'indennità di maternità: manuale, 3AS (aggiorn. maggio '05)

PraticaMente

AD: la pratica professionale contro la disoccupazione giovanile



Svoltosi tra il Consiglio federale e i rappresentanti dei partiti di governo il 18 febbraio, il più recente colloquio di von Wattenwyl, a dimostrarne l'importanza politica, verteva su un unico argomento: la disoccupazione giovanile.

Il fenomeno, raggiunge il 4,7% nella fascia compresa tra 15 e i 24 anni, una percentuale sensibilmente più alta rispetto quella della fascia d'età seguente. Per correre ai ripari, il responsabile del Dipartimento federale dell'economia, Joseph Deiss, ha rilanciato il suo impegno in materia, con una serie di proposte mirate per il 2005. Fra queste spicca il ruolo crescente dell'Assicurazione contro la disoccupazione (AD), chiamata a finanziare (di solito a concorrenza del 75% dei costi) periodi di pratica professionale, della durata massima di sei mesi, destinati a giovani disoccupati, in cerca del primo impiego.

Nel 2004 sono stati creati complessivamente tremila posti per lo svolgimento di tale pratica; per l'anno in corso il numero dovrebbe raddoppiare.

Le condizioni:

- essere disoccupati e iscritti all'Ufficio regionale di collocamento (URC),

- aver concluso in linea di massima una formazione e non avere alcuna esperienza professionale oppure,

- nonostante l'esperienza, non aver trovato lavoro.

Come fare?

Il disoccupato può richiedere un periodo di pratica professionale al proprio consulente URC ma è quest'ultimo a decidere in merito all'assegnazione, sulla base del percorso di reinserimento da lui ritenuto appropriato al caso.

Il datore di lavoro che fosse interessato a fornire un'occasione del genere si può rivolgere direttamente al Ufficio delle misure attive, che poi comunica agli URC i posti disponibili.

A differenza di quanto avviene altrove, in Ticino viene richiesta al datore di lavoro una partecipazione alle indennità

di disoccupazione spettanti al partecipante del 40% (pari a circa 885 franchi al mese).

Ulteriori informazioni

Agli URC o all' Ufficio delle misure attive, CP 1341, 6501 Bellinzona tel. 091 821 10 77

Andrea Ostinelli

web: www.larea-lavoro.ch
web: www.seco.admin.ch/imperia/md/content/publikationenundformulare/broschuren/chomage_jeunes_i.pdf

Impressum

Newsletter lavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione Il diritto del lavoro applicato.

Direttore editoriale: Robert Boss
Redattore capo: Andrea Ostinelli
Ha collaborato: Alessandra Prinz

Si ringrazia: Rolf Carattini

Boss Editore SA
Lungo Tresa, 30
CP 118
CH-6988 Ponte Tresa
tel. +41(0)91 600 93 03
fax +41(0)91 600 93 04
mail to: andrea.ostinelli@boss-editore.ch
© www.boss-lavoro.ch

Editoriale

Studiare e aggiornarsi per essere flessibili (e non precari)

I lavori atipici, ossia tutte le occupazioni non rientranti nella tradizionale formula del lavoro a tempo pieno e a durata indeterminata, si stanno diffondendo sempre più. Anche in Ticino. Lo ha confermato un recentissimo studio, commissionato alla SUPSI dal Dipartimento sanità e socialità (autori il Professor Christian Marazzi e la ricercatrice Angelica Lepori). Soltanto il 22% delle oltre cinquecento imprese consultate per l'indagine dichiara di non fare uso di nessuna forma di lavoro atipico. Ciò significa che tutte le altre vi fanno ricorso. E la tendenza è tracciata: il 28% delle aziende interpellate dichiara di voler aumentare l'utilizzo del lavoro atipico. Un dato da non sottovalutare – mettono in guardia i ricercatori – soprattutto considerando la già ampia diffusione di queste forme d'impiego.

Altre due osservazioni: 1) i lavoratori toccati dal lavoro atipico sono essenzialmente giovani con un livello di qualificazione medio basso; 2) le forme d'impiego atipiche non vengono quasi mai viste dalle imprese quali strumenti per promuovere un inserimento più duraturo del dipendente nell'azienda.

La realtà che si profila, non priva di effetti collaterali e controindicazioni per il benessere individuale e sociale, rende più che mai necessario studiare in gioventù, per poi poter aggiornarsi durante tutta la vita lavorativa su basi abbastanza solide. Pena il rientrare nelle fila dei precari, vale a dire di coloro i quali subiscono sulla loro pelle le fluttuazioni d'un mercato che non fa sconti.

Andrea Ostinelli

All'interno:

- **Attività domestiche**/I servizi per il pagamento dei contributi
- **Lavoro atipico in Ticino**/Presentato uno studio SUPSI
- **AD**/L'iter per ottenere una pratica professionale
- **Maternità**/Alcune precisazioni

Formazione continua, il punto con Rolf Carattini*



Signor Carattini, potremmo cominciare a illustrare la realtà della formazione continua in Ticino con qualche dato?

«Purtroppo devo dire che noi non abbiamo indicazioni statistiche in termini quantitativi. Sotto il profilo qualitativo, ci sono delle statistiche federali, che indicano un tasso di frequenza dei corsi di formazione continua, professionale e non professionale, sensibilmente inferiore alla media nazionale del 40% della popolazione attiva. In parte questo divario è determinato dalla realtà dell'economia cantonale, con una forte atomizzazione delle aziende. Le piccole dimensioni riducono la propensione a organizzare attività di formazione. Anche per motivi comprensibili, se vogliamo: se banche e industrie hanno dimensioni per cui possono gestire al loro interno corsi formativi strutturati e rispondenti alle loro esigenze, un'azienda con pochi dipendenti concentra tutte le sue energie "sul fronte" e spesso non ha possibilità di allestire programmi di formazione continua.»

Ed è proprio in casi del genere che entra in gioco la Divisione della formazione professionale.

«Sì, questo è l'ambito d'intervento nostro e delle associazioni che fanno formazione ai loro aderenti e che noi sosteniamo. Anche perché, un problema generale, che si trova ovunque in Ticino, è quello della massa critica insufficiente, che porta ad avere delle associazioni con pochi riferimenti, con delle dimensioni, a livello cantonale che non le mettono in condizione di proporre corsi d'aggiornamento con la regolarità consueta nella Svizzera interna. Evidentemente, quan-

do questi corsi si svolgono, ciò avviene col nostro sostegno e accompagnamento. Noi mettiamo a disposizione dei formatori, che verificano anche i criteri di contenuto e le modalità organizzative. Il secondo problema, sempre derivato dalla massa critica, è costituito dalla mancanza di continuità. Mi spiego: prima di lanciare un'iniziativa formativa, le associazioni debbono attendere che la domanda si rigeneri e, quindi, spesso bisogna ricominciare da zero, perché nel frattempo si sono avvicendate le persone, sono evolute le tecnologie, e via dicendo. Questo comporta un ruolo maggiore della Divisione della formazione professionale, rispetto a quanto non avvenga nelle altre regioni linguistiche del Paese: non essendo sempre strutturalmente autosufficiente l'iniziativa privata, dobbiamo intervenire sussidiariamente noi.»

Quello della formazione è un "mercato" delicato: in fondo, le prestazioni offerte incidono direttamente sulle condizioni attuali e future delle persone che vi si rivolgono.

«La nostra attività è volta proprio a dare ai lavoratori e agli utenti conoscenze e competenze che consentano loro di mantenere il posto di lavoro, di migliorare i loro sbocchi professionali e, quindi, di rafforzare l'economia. La disoccupazione è un problema grosso: è statisticamente provato che i primi a essere licenziati sono coloro che hanno una bassa qualificazione. Sono, insomma, le persone più vulnerabili. Questo dato di fatto (come, simmetricamente, il fatto che le persone più formate siano anche quelle che più si attivano per aggiornarsi - in questo senso s'innesta un circolo virtuoso - e quelle che nelle situazioni di crisi sono più reattive, e che meglio riescono a fronteggiare le difficoltà), ci porta a fare degli sforzi per migliorare la

loro formazione.»

Rimanendo in tema di mercato della formazione, talvolta si ha l'impressione che sia diventata un po' una moda, che ci siano delle proposte fatte in maniera indiscriminata. Lei che opinione si è fatto da questo suo punto d'osservazione privilegiato?

«Non abbiamo una certezza scientifica, suffragata da dati statistici, che indichino che sia effettivamente così. Nondimeno, la sensazione è che sia più l'offerta a determinare la domanda di quanto non sia il contrario. Probabilmente le proposte sul mercato dei corsi di perfezionamento - se così possiamo chiamarlo - in alcuni ambiti rischiano di sovrapporsi: penso soprattutto alle lingue e all'informatica.

In questi settori c'è un eccesso d'offerta. Per quanto riguarda, invece, corsi più specifici, il rischio è minore, in quanto questi vengono generalmente organizzati dalle associazioni di categoria, per cui ogni associazione settoriale - pensiamo agli elettricisti, ai garagisti, ai fioristi, e via dicendo - organizza, grazie al nostro sostegno finanziario e, quando è necessario, con il nostro accompagnamento didattico-andragogico, dei corsi per i propri membri. In questi casi, evidentemente, le associazioni organizzano corsi corrispondenti a esigenze reali e non vi sono rischi di sovrapposizione.»

Già accennava nella risposta precedente che una delle attività della Divisione della formazione professionale consiste nell'erogare finanziamenti per la formazione. Come si procede?

«È bene chiarire subito che non vengono erogati fondi alle aziende private bensì ad associazioni senza scopo di lucro. Sono fatte salve alcune eccezioni per le aziende che promuovano determinati percorsi formativi al loro interno, sempre che possano parteciparvi anche persone estranee all'impresa. In genere, comunque, la maggior parte dei corsi sussidiati è di associazioni professionali.»

Quali requisiti deve soddisfare un corso per ricevere il finanziamento da parte vostra?

«Si tratta di requisiti di qualità, sotto vari profili: struttura, coerenza, costi e, soprattutto, quando si parla di contenuti, d'insegnamento. Per beneficiare di sostegni da parte nostra, le associazioni devono certificarsi secondo i parametri

definiti da Eduqua, sottoponendosi alle relative procedure di verifica. In base al Manuale Eduqua, ottengono il marchio di certificazione le offerte che, in materia di formazione, soddisfino i bisogni generali e particolari dei clienti; che assicurino la solidità e la trasferibilità delle conoscenze e competenze acquisite dai partecipanti. Ciò significa che il cliente deve poter conoscere a priori quali conoscenze e competenze conseguirà, e che tali conoscenze devono essere accertabili e qualificabili. Inoltre, la presentazione delle offerte di formazione e delle opzioni pedagogiche deve essere trasparente in termini d'indicazione delle condizioni, dei costi, di che cosa accade in caso di annullamento... Le prestazioni orientate verso il cliente si vogliono economiche, efficaci ed efficienti. I formatori - e questo è un aspetto determinante - devono essere altamente qualificati e disporre di competenze specifiche e aggiornate, sia inerenti alla materia che insegnano, sia competenze didattico-pedagogiche: anche per i formatori ci sono dei percorsi d'insegnamento, organizzati a livello svizzero. La vigilanza sui corsi, di competenza della Divisione della formazione professionale, è stata per lo più sostituita proprio dalla certificazione.

«Più che interpretare Eduqua solo quale strumento per evitare abusi, direi che lo stesso è anche stato introdotto per migliorare la qualità e la trasparenza dei corsi di formazione continua.»

È tuttavia possibile che noi si debba intervenire in casi di palesi abusi. È già capitato. Del resto, Eduqua è nato alcuni anni or sono proprio alla luce del difendersi - soprattutto durante il periodo della forte disoccupazione - di molte strutture, che offrivano formazione continua ai disoccupati. Ci si è resi conto che questa pletera di organizzazioni, soprattutto a scopo di lucro, non sempre lavorava seriamente. Da questo stato di cose, risalente a cinque o sei anni fa, è poi nata l'esigenza d'istituire un controllo di qualità - Eduqua, appunto - che è una norma, emanata dall'Ufficio federale di metrologia, preparata però nell'ambito di un consesso più ampio, che raggruppa l'Ufficio federale per la formazione e la tecnologia, la

Federazione svizzera per la formazione continua, il SECO, e altre istituzioni.»

Eduqua è stata emanata per contrastare gli abusi. Qual è la situazione attuale?

«Sul mercato privato - a scopo di lucro, intendo - non abbiamo indicazioni di palesi abusi, il che non significa che non ce ne possano essere. In passato ci siamo dovuti confrontare con situazioni critiche e siamo intervenuti. Questo perché la legge cantonale comunque prescrive che tutti gli offerenti sul mercato, anche non sussidiati, rispettino determinati criteri. Tuttavia, più che interpretare Eduqua solo quale strumento per evitare abusi, direi che lo stesso è anche stato introdotto per migliorare la qualità e la trasparenza dei corsi di formazione continua.»

Se capisco bene, di solito, quando c'è un finanziamento pubblico si può tendere a escludere abusi, mentre quando l'offerta è privata e il costo è interamente a carico dell'utente, allora li c'è un margine in cui possono insinuarsi anche offerte "inadeguate".

«Si può dire così ma bisogna puntualizzare. Per quanto riguarda le associazioni e le iniziative da noi sostenute, abbiamo tutti gli strumenti per correggere, modificare, intervenire. Per il resto, occorre evitare di discriminare indistintamente tutta l'offerta privata. Mi pare giusto sottolineare che ci sono pur sempre molti privati che operano al meglio. Si può considerare privata anche la Scuola Club Migros, per esempio, con tutta la tradizione che ha. Il fatto vero è che laddove l'iniziativa è semplicemente privata, disponiamo di meno strumenti di controllo, soprattutto preventivo. In questi casi interveniamo su segnalazione ma devo dire che, quando la situazione si fa critica, il problema affiora e più persone, senza nemmeno essersi accordate, si fanno vive chiedendo il nostro intervento. Tra l'altro, quando abbiamo parlato di abusi - devo dire - si è trattato più di disfunzioni dovute all'impreparazione che non alla malafede.»

(a.ost.)

**Delegato al perfezionamento professionale TI*

*Sulla formazione continua: manuale, 1.4; aggiorn. maggio '05
web: www.ti.ch/DECS/dfp/udpp/
web: www.eduqua.ch*

Un servizio per facilitare l'annuncio delle attività domestiche

di Alessandra Prinz*



Le stime sull'entità del lavoro nero in Svizzera si aggirano attorno ai 40 miliardi annui. Per cercare di combattere questa piaga e per garantire una protezione sociale adeguata alle persone che prestano un'attività lavorativa, nella Svizzera romanda si stanno sviluppando dei servizi atti a facilitare l'annuncio del personale domestico alle assicurazioni sociali. Dopo il Canton Vallese (nel 1999) e l'anno scorso Ginevra, quest'anno anche Neuchâtel e Vaud hanno introdotto il nuovo sistema, che sta decisamente diventando di moda. Nei cantoni Giura e Friburgo si stanno sviluppando progetti analoghi.

Si parte dal presupposto che la maggior parte delle attività domestiche venga svolta in nero, che, quindi, non siano effettuate le detrazioni sociali di legge, e che i redditi non siano sottoposti a tassazione. Fra i motivi si adduce il fatto che i privati non abbiano dimestichezza con gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e con le pratiche amministrative che ne derivano.

Come funziona - Si tratta di un servizio che, per semplificare le procedure d'iscrizione ai differenti enti sociali e di pagamento dei contributi, agisce come una fiduciaria. Il datore di lavoro continua a pagare il salario netto al proprio personale domestico. Parallelamente versa degli acconti al servizio che gestisce il sistema, che si occupa di regolare i contributi sociali. Altrimenti, il datore di lavoro acquista presso il servizio gerente degli chèques, che includono il valore del salario e gli oneri sociali, con cui remunera il personale. Il salario effettivo è poi pagato dal servizio che regolerà anche gli obblighi sociali.

A chi è destinato - Questo tipo di servizi è destinato essenzialmente ai datori di lavoro domestici che occupano privatamente personale di pulizia. Non rientrano nel pubblico mirato le agenzie di collocamento e le imprese di pulizia. Tra le attività domestiche si enumerano, oltre a quelle di pulizia, il giardinaggio, la custodia di bambini e persone anziane, e affini. A seconda del cantone, si annoverano anche attività lavorative a termine o di poco conto in piccole aziende.

Organizzazione - Ogni cantone sta-

bilisce un proprio modello, totalmente indipendente dagli altri. Sia la procedura, sia il campo d'applicazione personale possono differire leggermente da cantone a cantone ma i sistemi funzionano secondo lo stesso principio. La gestione del servizio viene affidata a fondazioni (Ginevra) o a società private (SarL a Neuchâtel).

Legislazione federale - Il Parlamento federale sta elaborando una legge contro il lavoro nero (di cui si è già riferito nelle newsletter precedenti), il cui progetto prevede pure l'elaborazione di una procedura semplificata per l'annuncio di piccole attività. Anche se la procedura di principio differisce da quelle che si stanno sviluppando nei Cantoni, lo scopo vi si sovrappone.

Nonostante di per sé le differenti procedure possano convivere, si creerà una certa concorrenza, a meno che, con il tempo, si differenzi il pubblico cui i vari sistemi saranno destinati.

*Giurista, UFAS

*Sul lavoro nero: manuale, 3.1.2, 4.9.2
web: www.chèques-emploi.ch*

Flessibilità, negli studi DSS-SUPSI le due facce della medaglia

Il lavoro atipico in Ticino è una realtà sempre più presente. Alla luce di questa comune constatazione, il Dipartimento della sanità e della socialità (DSS) ha richiesto alla SUPSI, con alcuni incarichi successivi, di studiare le evoluzioni della realtà lavorativa cantonale sotto questo profilo. Dopo una prima indagine su *Forme del lavoro e qualità della vita* - un'inchiesta sugli effetti della flessibilità del mercato del lavoro in Ticino, curata dal professor Christian Marazzi e dalla ricercatrice Angelica Lepori (Edizioni SUPSI 2002) - il 18 febbraio è stato presentato a Lugano il secondo studio, *L'impresa della flessibilità* (condotto dagli stessi Autori), che stavolta illustra il fenomeno della diffusione dei lavori atipici nella prospettiva datoriale.

«La scelta di fare questa seconda indagine è stata dettata dal nostro interesse a rilevare le intenzioni e le prospettive future degli'imprenditori in merito alla flessibilità

dell'impiego, con un'attenzione particolare rivolta alla salute, sia dei lavoratori, sia delle imprese» ha ricordato Marazzi.

In effetti, se da un lato la flessibilità del lavoro può essere un valido strumento per la competitività delle imprese, dall'altro sono tutt'altro che secondarie le ripercussioni economiche e sociali, che incidono in maniera preoccupante sulle condizioni psicologiche e di salute dei lavoratori. Quest'ultimi, confrontati con un crescente "tasso d'incertezza" nella loro vita, quando non con una vera e propria condizione di precarietà (economica e psicologica), tendono ad ammalarsi più frequentemente e a non sviluppare progetti di vita a medio-lungo termine. E siccome i costi della salute sono sopportati dalle assicurazioni sociali, si può parlare - come ha fatto la consigliera di Stato Patrizia Pesenti in occasione della presentazione - di "esternalizzazione" dei costi della flessibilità sull'intera col-

lettività.

Ma veniamo ai dati dello studio, cui 507 imprese ticinesi hanno partecipato con appositi questionari, debitamente compilati. La diffusione del lavoro flessibile interessa tutto il territorio e, nelle sue varie forme, accomuna ben il 78% delle aziende. L'ampiezza del fenomeno, riconosciuta dai datori, è da loro considerata come inevitabile e ineluttabile. Il ricorso alla flessibilità è determinato prevalentemente dalle esigenze della produzione: l'organizzazione più flessibile del lavoro risponde al bisogno di fronteggiare le oscillazioni della domanda. Questo fa sì che non venga quasi mai vista quale strumento per promuovere un inserimento più duraturo dei dipendenti interinali in azienda, lavoratori per lo più giovani, che pagano così lo scotto di una bassa qualificazione.

Web: www.ticinoricerca.ch/progettomese.htm