

Protezione assicurativa

Quando i sintomi della malattia di Parkinson iniziano a ripercuotersi sulla prestazione lavorativa, è importante che le persone affette siano bene informate sulla loro copertura assicurativa e i loro diritti.

Prima di un colloquio con il datore di lavoro, il collaboratore può rafforzare la sua posizione negoziale informandosi su come è coperto il rischio di riduzione della capacità lavorativa.

Se un'azienda ha stipulato per i propri collaboratori un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia, in caso di incapacità lavorativa parziale – attestata da un certificato medico – il datore di lavoro paga solo il lavoro effettivamente prestato, mentre l'assicurazione d'indennità giornaliera assume la maggior parte della perdita di salario. Così, malgrado la diminuzione della capacità lavorativa l'azienda può continuare ad avvalersi del know-how e della rete della persona con Parkinson.

Conoscendo bene l'azienda, quest'ultima può avanzare proposte costruttive mirate a minimizzare l'eventuale onere supplementare sopportato dal datore di lavoro.

Obiettivo soluzione costruttiva: il datore di lavoro paga solo la prestazione effettivamente fornita dal collaboratore malato. La persona con Parkinson è tenuta a lavorare solo nella misura consentita dalla malattia. Le assicurazioni sociali coprono la parte relativa all'incapacità lavorativa. Per l'assicurazione è preferibile coprire un'incapacità parziale, e così facendo magari evitare che sopravvenga un'incapacità totale dovuta a uno stato di esaurimento imputabile al Parkinson.

René Gossweiler

A proposito



Guida alle assicurazioni sociali

Una brochure che illustra le basi legali e fornisce informazioni dettagliate.

Georges Pestalozzi-Seger, Parkinson Svizzera, 2011, A5, 48 pagine.

Membri CHF 11.–

Non membri CHF 16.–

Disponibile presso Parkinson Svizzera
091 755 12 00

info.ticino@parkinson.ch

www.parkinson.ch

Protezione contro la disdetta in tempo inopportuno

I lavoratori divenuti inabili al lavoro senza colpa propria a causa di una malattia non possono essere licenziati durante un termine di protezione stabilito dalla legge. Esso è fissato a 30 giorni nel 1° anno di servizio, 90 giorni dal 2° al 5° anno di servizio e 180 giorni dal 6° anno di servizio. Un eventuale licenziamento pronunciato durante questo periodo d'attesa è nullo. Esso non ha alcun effetto e deve essere ripetuto al termine del periodo d'attesa. Nella pratica, questo periodo può essere sfruttato in vari modi al fine di individuare una soluzione ragionevole per tutti, come quella abbozzata qui sopra.

www.seco.admin.ch > Diritto del lavoro

Obbligo di pagamento del salario in caso d'impedimento

In assenza di un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia e se nel contratto individuale/collettivo di lavoro non è stato pattuito un periodo più lungo per il pagamento del salario in caso d'impedimento, fa stato il Codice delle obbligazioni (Art. 324a+b). Nel primo anno di servizio, ad esempio, l'obbligo dura 3 settimane, cioè molto poco. Ciò anche in caso di rapporto di lavoro non disdetto.



Assicurazione collettiva d'indennità giornaliera in caso di malattia

In Svizzera la stipulazione di un'assicurazione d'indennità giornaliera non è prescritta dalla legge. Molti datori di lavoro hanno però coperto il rischio derivante dall'incapacità lavorativa sottoscrivendo un'assicurazione collettiva che in caso di incapacità lavorativa persistente interviene per superare il periodo che intercorre fino all'inizio dell'erogazione delle prestazioni da parte dell'AI o della cassa pensione. Di regola l'indennità giornaliera viene versata per 720 o 730 giorni. Fanno stato i singoli contratti d'assicurazione.

Prestazioni dell'assicurazione contro la disoccupazione

Se durante un'incapacità lavorativa parziale subentra un licenziamento, l'indennità giornaliera per malattia dovrebbe continuare a essere versata anche dopo la fine del rapporto di lavoro. Va però verificato se è necessario il passaggio all'assicurazione individuale. La persona in questione può annunciarsi all'assicurazione contro la disoccupazione (AD) per la sua capacità lavorativa residua.