

Guida

all'integrazione professionale



Indice

Editoriale

- 2 Tornare al lavoro – un'opportunità per tutti
- 3 Le PMI contribuiscono a rafforzare l'integrazione
- 5 L'ufficio AI, un centro di competenza al servizio degli assicurati e dei datori di lavoro

Guida all'integrazione professionale

- 6 Gestione attiva della salute – un esempio
- 8 Che cosa può fare il datore di lavoro quando un collaboratore è spesso assente o ha problemi di salute?
- 10 Che sostegno mi offre l'ufficio AI affinché io non perda un collaboratore o una collaboratrice?
- 14 Che cosa posso fare come datore di lavoro per il reinserimento professionale?
- 16 Scenario dell'integrazione professionale
- 18 Cosa si può fare, in seguito, se il dipendente si dimostra idoneo?
- 20 Che sostegno riceve in caso di ricaduta?

Appendice

- 24 Contatti
- 28 Integrazione professionale online
- 30 Tabella delle sigle
- 31 Avvertenza legale
- 32 Ordinazione del volantino o dell'opuscolo

Tornare al lavoro – un'opportunità per tutti



L'Unione svizzera degli imprenditori è persuasa che, grazie ai nuovi strumenti AI e al generale cambiamento di mentalità, l'impegno per la reintegrazione darà buoni risultati. Entro il 2018 circa 17 000 assicurati AI potranno reintegrarsi nel mondo del lavoro – siamo pienamente consapevoli che si tratta di un obiettivo ambizioso. Il risanamento dell'AI è giustificato e urgente, e i provvedimenti d'integrazione offrono un notevole contributo in tal senso. **Come imprenditori intendiamo partecipare a questo progetto mettendo in pratica il motto «priorità dell'integrazione sulla rendita».** Inoltre è altrettanto importante mantenere attivi in seno alle imprese i collaboratori con problemi di salute.

I provvedimenti della 6a revisione AI rappresentano un miglioramento considerevole delle condizioni di base per l'integrazione o la reintegrazione di persone con problemi di salute – a vantaggio sia dei diretti interessati che dei datori di lavoro. Riveste un ruolo importante anche il rapporto tra le aziende e gli uffici cantonali dell'AI. In quanto datore di lavoro può rivolgersi all'ufficio AI del Suo cantone per una consulenza. Unendo le forze si può fare molto.

Il presente opuscolo contiene informazioni sulle novità dell'AI, sulle condizioni per l'integrazione e sulle prestazioni di cui può beneficiare.



Valentin Vogt
Presidente dell'Unione svizzera degli imprenditori

Le PMI contribuiscono a rafforzare l'integrazione



Le PMI svizzere dimostrano un sempre maggiore impegno sociale. Gli imprenditori preferiscono correre il rischio di subire ripercussioni a livello finanziario piuttosto che licenziare i propri collaboratori. Quando si lavora quotidianamente gomito a gomito, in caso di difficoltà si deve essere pronti ad aiutarsi reciprocamente.

Questo atteggiamento positivo vale anche quando i collaboratori si trovano a dover affrontare gravi problemi di salute.

Per quanto possibile le PMI partecipano all'integrazione di dipendenti infortunati o ammalati. Spesso necessitano tuttavia dell'aiuto di professionisti del settore.

Come mostra questo opuscolo, gli uffici AI offrono un'ampia gamma di servizi per sostenere le aziende che desiderano contribuire all'integrazione. Oltre a una solida consulenza e assistenza, vengono offerti corsi di riformazione parallela all'esercizio della professione e svariati tipi di assistenza sul posto di lavoro. Recentemente è stata introdotta la possibilità di esercitare un lavoro a titolo di prova per un periodo fino a sei mesi. Durante questo lasso di tempo il datore di lavoro non è tenuto a versare alcuno stipendio. L'imprenditore può così contare su collaboratori motivati e riconoscenti, facilmente reclutabili e senza correre rischi economici. Volete contribuire anche voi all'integrazione? Per informazioni e consigli potete rivolgervi all'ufficio AI del vostro Cantone.



Hans-Ulrich Bigler

Direttore dell'associazione svizzera degli imprenditori



L'ufficio AI, un centro di competenza *al servizio degli assicurati e dei datori di lavoro*



L'integrazione professionale è l'obiettivo principale dell'assicurazione invalidità. Essa dispone di una gamma di provvedimenti di accompagnamento per i beneficiari. Indipendentemente dai provvedimenti adottati, senza la disponibilità delle imprese la loro integrazione nel mercato del lavoro non è possibile.

Il rilevamento tempestivo è particolarmente importante e il datore di lavoro è un partner privilegiato poiché, in caso di incapacità al lavoro di un suo dipendente, è il primo a esserne al corrente. Come ci si deve comportare se questa situazione dovesse protrarsi nel tempo? Quali provvedimenti si devono adottare per sostenere la ripresa dell'attività? Come si può adeguare il posto di lavoro? Questi sono gli interrogativi che si pone il datore di lavoro e ai quali gli specialisti dell'integrazione degli uffici AI possono dare una risposta per garantire una solida integrazione. Per raggiungere tale scopo a volte sono necessari dei periodi di prova, nuove formazioni o il collocamento in nuovi settori di attività.

Il datore di lavoro può rivolgersi agli specialisti dell'AI, che lo possono aiutare, ad esempio, con un coaching o con misure di sostegno. L'accompagnamento si estende per tutta la durata dei provvedimenti e se necessario anche oltre. Su richiesta del datore di lavoro offriamo consulenze gratuite e valutiamo sul posto il tipo di sostegno necessario. **Approfittate dunque della nostra competenza ed esperienza e collaborate con noi nella ricerca di soluzioni.**

Martin Kalbermatten
Responsabile reparto integrazione,
Conferenza degli uffici AI,
Direttore dell'ufficio AI cantonale del Vallese

Gestione attiva della salute – un esempio

Molte imprese svizzere hanno capito che per evitare problemi di salute sul posto di lavoro è indispensabile **una gestione della salute efficiente ed efficace**. Quello della Victorinox SA di Ibach/SZ, riportato sotto, è solo uno dei numerosi esempi in tal senso.

Alla Victorinox la soddisfazione dei clienti e il benessere dei dipendenti sono aspetti fondamentali. Non a caso la prima frase del regolamento aziendale recita: **«la salute è il nostro bene più prezioso»**. I dipendenti vengono sensibilizzati su vari aspetti della salute per mezzo di varie misure. Con una gestione sistematica delle assenze, eventi sportivi e familiari e un programma per promuovere il movimento, l'azienda pratica una gestione attiva della salute.

All'inizio del nuovo millennio i problemi di salute dei dipendenti e delle dipendenti hanno registrato un aumento. Nel settore della produzione ciò era causato dallo sforzo fisico e dalla ripetitività del lavoro, mentre nel marketing e la vendita i dipendenti lamentavano sempre più spesso dolori alle spalle, alla nuca e mal di testa. Questi disturbi fisici causavano un aumento delle assenze e un calo della motivazione. Nel 2002 la Victorinox, in collaborazione con la **F. M. Alexander-Technik, ha quindi deciso di introdurre un nuovo programma per promuovere il movimento**. All'inizio i collaboratori avevano difficoltà a cambiare il loro comportamento abituale. Ma con l'aiuto di una consulente il progetto pilota ha portato presto i primi risultati.



Alla Victorinox **la promozione della salute è compito della dirigenza**, che dimostra così la sua responsabilità sociale. L'azienda pratica una gestione sistematica delle assenze. In caso di lunghe assenze a seguito di infortuni o malattia, i superiori mantengono i contatti con i dipendenti interessati. Inoltre la ditta collabora con i medici curanti affinché i dipendenti possano riprendere il più rapidamente possibile la loro attività. Se necessario vengono anche organizzati posti di lavoro protetti.

La promozione della salute richiede investimenti. Per il suo programma di promozione del movimento, l'azienda investe annualmente circa 20 000 franchi. Inoltre, tre volte al giorno, tutti i reparti interrompono il lavoro per un «Balance-Time» e svolgono esercizi per lo scioglimento dei muscoli. Ne vale la pena: **il successo è stato immediato e tangibile**. La Victorinox registra ormai il 40 per cento in meno di assenze causate da infortuni o malattia. Ha pure ottenuto numerosi riconoscimenti, come ad esempio il 1° posto all'edizione 2009 del concorso «Bewegung ist möglich», indetto dalla Suva.



Che cosa può fare il datore di lavoro *quando un collaboratore è spesso assente o ha problemi di salute?*

Se un Suo collaboratore è incapace al lavoro per più di 30 giorni o si ammala regolarmente per brevi periodi può rivolgersi all'ufficio AI del Suo Cantone, presentando una cosiddetta **comunicazione di rilevamento tempestivo**. Durante un colloquio si chiarirà la necessità o meno di inoltrare una richiesta di prestazioni AI.

Come datore di lavoro ha la possibilità e il diritto di chiedere un rilevamento tempestivo per il Suo collaboratore. L'identico diritto vale per lo stesso collaboratore o i suoi rappresentanti legali, i familiari che vivono nella stessa economia domestica, i medici curanti, l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia, l'assicurazione contro gli infortuni, la cassa pensioni e altri organi o assicurazioni.

Un esperto dell'ufficio AI incontra il collaboratore e chiarisce la sua situazione. Qualora il problema di salute potesse causare un'inabilità, gli consiglia di presentare una **richiesta di prestazioni AI**. Se la situazione lo richiede, in qualità di datore di lavoro Lei può essere coinvolto nel processo di valutazione.

Con la richiesta di prestazioni AI si possono avviare in modo rapido e semplice i provvedimenti d'**intervento tempestivo**. Con il Suo aiuto si vuole così permettere al collaboratore di tornare al suo posto di lavoro o di svolgere altre funzioni consone alle sue capacità.

Se nel caso specifico l'ufficio AI non è l'interlocutore adatto, il consulente AI saprà comunque indicare l'ufficio competente.



Daniel Troxler, Partner
presso la Ast & Fischer SA

«Un posto
per l'esercita-
zione della

*capacità lavorativa ci offre
la possibilità di conoscere
eventuali futuri collabora-
tori senza correre grossi
rischi. Ci vengono segnalate
persone idonee sia a livello
tecnico che caratteriale;
perciò saremmo subito
pronti a rifare questa espe-
rienza. All'interessato que-
sto tipo di lavoro permette
di reintegrarsi e alla ditta
di ampliare i settori di
crescita o di completare
quelli già esistenti. I cam-
biamenti costanti creano
nuove opportunità.»*

Un esempio pratico

La comunicazione di rilevamento tempestivo

M. G. lavora da 17 anni presso una ditta di serramenti. Ha 52 anni. Da un anno **è assente per malattia per uno o due giorni ad intervalli regolari** di tre settimane a causa di dolori alla schiena.

Il datore di lavoro presenta una **comunicazione di rilevamento tempestivo** presso il suo ufficio AI. Un consulente AI incontra M. G. Quest'ultimo gli dice che il lavoro diventa sempre più pesante e che la schiena gli causa sempre più problemi. A sua volta, il datore di lavoro non vorrebbe perdere il suo collaboratore. M. G. è molto coscienzioso, non ha rivali quando si tratta di allestire e organizzare un nuovo cantiere. Su consiglio del consulente AI, M. G. inoltra una **richiesta AI**.

In accordo con il datore di lavoro l'ufficio AI avvia i **provvedimenti d'intervento tempestivo**. L'ufficio AI assume quindi i costi di un corso di tre mesi di informatica e di amministrazione dei magazzini per preparare M. G. alla sua nuova funzione in seno all'azienda. D'ora in poi M. G. si occuperà dell'organizzazione dei cantieri, dell'amministrazione dei magazzini e di altre attività amministrative. In questo modo non solleciterà più la schiena e potrà lavorare al 100 % senza riduzione di stipendio. Il datore di lavoro può così mantenere il rapporto con il suo apprezzato collaboratore, evitando dispendiose ricerche di un nuovo candidato altrettanto competente.

Che sostegno mi offre l'ufficio AI *affinché io non perda un collaboratore o una collaboratrice?*

Quando un collaboratore inoltra una richiesta di prestazioni all'AI non si parla ancora di rendita d'invalidità! Ciò permette piuttosto all'ufficio AI di adottare in modo semplice e rapido **provvedimenti d'intervento tempestivo**.

In base alle verifiche svolte si elabora un **piano d'integrazione** vincente in cui figurano tutte le misure stabilite. Nella fase di intervento tempestivo si tratta soprattutto di adeguamenti del posto di lavoro, corsi di formazione, job-coaching e esercitazione al lavoro. Quale datore di lavoro Lei parteciperà all'attuazione dei provvedimenti d'integrazione, assistito dal consulente AI.

Mentre sono in corso i provvedimenti di intervento tempestivo, l'ufficio AI verifica quali sono le prestazioni AI cui il collaboratore ha diritto al termine di questa fase. Nell'ambito dei **provvedimenti professionali** (p. es. riforma professionale, prima formazione professionale) l'AI può concedere un'indennità giornaliera. Ciò esonera completamente o parzialmente Lei come datore di lavoro dal versamento dello stipendio.

Dopo la fase di integrazione si verifica l'efficacia delle misure adottate. Nel migliore dei casi il collaboratore può riprendere a lavorare come finora e non ha bisogno di alcuna rendita. Qualora risultasse solo parzialmente abile al lavoro, potrà beneficiare di una rendita parziale.



Josiane Jacot, responsabile risorse umane della FELCO

«Succede raramente che si possa integrare

una persona che proviene da un settore protetto nel mercato del lavoro primario. Ci vuole molta forza di volontà – sia da parte della persona interessata che dell'impresa. Grazie alla collaborazione e al sostegno dell'ufficio AI abbiamo potuto assumere questa persona dopo soli quattro mesi. Oggi la considero come un apprendista normale, e non vedo più i suoi problemi di salute.»

Un esempio pratico

La conservazione del posto di lavoro

T. F. è magazziniere. A causa di un **infortunio**, per ora, non è più in grado di lavorare. In un primo tempo l'assicurazione contro gli infortuni l'ha accompagnato nel processo di reinserimento nella sua attività lavorativa. Dopo varie ricadute, tuttavia, T. F. si annuncia all'AI. In questo periodo il datore di lavoro mantiene il suo collaboratore sotto contratto.

Nell'ambito di un **intervento tempestivo**, l'AI gli offre la possibilità di seguire una formazione di base in informatica. Dopo ulteriori verifiche e colloqui l'ufficio AI propone una **riqualificazione parallela all'esercizio della professione**. Il datore di lavoro non vuole rinunciare al suo esperto collaboratore. Contemporaneamente l'azienda intende investire in nuovi campi di attività. La nuova pianificazione permette di creare preziose sinergie. Per T. F. viene riservato il posto di elettrotecnico.

L'ufficio AI organizza subito uno **stage**, nel quale si constata che T. F. dispone delle capacità richieste dalla nuova professione. La riqualificazione può quindi iniziare. Nella **definizione degli obiettivi** i partner interessati stabiliscono i provvedimenti necessari. L'ufficio AI si assume le spese di formazione, di trasporto, il vitto, l'adeguamento del posto di lavoro ecc.

Dopo aver conseguito il certificato di formazione pratica, T. F. può iniziare la sua nuova attività. L'atteggiamento positivo del suo datore di lavoro, la sua determinazione e la collaborazione di tutti gli interessati gli hanno permesso di conservare il suo posto di lavoro.



Nicole Bosshart
Vice direttrice del Museo internazionale dell'orologeria

«Quattro anni fa ho parlato con un consulente dell'ufficio AI di Neuchâtel. Mi ha dato utili informazioni sulla situazione generale dell'integrazione professionale e sui vantaggi per il datore di lavoro di uno stage AI. Ho quindi deciso di assumere uno stagista AI per la segreteria del nostro museo. Non mi sembra giusto che un problema di salute possa compromettere la vita professionale di una persona. Offrendo un posto normale nel mercato del lavoro primario a una persona disabile, posso almeno in parte cancellare il suo handicap.»



Markus Wenger
Amministratore della Wenger Fenster SA

«Come imprenditore i posti di lavoro mi stanno molto a cuore. Nella nostra impresa, grazie all'integrazione di persone fragili e disabili, abbiamo consolidato l'autostima degli interessati e evitato costi sociali. Nel 2001 abbiamo vinto il 'Thuner Sozialstern', che ci ha permesso di ricevere numerosi nuovi incarichi. Questo riconoscimento ha ulteriormente motivato i nostri quadri a mantenere anche in futuro l'impegno a favore dell'integrazione delle persone disabili.»



Olaf Schäfer

Responsabile della gestione delle prestazioni presso l'assicurazione Helsana SA

«L'Helsana promuove la trasparenza, la qualità e l'economicità. La nostra esperienza ci insegna che un'assistenza tempestiva e coordinata a persone che rischiano una cronicizzazione dei disturbi può contribuire a evitare l'insorgere di maggiori sofferenze. Questo comporta vantaggi per tutte le parti in causa: per l'assicurato una stabilizzazione del suo stato di salute, per il datore di lavoro la riduzione del numero di assenze e per chi sostiene le spese costi inferiori.»



Fritz Moser

Responsabile del progetto «Integrazione di persone disabili presso la Posta»

«In diversi settori della Posta abbiamo fatto esperienze positive con l'integrazione di persone disabili. Ne siamo convinti: la qualità non ne risente – ben al contrario! Forse all'inizio c'è un leggero calo nella produttività. Poi però aumenta perché i dipendenti sono più motivati e si possono concentrare sulle loro attività principali. Uniti si ottiene di più.»

Potete trovare la descrizione di questa e altre esperienze di datori lavoro sul sito www.compasso.ch

Che cosa posso fare come datore di lavoro per il reinserimento professionale?

Assieme ai datori di lavoro l'ufficio AI può evitare l'esclusione degli assicurati dal mondo del lavoro. Questa collaborazione permette però anche il reinserimento di persone che beneficiano di una rendita AI.

Per raggiungere questo obiettivo, nella legge sono stati introdotti nuovi strumenti, i cosiddetti **provvedimenti di reintegrazione**, che permettono agli uffici AI di proporre ai datori di lavoro offerte in tal senso.

L'ufficio AI segnala ai datori di lavoro persone con un profilo idoneo per un **lavoro a titolo di prova** di al massimo sei mesi. Il datore di lavoro non deve contrarre alcun **rapporto di lavoro** e non versa **alcuno stipendio**. Egli offre la possibilità all'assicurato di mettere alla prova le sue capacità nel libero mercato. Ciò gli permette di valutare attentamente e conoscere un possibile futuro dipendente senza correre rischi e con un minimo sforzo di reclutamento. In questo periodo di prova l'assicurato continua a percepire la sua rendita AI.

In casi particolari l'assicurato deve seguire dei cosiddetti **provvedimenti di reinserimento** (ripristino della resistenza psicofisica, potenziamento della prestazione lavorativa) per poter compiere con successo i provvedimenti d'integrazione. Durante i provvedimenti di reinserimento, in quanto datore di lavoro Lei riceverà un'**indennità di al massimo 100 franchi al giorno**.





Un esempio pratico

Il periodo di prova

L. O. è disegnatore edile. Da cinque anni percepisce una rendita intera a causa di una depressione. L'ufficio AI esamina il suo caso nell'ambito della regolare revisione delle rendite. L'ufficio AI riceve dal medico curante la conferma che le condizioni di salute di L. O. sono migliorate e che si potrebbe tentare un graduale ritorno sul mercato del lavoro.

L'ufficio AI propone all'assicurato **provvedimenti di reintegrazione**: per quattro mesi L. O. può così consolidare le sue capacità in un ambiente protetto presso un atelier di disegno tecnico di un centro di formazione. In questo periodo aumenta costantemente il suo grado di occupazione. Parallelamente frequenta un corso di aggiornamento per programmi di disegno al computer.

Dopo questo corso L. O. può esercitare un **lavoro a titolo di prova** di sei mesi presso lo studio di architettura B., continuando a percepire la sua rendita. Non essendoci un rapporto lavorativo, il suo datore di lavoro non deve versargli alcuno stipendio.

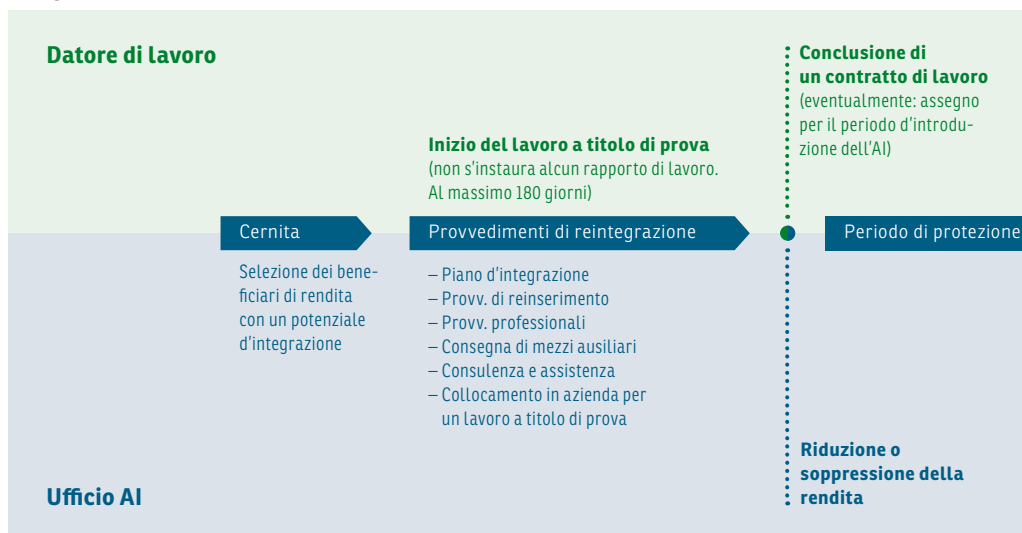
Scenario

dell'integrazione professionale

Priorità dell'integrazione sulla rendita



Integrazione a partire dalla rendita



Sostegno ai provvedimenti
Consulenza da parte dell'AI
Secondo il caso, prestazioni finanziarie dell'AI

Integrazione riuscita
o rendita (parziale)

Prestazioni supplementari: provvedimenti di reinserimento, provvedimenti professionali (riformazione, prima formazione professionale, lavoro a titolo di prova)

**Decisione se accordare
altre prestazioni**

* Consulenza e coaching al datore di lavoro e al lavoratore;
il lavoratore resta assicurato presso la precedente cassa di compensazione;
protezione dall'obbligo di continuare a versare il salario in caso di ricaduta

Incapacità al lavoro

al min. 30 giorni

di tre anni*

**Fine
del periodo
di protezione**

Prestazione transitoria pari alla precedente rendita

Provv. d'integrazione

Rendita

**Esame
dell'ufficio AI**

Decisione dell'ufficio AI

Cosa si può fare, in seguito, *se il dipendente si dimostra idoneo?*

Il periodo di prova Le permette, come datore di lavoro, di valutare in modo dettagliato le capacità e le caratteristiche di un eventuale futuro dipendente. Come procedere nel caso in cui quest'ultimo si sia dimostrato idoneo e integrato nel gruppo?

Se ha la possibilità di assumerlo nella Sua azienda, con il contratto d'impiego si stabilisce un **rapporto di lavoro**. Tuttavia ciò non comporta necessariamente la conclusione dell'integrazione. In caso di bisogno potrà ancora chiedere **consulenza e assistenza** all'ufficio AI. Ad esempio, se il Suo nuovo dipendente ha bisogno di un particolare accompagnamento sul posto di lavoro, Lei potrà **beneficiare di un assegno per il periodo d'introduzione per un massimo di sei mesi**.

Con il nuovo rapporto di lavoro **L'ufficio AI rivede la rendita** dell'impiegato. Se la ripresa dell'attività lavorativa è completa, la rendita AI sarà soppressa. Se la ripresa è solo parziale, la rendita AI verrà adeguata alla nuova situazione.

Nei tre anni successivi Lei, come datore di lavoro, e il Suo nuovo dipendente beneficerete pure di un **termine di protezione di tre anni** (pagina 20).



Brigitte Gasser,
EMS Prérisa

«Quando
l'ufficio AI
ci ha chiesto

se volevamo assumere un signore di cinquant'anni che voleva riqualificarsi come custode, abbiamo accettato. Il suo carattere estroverso e la sua professionalità ci sono subito piaciuti. Siccome il posto di custode si era appena liberato, gli abbiamo proposto questa possibilità. Oggi è perfettamente integrato nel gruppo ed è la persona di riferimento per qualsiasi problema tecnico.»

Un esempio pratico

Instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro

Continuiamo la storia di L. O. Il lavoro che svolge durante il suo periodo di prova è molto apprezzato e lo studio di architettura B. decide di **assumerlo**.

L. O. può contare sulla sua grande esperienza professionale, ma, a causa della sua lunga assenza dal mercato del lavoro e della sua malattia, richiede maggiore assistenza sul posto di lavoro. Per questo all'inizio viene assunto a **tempo parziale**, per permettergli di consolidare le sue capacità. La sua rendita AI viene adeguata ed egli può continuare a contare sul **sostegno del suo consulente AI**.

Per questa assistenza supplementare lo studio di architettura B riceve dall'ufficio AI un **assegno per il periodo d'introduzione**. Inoltre, con il nuovo rapporto di lavoro, inizia un **termine di protezione di tre anni** durante il quale lo studio di architettura B. e L. O. possono continuare a rivolgersi all'ufficio AI, che li aiuterà a trovare rapidamente una soluzione ai loro problemi.

Che sostegno riceve in caso di ricaduta?

Se dopo aver concluso con successo l'integrazione (totale o parziale) il dipendente ha una ricaduta, l'ufficio AI Le offre il suo aiuto. La legge prevede un **termine di protezione di tre anni** dopo la soppressione della rendita. Ciò permette di tutelarla da eventuali rischi finanziari qualora il Suo nuovo dipendente dovesse avere una ricaduta. Anche in questo caso sia Lei che il Suo dipendente potete contare sull'aiuto dell'ufficio AI.

Durante il termine di protezione l'AI subentra all'assicurazione d'indennità giornaliera. Se il dipendente ha una ricaduta o subisce un infortunio ed è inabile al lavoro per oltre 30 giorni, percepisce una **prestazione transitoria** equivalente alla sua rendita. In caso di malattia non dovrà pertanto informarne la Sua assicurazione d'indennità giornaliera e **non subirà quindi alcun aumento dei premi**. Anche se non avesse stipulato un'assicurazione d'indennità giornaliera, potrà usufruire di un **notevole sgravio nel pagamento del salario**.

Per tre anni il dipendente rimarrà **assicurato presso la sua ultima cassa pensioni**. Se dovesse ritrovarsi di nuovo inabile al lavoro, la Sua cassa pensioni non dovrà versare alcuna prestazione d'invalidità e non ci sarà alcun aumento dei premi della LPP.



Luca Censi, direttore della Ferrari SA

«Mi sono detto che nelle operazioni di imballaggio e di carico e scarico della merce vi sono molti lavori semplici di cui può occuparsi benissimo anche uno stagista. Per me come datore di lavoro è interessante poter conoscere queste persone durante un periodo di stage, perché così posso capire se sono idonee a lavorare in squadra e se sopportano bene i momenti di stress. E poi si è agevolati nel reclutamento del personale: se le cose vanno bene, alla fine dello stage la persona è assunta in pianta stabile.»

Un esempio pratico

Periodo di protezione

Dopo aver percepito una rendita AI per cinque anni a causa di problemi cronici alla schiena, il muratore M. F. ha potuto esercitare un lavoro a titolo di prova, nell'ambito di **provvedimenti di reintegrazione**, presso la W. SA, una ditta di microelettronica. Nei sei mesi **di prova** tutto procede per il meglio e M. F. firma un contratto di lavoro stabile presso la W. SA. Per le misure di accompagnamento ancora necessarie la ditta percepisce un **assegno per il periodo d'introduzione** durante altri sei mesi.

Tre mesi più tardi i problemi alla schiena di M. F. si aggravano. Manca regolarmente dal lavoro fino a non poter più riprendere l'attività. Per ogni assenza l'ufficio AI interviene e consiglia il datore di lavoro. Dopo un'assenza di quattro settimane M. F. riceve **una prestazione transitoria equivalente alla rendita che percepiva** prima dei provvedimenti di reintegrazione. Perciò la W. SA non deve far capo alla sua assicurazione d'indennità giornaliera.

Contemporaneamente l'ufficio AI valuta se e in quale forma M. F. potrebbe di nuovo riprendere l'attività. Per il momento comunque questa eventualità è da escludere per motivi di salute. L'AI gli assegna di nuovo una rendita.

Tutto questo avviene durante **il periodo di protezione di tre anni**. L'ufficio AI può intervenire in modo semplice e rapido. La W. SA non subisce alcun danno finanziario e M. F. riceve prontamente il sostegno necessario.



Louis-Philippe Gard
Direttore della Gard Métal e Atelier Chandoline SA

«Ho potuto rendermi conto come l'assunzione di un collaboratore attraverso l'ufficio AI possa offrire un'opportunità ad entrambe le parti. Ingaggiare un nuovo dipendente che si è messo in discussione e che ha dovuto considerare la sua vita in un'ottica diversa, aprendosi a nuovi orizzonti per crearsi delle opportunità, è un'esperienza molto arricchente per un'azienda.»



Sandra Butty
Medelec SA

«L'ufficio AI ci ha contattato proponendoci un collaboratore per un'attività facile e adeguata alle sue esigenze. Siccome avevo appena creato un posto per il controllo della qualità, l'ho assunto per un periodo di prova di sei mesi. Avendoci dimostrato di svolgere perfettamente il suo lavoro, lo abbiamo assunto con un contratto stabile. Una decisione di cui non ci siamo affatto pentiti.»



Jean-Pierre Bringham
Direttore del gruppo Bringham

«I collaboratori con un handicap sono un ottimo esempio di come si possa riuscire a vivere e superare gli alti e bassi. Le esperienze che questi collaboratori possono apportare sono molto preziose per un'impresa e per nulla trascurabili.»



Claude-Olivier Rosset
Zurigo Assicurazioni

«Mentre cercavo una collaboratrice per il nostro servizio sinistri mi sono rivolto all'ufficio AI. Il consulente mi ha proposto un'infermiera che aveva dovuto riqualificarsi per problemi alle ginocchia. Con il sostegno dell'AI l'abbiamo formata per un anno e quindi l'abbiamo assunta al 100 per cento. Grazie alle sue conoscenze di tedesco e inglese ha potuto seguire una specializzazione nel trattamento dei sinistri di imprese internazionali.»

Contatti

L'ufficio AI del cantone di...

Argovia

Bahnhofstrasse 3c
5001 Aarau
Telefono 062 837 85 15
integration@sva-ag.ch

Appenzello Esterno

Kasernenstrasse 4
9102 Herisau
Telefono 071 354 51 51
eingliederung@ahv-iv-ar.ch

Appenzello Interno

Postfach
9050 Appenzell
Telefono 071 788 18 30
astrid.schoch@akai.ch

Basilea Campagna

Hauptstrasse 109
4102 Binningen
Telefono 061 425 23 50
integration@sva-bl.ch

Basilea Città

Postfach
4002 Basel
Telefono 061 225 25 25
eingliederung@ivbs.ch

Berna

Chutzenstrasse 10
3001 Bern
Telefono 031 379 74 74
readaptation@aibe.ch

Friburgo

Route du Mont Carmel 5
1762 Givisiez
Telefono 026 305 52 37
readaptation@fr.oai.ch

Ginevra

Case postale 425
1211 Genève 13
Telefono 022 809 54 54
reinsertion@aige.ch

Giura

Case postale
2350 Saignelégier
Telefono 032 952 11 11
aj@ju.oai.ch

Glarona

Postfach
8750 Glarus
Telefono 055 648 11 11
eingliederung@svgL.ch

Grigioni

Ottostrasse 24
7001 Chur
Telefono 081 257 41 11
eingliederung@sva.gr.ch

Lucerna

Postfach 4766
6002 Luzern
Telefono 041 369 05 00
eingliederung@ivstlu.ch

Neuchâtel

Case postale 2183
2302 La Chaux-de-Fonds
Telefono 032 910 71 00
readaptation@ne.oai.ch

Nidvaldo

Stansstaderstrasse 88
6371 Stans
Telefono 041 618 51 00
eingliederung@aknw.ch

Obvaldo

Brünigstrasse 144
6060 Sarnen
Telefono 041 666 59 39
arbeitgeberberatung@akow.ch

San Gallo

Postfach 368
9016 St. Gallen
Telefono 071 282 66 33
beruflicheintegration@svasg.ch

Sciaffusa

Oberstadt 9
8200 Schaffhausen
Telefono 052 632 61 11
eingliederung@svash.ch

Soletta

Postfach
4501 Solothurn
Telefono 032 686 24 80
integration@ivso.ch

Svitto

Postfach 53
6431 Schwyz
Telefono 041 819 04 25
eingliederung@aksz.ch

Ticino

Via dei Gaggini 3
6500 Bellinzona
Telefono 091 821 91 11
integrazione@ti.oai.ch

Contatti

L'ufficio AI del cantone di...

Turgovia

Postfach
8501 Frauenfeld
Telefono 052 724 71 71
eingliederung@aai-tg.ch

Uri

Postfach 30
6460 Altdorf
Telefono 041 874 50 20
eingliederung@akuri.ch

Vallese

Avenue de la Gare 15
1951 Sion
Telefono 027 324 96 11
readaptation@aivs.ch

Vaud

Avenue de Général Guisan 8
1800 Vevey
Telefono 021 925 24 24
reinsertion@vd.oai.ch

Zugo

Postfach 4032
6304 Zug
Telefono 041 560 47 00
eingliederung@akzug.ch

Zurigo

Röntgenstrasse 17
8005 Zürich
Telefono 044 448 58 58
integration@svazurich.ch

Ufficio AI per gli assicurati residenti all'estero

Case postale 3100
1211 Genève 2
Telefono 022 795 91 11
oaie@zas.admin.ch

Ufficio AI nel Liechtenstein

Gerberweg 2
9490 Vaduz
Telefono 00423 238 16 16
ahv@ahv.li



Integrazione professionale online

Per ulteriori informazioni, testimonianze e contatti si possono consultare i seguenti portali internet:

Area lavoro

Portale della Seco e degli uffici di collocamento

www.area-lavoro.ch

CII

Collaborazione interistituzionale per l'integrazione professionale

www.cii.ch

www.cii-plus.ch

Compasso

Integrazione professionale – portale per i datori di lavoro

www.compasso.ch

Consulenza professionale

Portale per questioni inerenti la professione, lo studio e

la pianificazione della carriera

www.berufsberatung.ch

Informazioni sui metodi di integrazione professionale

www.netzwerk-cm.ch

www.supportedemployment-schweiz.ch

My Handicap

Portale per persone disabili e con gravi malattie e per i datori di lavoro

www.myhandicap.ch

Personalclick

I vostri futuri collaboratori in un clic!

www.personalclick.ch

Rete lavoro

Forum per datori di lavoro nell'ambito dell'integrazione professionale

www.rete-lavoro.ch

Uffici di collocamento specializzati per persone disabili

www.profil.proinfirmis.ch

www.fondation-ipt.ch

XtraJobs

Prestito di personale per disabili motivati

www.xtrajobs.ch

Tabella delle sigle

Nel settore delle assicurazioni sociali spesso ci si esprime con delle sigle. Nell'ambito dell'integrazione professionale e in generale nei rapporti con i Suoi dipendenti incontrerà le seguenti sigle:

AD	Assicurazione disoccupazione
AF	Assegni familiari
AFA	Assegni familiari nell'agricoltura
AI	Assicurazione invalidità
AINF	Assicurazione contro gli infortuni
AM	Assicurazione militare
AMal	Assicurazione malattie
ASA	Associazione svizzera d'assicurazioni
AVS	Assicurazione vecchiaia e superstiti
CAP	Centro di accertamento professionale
CII	Collaborazione interistituzionale
CUAI	Conferenza degli uffici AI
DIP	Depistaggio e intervento precoce
IMat	Indennità di maternità
IPG	Indennità per perdita di guadagno per chi presta servizio militare, civile o nella protezione civile
LPP	Previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità
MA	Mezzi ausiliari
PC	Prestazioni complementari all'AVS e all'AI
SAM	Servizio di accertamento medico
SMR	Servizio medico regionale
Suva	Cassa nazionale svizzera di assicurazione contro gli infortuni
UFAS	Ufficio federale delle assicurazioni sociali
URC	Uffici regionali di collocamento
USAM	Unione svizzera delle arti e mestieri
USI	Unione svizzera degli imprenditori

Avvertenza legale

Questa guida offre una visione generale delle varie possibilità di integrazione professionale. Per la valutazione dei singoli casi è necessario attenersi alle normative legali.

In caso di problemi inerenti il diritto del lavoro può rivolgersi anche alle associazioni membro dell'Unione svizzera degli imprenditori e dell'Unione svizzera delle arti e mestieri:

www.arbeitgeber.ch

www.sgv-usam.ch

Per ulteriori informazioni sulle prestazioni dell'AI può consultare il sito www.avs-ai.info. Se preferisce un contatto personale con un consulente AI può rivolgersi all'ufficio AI del Suo cantone. Troverà le indicazioni necessarie alla pagina 24 di questo opuscolo oppure sul sito www.office-ai.ch

Ordinazione del volantino o dell'opuscolo

Può ordinare gratuitamente il volantino o altri esemplari di questa guida utilizzando il formulario online su www.avs-ai.info\imprenditori oppure contattando l'ufficio cantonale AI.



Opuscolo informativo sulla 6a revisione AI
per i datori di lavoro realizzato da:



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

sgv  **usam**

IV-STELLEN-KONFERENZ
CONFÉRENCE DES OFFICES AI
CONFERENZA DEGLI UFFICI AI
CONFERENZA DILS UFFIZIS AI



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'interno DFI
Ufficio federale delle assicurazioni sociali UFAS

Coordinamento:

Centro d'informazione AVS/AI
C. P. 4423
6304 Zugo

info@ahv-iv.ch
www.avs-ai.info/imprenditori