



Helvetia Gestione delle prestazioni. Le misure di prevenzione e reintegrazione sono un tutt'uno.

Semplice. Chiedete a noi.
T 058 280 1000 (24 h), www.helvetia.ch

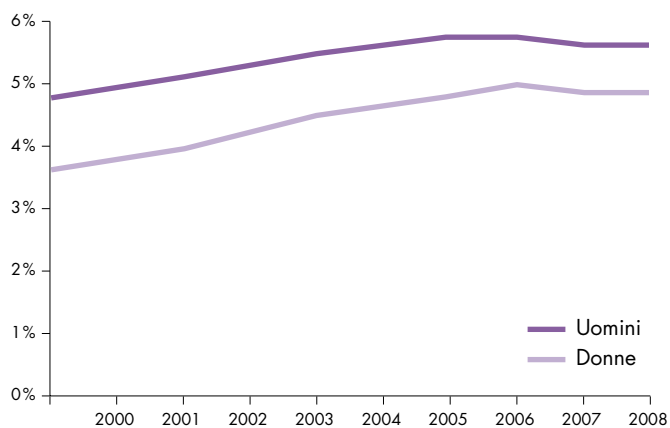
helvetia 

Malattia e invalidità – un rischio aziendale con effetti a lungo termine.

La percentuale di invalidi è sempre molto alta, anche malgrado i progressi fatti dall'assicurazione per l'invalidità nella riduzione di tali cifre. Sempre più persone si ritirano dalla vita lavorativa per malattia o infortunio, una tendenza che si aggrava nei periodi di difficoltà economiche. Circa l'80 per cento degli abbandoni è riconducibile a casi di malattia, con episodi sempre più frequenti di giovani e di soggetti affetti da malattie mentali.

Percentuale di assicurati coinvolti, per sesso

situazione: gennaio 2008



Queste assenze prolungate causano una serie di costi notevoli a carico non soltanto degli assicuratori sociali ma anche delle singole imprese e, di conseguenza, dei loro assicurati.

Il datore di lavoro si trova quindi a sostenere spese, quali la continuazione del pagamento del salario per i collaboratori malati/infortunati o perdite di fatturato dovute a problemi con le scadenze o persino cali di produzione, con una conseguente riduzione del risultato complessivo dell'impresa.

A ciò si aggiungono le spese indirette, come i costi salariali per l'assunzione di nuovo personale e l'aumento dei contributi previdenziali derivante dall'incremento dei premi dell'assicurazione di previdenza e d'indennità giornaliera in caso di malattia, il che comporta un salario netto inferiore per i dipendenti. Secondo stime della SUVA i costi indiretti per il personale possono superare anche di cinque volte quelli diretti.

Nella misura del possibile bisogna quindi evitare le assenze prolungate e l'invalidità, un risultato che si può ottenere da un lato con misure di prevenzione sul lavoro e una buona gestione delle assenze e dall'altro adottando per tempo misure volte alla reintegrazione nella vita lavorativa.

Questo opuscolo intende dare a voi datori di lavoro una panoramica di cosa potete fare in prima persona per evitare le assenze e i casi d'invalidità e di come la Helvetia possa aiutarvi con le sue soluzioni previdenziali.

Cosa dicono le statistiche

La salute influisce sempre più sull'economia nazionale, poiché i costi annui dei disturbi professionali ammontano al 2,3 per cento del PIL, con una tendenza al rialzo alla luce dello sviluppo demografico attuale. Le imprese sono quindi tenute a intervenire.

(Fonte: HR Today n. 7, 8/2007)

I costi legati a malattia e invalidità e le assenze che ne derivano producono un danno all'economia nazionale quantificabile in 4,2 miliardi di franchi l'anno.

(Fonte: SECO)

La durata media delle assenze annue di un dipendente in Svizzera si attesta, in base al settore economico, sui sei-otto giorni (percentuale d'assenza: 3-4%).

Una giornata d'assenza di un singolo dipendente costa al datore di lavoro 500-1 000 franchi a seconda delle dimensioni dell'impresa; su base annua il totale è quindi di 3 000-8 000 franchi.

Calcolando anche i costi indiretti, i costi legati alle assenze per problemi di salute possono raggiungere il 9 per cento della somma dei salari

(Fonte: UST, Ufficio federale di statistica)

La prevenzione genera fiducia e promuove la responsabilità individuale.



La prevenzione in poche parole

Prevenire è meglio che curare: collaboratori in salute e soddisfatti sono la risorsa più preziosa di un'impresa, non solo perché sono più motivati e produttivi ma anche perché costano meno. Per questo conviene investire nella salute dei propri dipendenti.

Mentre prima tutta l'attenzione si concentrava sulla prevenzione degli infortuni e l'ergonomia, oggi si allarga notevolmente la sfera delle attività rivolte alla salute sul lavoro. Le risorse individuali dei dipendenti acquistano sempre maggiore importanza, al fine di ottimizzarne la soddisfazione sul lavoro, la salvaguardia della salute così come lo sviluppo personale e l'efficienza.

La prevenzione sta nelle mani del capo

Oltre alla responsabilità individuale di ogni collaboratore anche il datore di lavoro svolge un ruolo centrale nella prevenzione, in quanto stabilisce le condizioni di lavoro, potendo quindi influire significativamente sul mantenimento della capacità lavorativa. Naturalmente è importante trattare la gestione della salute non come una questione a sé stante ma come parte integrante della cultura aziendale, un elemento strategico della gestione aziendale da far confluire nella gestione della qualità. I dirigenti diventano così

amplificatori per l'introduzione e l'attuazione della promozione della salute nel team. Con gli strumenti e le misure giusti i responsabili del personale e delle linee fanno della salute un interesse permanente dell'azienda. La promozione della salute diventa così un processo aziendale.

Strumenti di prevenzione

- Gestione delle assenze: registrazione e valutazione sistematica delle ore d'assenza dei collaboratori
- Gestione della salute o delle inabilità: raccolta costante di informazioni sui rischi legati alla salute e agli infortuni e attuazione di provvedimenti mirati nell'ambito della promozione della salute in azienda
- Case Management aziendale: assistenza individuale ai collaboratori malati/infortunati e supporto nella ripresa del lavoro

Cosa dicono le statistiche

Una buona gestione delle assenze conviene. I giorni d'assenza e i costi si possono ridurre di un buon terzo.
(Fonte: active care)

La gestione della salute in azienda riduce le assenze e accresce la motivazione e la produttività dei collaboratori. Ogni franco investito produce un ritorno di 2-10 franchi.

(Fonti: Barmer Gesundheitsreport 2007; Callidata DNBGF; Aldana)

È dimostrato che i programmi per la promozione della salute in azienda portano a una riduzione delle assenze dal lavoro, pari al 12-36 per cento, con un risparmio di costi intorno al 34 per cento.

(Fonti: IGA-Report 3; Aldana StG. Financial Impact of Health Promotion Programs: A Comprehensive Review of the Literature. American Health Promotion 2001)

Cosa potete fare concretamente in quanto datori di lavoro?

La promozione, l'introduzione e l'attuazione di misure di prevenzione spetta al datore di lavoro. Questi investimenti si dimostrano vantaggiosi. La pratica ha infatti dimostrato che vengono ammortizzati, in media, già dopo 2-3 anni. Sul più lungo termine il vantaggio è fuori discussione – non soltanto dal punto di vista economico!

Alcune misure di prevenzione

- Aumentare l'ergonomia delle postazioni di lavoro
- Rafforzare le competenze dei collaboratori offrendo opportunità di perfezionamento
- Fare appello alla responsabilità individuale dei collaboratori, fornire loro una formazione sulle tematiche legate alla salute e spronarli a tenere un comportamento sano offrendo corsi e programmi quadro attivi negli ambiti alimentazione, moto e sport e su come affrontare lo stress e mantenere un equilibrio tra lavoro e vita privata. Ci sono molti temi su cui è possibile offrire informazioni e supporto: per es. mobbing, dipendenza, molestie sessuali sul lavoro, ecc.
- Radicare nell'organizzazione dell'impresa la gestione della salute e delle inabilità
- Fornire ai superiori una formazione regolare sulla salute, la prevenzione, la reintegrazione e il comportamento da seguire in caso di malattia/infortunio di collaboratori
- Applicare una gestione delle assenze affidabile: definire gli obiettivi relativi alle assenze nelle unità organizzative, registrare le ore d'assenza dei dipendenti, valutarle e riconoscere per tempo le assenze che potrebbero protrarsi a lungo per poter reagire tempestivamente
- Eseguire sondaggi periodici (collettivamente) e colloqui individuali (definizione degli obiettivi, controllo, valutazione) con i collaboratori
- Eseguire un test medico di idoneità in fase di assunzione – nella misura consentita dal diritto del lavoro

I vostri vantaggi

- Riduzione dei costi diretti e indiretti (meno assenze/abbandoni; premi di rischio inferiori)
- Meno spese sociali = salario netto maggiore
- Maggiore motivazione al lavoro e soddisfazione dei collaboratori
- Aumento della produttività e diminuzione degli inconvenienti
- Turnover più contenuto
- Miglioramento dell'immagine
- Maggiore competitività e soddisfazione dei clienti
- Prevenzione delle perdite di know-how
- Sviluppo positivo dei risultati aziendali

Come contribuisce la Helvetia al vostro impegno per la prevenzione?

La Helvetia non attua misure di prevenzione al suo interno, né ha stipulato accordi di collaborazione o partnership con fornitori di servizi esterni nell'ambito della gestione della salute in azienda.

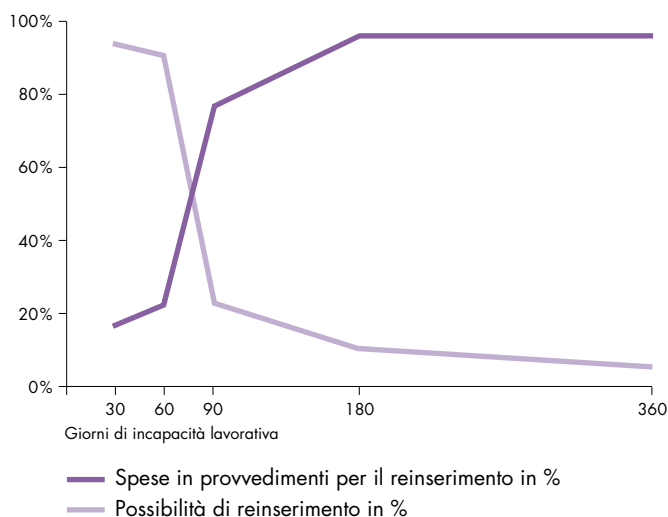
La gestione delle prestazioni della Helvetia vi offre comunque consulenza e informazioni in tutti gli ambiti della prevenzione e all'occorrenza vi mette in contatto con fornitori di servizi esterni capaci di applicare con professionalità i provvedimenti da voi auspicati.

Sosterremo in ogni caso la vostra decisione di adottare misure di prevenzione all'interno della vostra azienda. In ultima analisi, infatti, il successo dei vostri sforzi si riflette positivamente anche sulla quota sinistri e pertanto sull'ammontare dei premi di rischio.

Una reintegrazione veloce nella vita lavorativa rafforza l'economia sociale.



Pur adottando misure di prevenzione è purtroppo impossibile impedire del tutto che i dipendenti si ammalinino o subiscano infortuni. Tuttavia questo non vuol dire che l'incapacità lavorativa o l'invalidità debbano durare per sempre. Con un impegno comune voi e i vostri vari partner d'assicurazione potete cercare di reintegrare i dipendenti inabili al lavoro nel minor tempo possibile. Più si ritarda, più risulta difficile il reinserimento (vedi grafico).



Cosa potete fare da subito?

Come già indicato, tutte le attività e i processi attinenti alla promozione della salute in azienda devono radicarsi nella struttura aziendale, cosicché ogni superiore sappia cosa fare in caso di malattia/infortunio di un dipendente. Fate inoltre sapere ai vostri collaboratori che potranno contare sul vostro appoggio in caso di malattia o infortunio, e di che genere di appoggio si tratta. Si migliora così la disponibilità alla collaborazione e si accelera la reintegrazione.

I provvedimenti nel dettaglio

- Informare tutti gli istituti di assicurazione sociale competenti:
 - Assicurazione di previdenza: dopo 3 mesi di incapacità lavorativa o di guadagno: formulario di notifica in Internet su ► www.helvetia.ch
 - Ufficio AI competente: dopo 30 giorni di assenza notifica per rilevamento tempestivo: formulario di notifica in Internet su ► www.ahv-iv.info
 - Assicuratore d'indennità giornaliera in caso di malattia – se è attiva un'assicurazione del genere – o assicuratore contro gli infortuni: chiarire quali misure di supporto sono previste dal punto di vista assicurativo
- Dare supporto e coraggio ai collaboratori inabili al lavoro anche durante la loro assenza, tramite Case Manager interni o esterni all'azienda
- Coordinare i provvedimenti di reintegrazione in linea con le indicazioni di processo della direzione aziendale
- Coinvolgendo tutti gli istituti di assicurazione sociale interessati (centro AI, assicuratore d'indennità giornaliera in caso di malattia, assicuratore contro gli infortuni, assicuratore di previdenza), cercare di preservare il posto di lavoro o di adattarlo al caso specifico, oppure di trovare un'attività alternativa se il soggetto sviluppa una parziale incapacità lavorativa
- Tenere colloqui specifici al rientro, al fine di facilitare il più possibile il reinserimento dei dipendenti malati/infortunati nella vita lavorativa

Come contribuisce concretamente la Helvetia?

La Helvetia impiega un team di gestione delle prestazioni sempre disponibile per fornire una consulenza competente a voi e ai vostri dipendenti malati/infortunati sui casi più complessi, nonché sulla creazione di possibilità di reintegrazione nell'azienda, assumendo all'occorrenza la gestione completa del caso. L'obiettivo comune deve essere quello di far rientrare il malato/infortunato nel processo lavorativo il più presto possibile.

Provvedimenti concreti della gestione delle prestazioni della Helvetia

- Chiarire le competenze e l'obbligo di fornire prestazioni in capo alla Helvetia
- Eseguire gli accertamenti giuridici e, se del caso, avviare procedure legali
- Provvedere agli accertamenti medici: discussione del caso con il medico di fiducia della Helvetia o richiesta di perizie esterne
- Offrire un sostegno proattivo ai collaboratori con sforzi di reintegrazione e coinvolgimento di fornitori di Case Management esterni
- Identificare esperti di coaching neutrali per voi e i vostri collaboratori
- Offrire un sostegno proattivo per un'eventuale ricollocazione in azienda di dipendenti con parziale incapacità lavorativa o in caso di ricerca di un posto di lavoro esterno
- Intraprendere provvedimenti di lotta contro le frodi: controlli e azioni penali
- Coordinare tempestivamente gli interventi con gli altri fornitori di prestazioni (assicuratore d'indennità giornaliera in caso di malattia, assicuratore contro gli infortuni, Al, ecc.) e partecipare ai relativi provvedimenti, se del caso
- Notifica all'ufficio Al competente ai fini del tempestivo rilevamento
- Controllare periodicamente le prestazioni in corso

Quando e in che modo si attiva la Helvetia?

La Helvetia agisce spontaneamente in base alle circostanze del caso. I collaboratori del Centro prestazioni della Helvetia vantano una speciale formazione e sono in grado di filtrare i vari casi per individuare tra tutte le notifiche di incapacità lavorativa o di guadagno ricevute i casi per cui è attivabile un programma di reinserimento, i quali vengono poi trasmessi al team di gestione delle prestazioni, che accerta nel dettaglio il potenziale di reinserimento e decide quali provvedimenti adottare.

Fate presenti eventuali circostanze individuali particolari al Centro prestazioni già al momento della notifica di incapacità lavorativa o di guadagno. Il Centro prestazioni potrà così intervenire più rapidamente. Per esempio, si dimostrano utili valutazioni sull'andamento delle assenze, sulle riduzioni delle prestazioni rilevate ed eventualmente sul comportamento tenuto prima del sopraggiungere dell'incapacità lavorativa o di guadagno prolungata, nonché le segnalazioni di sospetti di truffa o di interesse alla riscossione della rendita.

In ogni caso avete sempre la libertà di mettervi in contatto con noi per discutere come procedere e per ottenere supporto.

Quanto costano queste prestazioni di servizio della Helvetia?

Gli accertamenti e i provvedimenti di reintegrazione della Helvetia sono completamente a carico della Helvetia stessa, così come l'eventuale Case Management ad opera di fornitori esterni, e non costano nulla né a voi né all'assicurato. In caso di successo, infatti, il vantaggio è per tutti – come dire: una situazione Win-Win!

Link utili per informazioni aggiuntive.

- Helvetia Assicurazioni, Settore di mercato Previdenza imprese:
 - ▶ http://www.helvetia.ch/it/geschaeftskunden/berufliche_vorsorge.htm
- Compasso / Integrazione professionale – Portale per i datori di lavoro:
 - ▶ <http://www.compasso.ch/it/>
- Formulario di notifica AI per rilevamento tempestivo:
 - ▶ <http://www.ahv-iv.info/andere/00140/00236/index.html?lang=it>
- Uffici AI:
 - ▶ <http://www.ahv-iv.info/andere/00145/index.html?lang=it>
 - ▶ <http://www.ausgleichskasse.ch> (cassa di compensazione) → disponibile solo in tedesco
- Rilevamento e intervento tempestivo dell'AI – guida all'assicurazione per i datori di lavoro:
 - ▶ <http://www.news-service.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/11341.pdf>
- Promozione Salute Svizzera (promozione della salute in azienda):
 - ▶ <http://www.gesundheitsfoerderung.ch/index.php?lang=i>
- Associazione svizzera per la promozione della salute in azienda (SVBGF):
 - ▶ <http://www.svbgef.ch/> → disponibile solo in tedesco
- Istituto per la promozione della salute in azienda:
 - ▶ <http://www.ibgf.ch/> → disponibile solo in tedesco
- Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (CFSL):
 - ▶ <http://www.ekas.admin.ch/index-it.php?frameset=1>
- «CAS – Gestire le assenze e promuovere la salute in azienda (rilevamento e intervento tempestivo, gestione della salute e Case Management)», offerte di perfezionamento della Scuola superiore di lavoro sociale:
 - ▶ <http://www.fhnw.ch/sozialarbeit/weiterbildung> (vedere la sezione «Certificate of Advanced Studies (CAS)») → disponibile solo in tedesco

Helvetia Versicherungen

St. Alban-Anlage 26, 4002 Basel
T 058 280 1000 (24 h), F 058 280 1001
www.helvetia.ch

