



Il Parkinson sul posto di lavoro può portare a un sovraccarico. È essenziale farsi consigliare bene prima di informare superiori e colleghi. Foto: Adobe Stock

## Parkinson e lavoro

**Se una persona colpita dal Parkinson è ancora attiva professionalmente al momento della diagnosi, bisogna chiarire questioni delicate. Una ex responsabile del personale descrive possibili approcci volti a creare condizioni soddisfacenti.**



**La Dr. phil. Esther Röthlisberger** è psicologa e ha lavorato come responsabile del personale presso varie grandi aziende. È membro del Comitato di Parkinson Svizzera.  
Foto: pgc Esther Röthlisberger

Quando, dopo tanti esami e accertamenti medici, finalmente viene formulata la diagnosi, spesso si ha bisogno di una pausa per riprendersi dalla botta. Il dubbio inquietante lascia spazio alla certezza, e soprattutto per chi lavora sorgono subito domande che richiedono risposte celeri: com'è la situazione sul posto di lavoro? Chi informo, come e quando?

Una cosa è sicura: solo un datore di lavoro bene informato può offrire il sostegno necessario per mantenere la persona affetta il più a lungo possibile nel processo lavorativo, attuando gli adeguamenti del caso. Se ciò non è più possibile, occorre accompagnare l'uscita dalla vita professionale, rendendo possibile una transizione dignitosa. Non esistono procedure standardizzate per situazioni di questo genere. Qui di seguito approfondiamo alcuni aspetti fondamentali.

*«È sorprendente vedere quante buone idee possono avere i responsabili quando si mettono alla ricerca di soluzioni. L'importante è volerlo.»*

### Comunicazione

Il primo ostacolo è rappresentato dalla necessità di informare il datore di lavoro in merito alla diagnosi. Va coinvolto pure il servizio del personale. Solitamente questa comunicazione non sorprende più di tanto i superiori, poiché probabilmente sia loro, sia i colleghi di lavoro avevano già notato dei cambiamenti: andatura incerta, mano tremante, lentezza, ecc. In seguito bisogna decidere se parlarne anche con i colleghi: molti neodiagnostici sono restii a divulgare queste informazioni. Va però tenuto presente che solitamente un team reagisce meglio a un'informazione franca e aperta che ai tentativi di nascondere fatti per altro evidenti.

### Accertamenti

Il Parkinson mina l'efficienza e lo stato di salute delle persone affette. Di norma, un'eventuale ridu-



## Ognuno può fare la sua parte

### Come persona con Parkinson

Parli del «suo Parkinson» se qualcuno la interpella in proposito. Descriva i sintomi e le limitazioni, ma non si limiti a questo: sia artefice del cambiamento di ruolo che la malattia esige da lei. Lei è ancora «quella/quello di prima», ma con in più la ricchezza delle esperienze legate alla malattia.

### Come superiore

Coltivi rapporti rispettosi e orientati alle soluzioni con le persone affette. Contribuisca ad alleviare la loro insicurezza nell'attesa di trovare delle soluzioni. Si faccia un'idea della malattia e del suo decorso: può farsi aiutare dalla collaboratrice/

dal collaboratore stessa/o. Glielo chiedi: la persona con Parkinson è esperta in materia.

### Come responsabile del servizio del personale:

Si comporti in maniera empatica, così da affermarsi come persona di fiducia alla quale ci si rivolge volentieri. Consigli i superiori e i collaboratori malati nelle questioni attinenti al diritto delle assicurazioni e nelle questioni di procedura. Costruisca ponti tra gli interessi dell'azienda e quelli della/del dipendente malata/o. Rappresenti l'azienda e la persona affetta verso l'esterno (AI, cassa pensione).

*Dr. phil. Esther Röthlisberger*

voca tutti gli attori attorno a un tavolo di discussione. Una collaborazione efficace e aperta tra tutte le parti interessate rappresenta un presupposto indispensabile per la buona riuscita del processo di soluzione dei problemi.

Se è stata attestata un'incapacità lavorativa, si consiglia una notifica precoce all'AI: così facendo, si eviteranno inutili periodi d'attesa nel caso di una richiesta di rendita AI.

*Dr. phil. Esther Röthlisberger*

## Consulenza di Parkinson Svizzera

Il team di consulenti di Parkinson Svizzera informa gratuitamente anche sul tema del Parkinson sul posto di lavoro.

**091 755 12 00**

[info.ticino@parkinson.ch](mailto:info.ticino@parkinson.ch)  
[www.parkinson.ch](http://www.parkinson.ch)

zione della capacità lavorativa viene accertata dal medico al momento della formulazione della diagnosi. In ogni caso, è importante che il datore di lavoro (superiori e servizio del personale) parli con il dipendente ammalato per capire se può/desidera continuare a svolgere la sua funzione abituale.

L'entità e la velocità con cui il Parkinson incide sulle competenze professionali richieste variano molto: la malattia può ad esempio intaccare la tolleranza allo stress, ostacolando la prestazione sotto pressione, la concentrazione, la capacità di parlare in pubblico. Può manifestarsi un rallentamento motorio che limita la gestualità, la mimica, i movimenti e l'eloquio. L'articolazione può diventare più sommessa, poiché la voce si indebolisce, soprattutto sotto stress, mentre l'andatura diventa strascicata. Possono comparire difficoltà a camminare e tremore.

Bisogna chiarire come si ripercuoteranno a medio termine i sintomi già manifesti, per poi prendere in considerazione possibili adattamenti del posto di lavoro. È sorprendente vedere quante buone idee possono avere i responsabili quando si

mettono alla ricerca di soluzioni. L'importante è volerlo.

Se una ditta dispone di un Case Management, esso va senz'altro coinvolto per interpellare e coordinare gli attori esterni, come ad es. il medico curante o l'ufficio AI, se si ritiene che essi possano contribuire a individuare soluzioni all'interno dell'azienda stessa. Ovviamente tutto ciò avviene d'intesa con il collaboratore interessato.

### Provvedimenti

Dato che non si può prevedere come evolverà la malattia, la persona affetta deve essere seguita da vicino dai superiori e dal servizio del personale. Nelle imprese di medie e grandi dimensioni, solitamente la gestione del personale è organizzata in maniera professionale, mentre nelle aziende più piccole questa funzione è svolta dal titolare: il servizio di consulenza di Parkinson Svizzera è a disposizione per dargli una mano.

Il servizio del personale sbriga tutte le pratiche di natura assicurativa e salariale, e in più si occupa del coordinamento. Esso organizza le misure aziendali e con-



## La cultura imprenditoriale

Le imprese operanti in un contesto globalizzato che si orientano in funzione della massimizzazione degli utili e degli incentivi monetari fanno più facilmente uso del loro diritto di licenziare quando l'efficienza di un dipendente diminuisce. I collaboratori affetti da Parkinson che si trovano confrontati a una cultura imprenditoriale di questo tipo devono informarsi il più possibile sui loro diritti: in questo modo, in caso di necessità saranno in grado di affrontare il datore di lavoro come partner negoziali competenti. Ciò vale per il diritto del contratto di lavoro nel Codice delle obbligazioni, il diritto del lavoro e le disposizioni in materia di diritto delle assicurazioni. Sfruttate la vostra rete personale di conoscenze e rivolgetevi senza indugio al team di consulenti di Parkinson Svizzera.

*Dr. phil. Esther Röthlisberger*

# 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 Gosswiler*

## 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](http://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.