

Promemoria sull'incapacità al lavoro – informazioni importanti ai fini della collaborazione tra medici e datori di lavoro

Nota: l'obiettivo del presente promemoria è evitare fraintendimenti e false aspettative in relazione all'accordo di collaborazione tra datori di lavoro, medici e assicurazioni sociali. Senza pretese di esaustività e correttezza, il promemoria fornisce risposta alle domande più frequenti. I contenuti delle pagine internet citate sono di responsabilità dei rispettivi gestori.

Definizione di incapacità al lavoro

L'articolo 6 della Legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (LPGA) recita: «È considerata incapacità al lavoro qualsiasi incapacità, totale o parziale, derivante da un danno alla salute fisica, mentale o psichica, di compiere un lavoro ragionevolmente esigibile nella professione o nel campo d'attività abituale. In caso d'incapacità al lavoro di lunga durata possono essere prese in considerazione anche le mansioni esigibili in un'altra professione o campo d'attività».

La determinazione dell'incapacità al lavoro nella pratica

Per la determinazione dell'incapacità si rimanda alle linee guida della Swiss Insurance Medicine (SIM) per la valutazione dell'incapacità lavorativa dovuta a infortunio o malattia (<http://www.swiss-insurance-medicine.ch/de/leitlinie-zur-beurteilung-der-arbeitsunfaehigkeit.html>), documento disponibile in italiano cliccando su «Broschüre auf Italienisch»).

(In)capacità lavorativa parziale

Nel momento in cui il lavoratore è nuovamente in grado di fornire una prestazione parziale, occorre appurarne il grado di capacità lavorativa. Ai fini della valutazione si prende sempre in considerazione l'attività esercitata prima del subentro dell'incapacità al lavoro. Con la valutazione si accerta il tipo di prestazione che il lavoratore può fornire e in quale arco di tempo. Facciamo due esempi:

50% di capacità lavorativa = 50% della prestazione, presenza sul posto di lavoro a tempo pieno (caso normale se non diversamente indicato sul certificato di incapacità lavorativa)

50% di capacità lavorativa = 100% della prestazione, presenza sul posto di lavoro per la metà del tempo pieno, per es. al mattino (deve però essere prescritto esplicitamente dal medico)

Nella valutazione è possibile anche predisporre una combinazione di presenza e prestazione.

I vantaggi di una ripresa graduale del lavoro sono evidenti: in questo modo il rientro al lavoro per il lavoratore è meno brusco e il processo di guarigione più agevole; il datore di lavoro invece torna prima a beneficiare della prestazione lavorativa del suo dipendente e, indirettamente, trova vantaggio dal ridursi dell'indennità giornaliera. Questo perché quanto più a lungo si percepiscono indennità giornaliera, tanto più aumentano di solito i premi assicurativi.

Certificato di incapacità lavorativa

Per il lavoratore il certificato di incapacità lavorativa costituisce la prova del proprio impedimento al lavoro. Fondamentalmente il certificato non necessita di una forma particolare, nella prassi tuttavia si è affermata la forma scritta per poterlo addurre come prova.

Di norma, il periodo dopo il quale il lavoratore deve presentare spontaneamente il certificato medico è indicato nel contratto di lavoro. Se non escluso espressamente dal contratto, il datore di lavoro ha il diritto di chiedere il certificato medico a partire dal primo giorno di impedimento.

Forma e contenuto del certificato di incapacità lavorativa

- Forma scritta e in caratteri leggibili
- Data del rilascio e firma
- Cognome, nome e data di nascita del paziente
- Causa dell'incapacità al lavoro (malattia o infortunio)
- Data di inizio delle cure
- Grado dell'incapacità al lavoro con distinzione tra presenza (tempo) e prestazione
- Durata dell'incapacità al lavoro con indicazione della data di inizio e di fine. Se non è possibile indicare una data concreta di fine, va indicata la data della successiva consultazione.
- Eventuali indicazioni sulle condizioni a cui sarebbe esigibile un lavoro più leggero
- Dati di contatto del medico

In generale, i certificati di incapacità lavorativa destinati al datore di lavoro non devono contenere la diagnosi, a meno che il paziente non abbia espressamente liberato il medico dal segreto professionale.

Il certificato semplice ed il certificato dettagliato di incapacità lavorativa

Il medico rilascia di norma al paziente un certificato semplice di incapacità lavorativa (per es. «certificato blu», certificato di infortunio), il che rientra nelle prestazioni di base generali (per es. in caso di valutazione).

Il datore di lavoro può esigere un certificato dettagliato di incapacità lavorativa, in particolare in caso di assenza prolungata. Per la stesura del certificato dettagliato, il medico deve prima ricevere dal datore di lavoro una descrizione del posto di lavoro e il paziente deve aver espresso esplicito consenso scritto.

La Swiss Insurance Medicine (SIM) mette a disposizione gratuitamente sul proprio sito internet modelli standard di certificati e descrizioni del posto di lavoro che consigliamo di utilizzare.

<http://www.swiss-insurance-medicine.ch/de/arbeitsunfaehigkeitszeugnisse.html>

Attività lavorativa esigibile

La Swiss Insurance Medicine (SIM) ha pubblicato delle linee guida per la valutazione dell'attività lavorativa esigibile dopo un infortunio o in caso di malattia (<http://www.swiss-insurance-medicine.ch/de/zumutbare-arbeitstaetigkeit-nach-unfall-und-bei-krankheit.html>), documento disponibile in italiano cliccando su «Broschüre auf Italienisch»). Queste linee guida possono essere utili al medico per determinare correttamente la prestazione lavorativa esigibile.

Certificato di incapacità lavorativa senza consultazione

È opportuno evitare di rilasciare un certificato di incapacità lavorativa senza aver visitato personalmente il paziente. Tale prassi può essere adottata solo in alcuni casi eccezionali, per esempio quando:

- dal punto di vista medico non è necessario effettuare una visita;
- la durata dell'incapacità è chiara anche senza una valutazione;
- si tratta di un'incapacità al lavoro molto breve.

Procedura in caso di dubbi del datore di lavoro sulla veridicità del certificato di incapacità lavorativa

Il datore di lavoro può chiedere delucidazioni al medico che ha redatto il certificato. Il medico può però fornirgli soltanto informazioni rilevanti sull'incapacità lavorativa in questione (fatti, durata e grado dell'incapacità, indicare se è una malattia o un infortunio).

In caso di dubbi sulla veridicità del certificato medico, il datore di lavoro in base all'obbligo di fedeltà sancito dal diritto del lavoro (cfr. art. 321a CO), può chiedere il parere di un medico di fiducia da lui selezionato. Il datore di lavoro in questo caso deve assumersi i costi della visita medica. Anche il medico di fiducia, ad ogni modo, è tenuto al segreto professionale. Non esiste pertanto il rischio che il datore di lavoro venga a conoscenza né dei reperti né della diagnosi; i risultati della visita medica restano dunque segreti.

Se il certificato di incapacità lavorativa prodotto dal lavoratore desta sospetti nel datore di lavoro e il lavoratore si rifiuta di sottoporsi alla visita da parte del medico fiduciario o rinvia l'appuntamento, viola il principio dell'onere della prova. In questo caso, il lavoratore può subire serie ripercussioni in materia di diritto del lavoro come l'interruzione del versamento del salario o addirittura il licenziamento.

Altre questioni di diritto del lavoro

I seguenti siti internet forniscono informazioni riguardanti il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore:

Segreteria di Stato dell'economia SECO, rubrica Diritto del lavoro

<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/index.html?lang=it>

Beobachter, rubrica Arbeitsrecht (disponibile solo in tedesco):

<http://www.beobachter.ch/arbeit-bildung/arbeitsrecht/>

Segretezza e protezione dei dati

La Legge sulla protezione dei dati riguarda il trattamento di dati personali non pubblici, cioè tutte le informazioni non pubbliche relative a una persona fisica o giuridica identificata o identificabile (cfr. art. 3 lett. a-b della Legge federale sulla protezione dei dati, LPD). Per «trattamento» si intende qualsiasi operazione relativa a dati, in particolare la raccolta, la conservazione, l'utilizzazione, la modificazione, la comunicazione, l'archiviazione o la distruzione di dati (cfr. art. 3 lett. e LPD). Le condizioni per il trattamento a norma di legge di dati personali si fanno più stringenti quando si tratta di «dati personali degni di particolare protezione» (per es. dati riguardanti la salute) o di profili della personalità (cioè compilazioni di dati che consentono di valutare caratteristiche essenziali della personalità di una persona fisica).