PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 4112 di martedì 31 ottobre 2017

Ridurre le assenze in azienda in tre step

Cosa può fare l'impresa per evitare le assenze? Come può il datore di lavoro aiutare i collaboratori malati o infortunati? Cosa serve per mettere a punto un sistema di gestione delle assenze?

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0457] ?#>

I giorni di assenza mettono in difficoltà le aziende, poiché generano costi e obbligano a fare straordinari, causando stress e nervosismo. Inoltre comportano spesso problemi con le scadenze e discussioni con i clienti. Ecco perché dobbiamo intervenire: con una gestione ben pianificata è possibile ridurre i giorni di assenza e i costi che ne derivano.

Che si tratti di una frattura subita praticando sci, di una malattia o di un infortunio sul lavoro, le assenze creano disagio a tutti: al lavoratore che vuole guarire al più presto, ai colleghi che lo devono sostituire e al titolare che deve portare avanti l'azienda. Cosa può fare l'impresa per evitare le assenze? Come può il datore di lavoro aiutare i collaboratori malati o infortunati? Cosa serve per mettere a punto un sistema di gestione delle assenze?

Come attuare una gestione efficace delle assenze

Il **primo step** verso una gestione efficace delle assenze richiede l'impegno del direttore, che deve **fissare obiettivi chiari e assegnare incarichi**.

Nel **secondo step** occorre **chiarire le cause delle assenze** affinché l'azienda, in seguito, possa introdurre misure di prevenzione mirate. «Ciò significa che l'impresa deve registrare, analizzare e valutare regolarmente le assenze» afferma Peter Schmid, responsabile di progetto per la gestione delle assenze alla Suva. Per tenere sotto controllo gli indicatori si consiglia di allestire un cosiddetto «cockpit» che raccolga i dati principali relativi alle assenze.

Il **terzo step** è finalizzato a **ridurre al minimo la durata e le conseguenze di un'assenza**. Se in azienda dovesse verificarsi un infortunio nonostante le misure di prevenzione attuate, è importante che il datore di lavoro intervenga tempestivamente e offra la giusta assistenza. Spesso la chiave per il successo è nelle mani dei superiori. «In questo ambito le piccole e medie imprese sono avvantaggiate rispetto alle grandi aziende perché sono più vicine ai dipendenti. Di norma il superiore conosce il motivo dell'assenza e sa come aiutare al meglio il collaboratore» dichiara Schmid. Sostanzialmente si tratta di offrire supporto ai dipendenti che hanno problemi di salute, di assisterli per quanto possibile e di accompagnarli nel reinserimento professionale. «L'organizzazione delle piccole aziende è basata su un contatto personale e informale. In caso di assenze, tuttavia, è opportuno

definire alcune procedure standard, ad esempio colloqui di rientro condotti sistematicamente» spiega Schmid.

La prevenzione come «arma» contro le assenze

La cultura aziendale incide in modo determinante sul numero e sulla durata delle assenze. I rapporti basati sulla stima reciproca sono fondamentali per il successo a lungo termine dell'azienda, in quanto creano fiducia, promuovono la coesione tra i collaboratori e consentono di superare insieme momenti difficili. Un caso di malattia o infortunio non lascia nessuno indifferente.

Quattro domande sulle disposizioni di legge relative alle assenze

Il datore di lavoro può impedire ai propri collaboratori di praticare sport ad elevato rischio di infortunio?

No, il datore di lavoro non ha alcun diritto di vietare ai propri collaboratori di praticare sport e attività nel tempo libero che comportano un pericolo accresciuto, né imporre regole per un'alimentazione sana. Tuttavia può illustrare ai dipendenti i rischi legati a determinati comportamenti e fornire consulenza.

Il datore di lavoro può imporre ai propri dipendenti di vaccinarsi contro l'influenza?

Per la maggior parte delle professioni, dal punto di vista giuridico, non vi è alcun interesse preponderante del datore di lavoro che giustifichi un obbligo di vaccinazione. Il responsabile non può costringere i propri collaboratori a vaccinarsi per il semplice scopo di ridurre i giorni di assenza. Nell'ambito delle categorie professionali esposte, dove sussiste un rischio potenziale per terzi (ad es. negli ospedali, nei ricoveri o negli studi medici) è invece possibile imporre questo obbligo.

È possibile assegnare provvisoriamente un'attività diversa a un lavoratore infortunato?

Sì, se lo svolgimento del lavoro assegnato è ragionevolmente esigibile e non ostacola il processo di guarigione. Spesso una mansione alternativa aiuta l'infortunato a riprendere gradualmente la sua attività professionale.

Il datore di lavoro può imporre ai propri collaboratori infortunati di lavorare da casa, se sono in grado di svolgere la propria attività senza doversi recare in azienda?

Anche in questo caso vale il principio secondo cui il processo di guarigione non deve essere ostacolato. Ciò premesso, il datore di lavoro può pretendere che il dipendente lavori da casa, mettendogli però a disposizione l'infrastruttura necessaria.

Fonte: SUVA

N.B.: Gli eventuali riferimenti legislativi contenuti nei documenti di Suva riguardano la realtà svizzera, i suggerimenti indicati possono comunque essere utili per tutti i lavoratori.

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it