



Demenza e vita lavorativa

Informazioni per i datori di lavoro
e i collaboratori

Questo opuscolo nasce dalla stretta collaborazione tra Alzheimer Svizzera e Impulso Alzheimer, un gruppo di lavoro composto da persone affette da demenza che con le loro preziose esperienze sostengono l'operato di Alzheimer Svizzera dando un apporto fondamentale alla valutazione e all'elaborazione di tematiche importanti. Il loro motto è «**Nothing about us without us**», un principio sul quale si basano anche gruppi di lavoro simili nel resto del mondo.

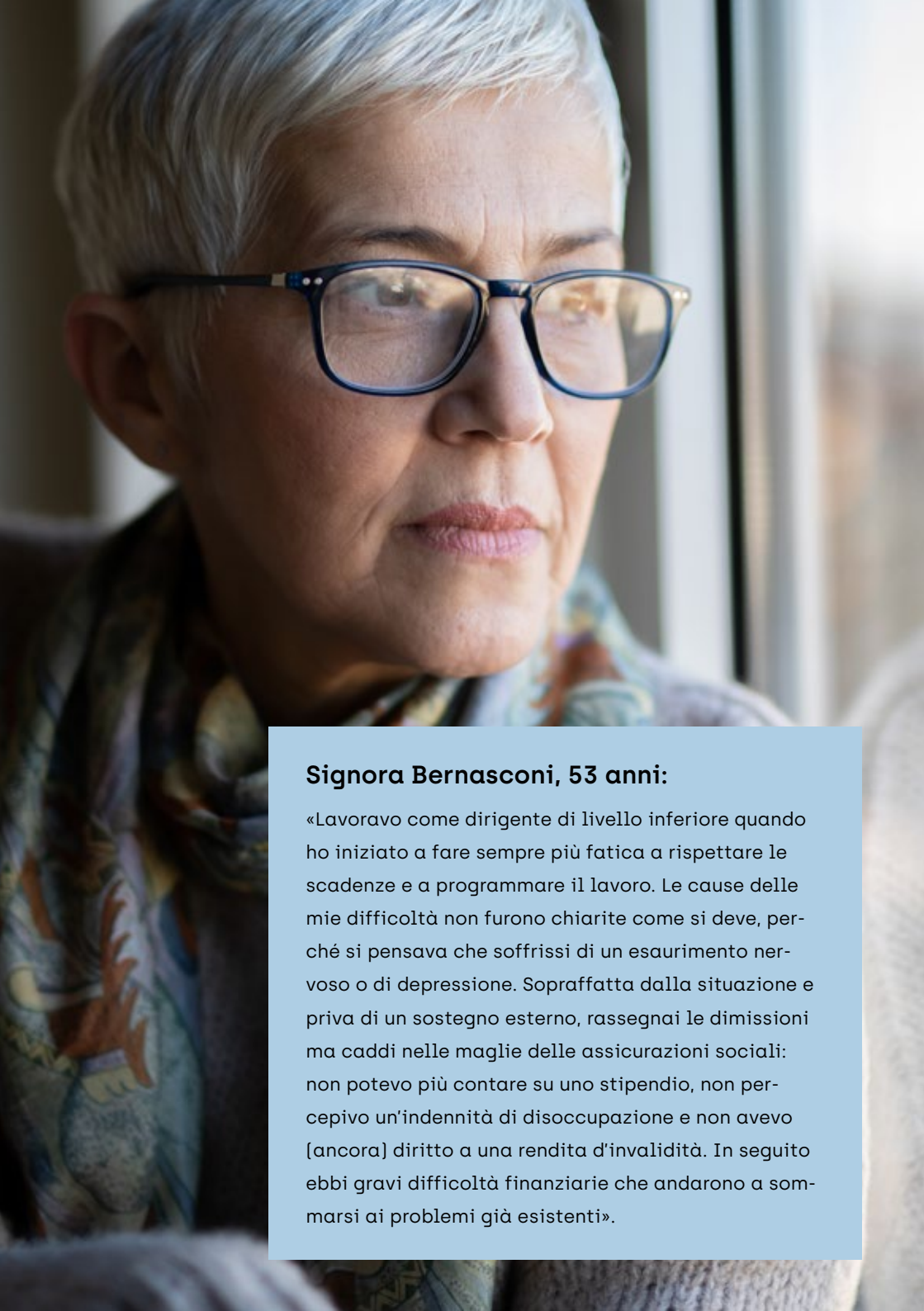
Indice

- 6 Introduzione
- 8 La demenza sul posto di lavoro
- 10 Informazioni generali sulla demenza
- 14 Consigli ai datori di lavoro su come gestire il rapporto con i dipendenti affetti da demenza
 - Cercare il dialogo con gli interessati
 - Discutere della possibilità di mantenere il posto di lavoro
 - Consigli per i datori di lavoro, i responsabili dell'ufficio del personale e i superiori
 - Per un'azienda solidale con le persone affette da demenza
- 19 Consigli per i lavoratori affetti da demenza
 - È importante fare gli accertamenti del caso
 - Comunicazione aperta: parlatene
 - Consigli per il periodo in cui non lavorerete più
- 24 Aspetti concernenti il diritto del lavoro e delle assicurazioni sociali
 - Principi generali
 - Pagamento continuato del salario e/o indennità giornaliera in caso di malattia
 - Disdetta
 - Situazione dopo la fine del rapporto di lavoro

Introduzione

La situazione sul posto di lavoro è uno dei temi che riguardano più da vicino le persone affette da demenza in età non ancora avanzata che, essendo ancora attive, devono affrontare sfide tutt'altro che semplici. Con questo opuscolo Alzheimer Svizzera vuole aiutare le lavoratrici e i lavoratori affetti da demenza a operare in un contesto professionale adeguato alle loro esigenze e possibilità. Questa particolare situazione richiede al datore di lavoro non solo flessibilità, ma anche sensibilità verso le persone colpite. Fornendo informazioni sulla demenza e consigli per la vita lavorativa di tutti i giorni, vogliamo gettare le basi affinché sia i datori di lavoro che il personale instaurino un rapporto positivo con le persone affette da demenza. Gli esempi seguenti dimostrano che ciò è possibile.

Al contempo, vorremmo incoraggiare le persone professionalmente attive affette da demenza a parlare apertamente della malattia e a dire la loro circa la possibilità di conservare la propria occupazione. A ciò si aggiungono alcune considerazioni concernenti il diritto del lavoro e delle assicurazioni sociali.



Signora Bernasconi, 53 anni:

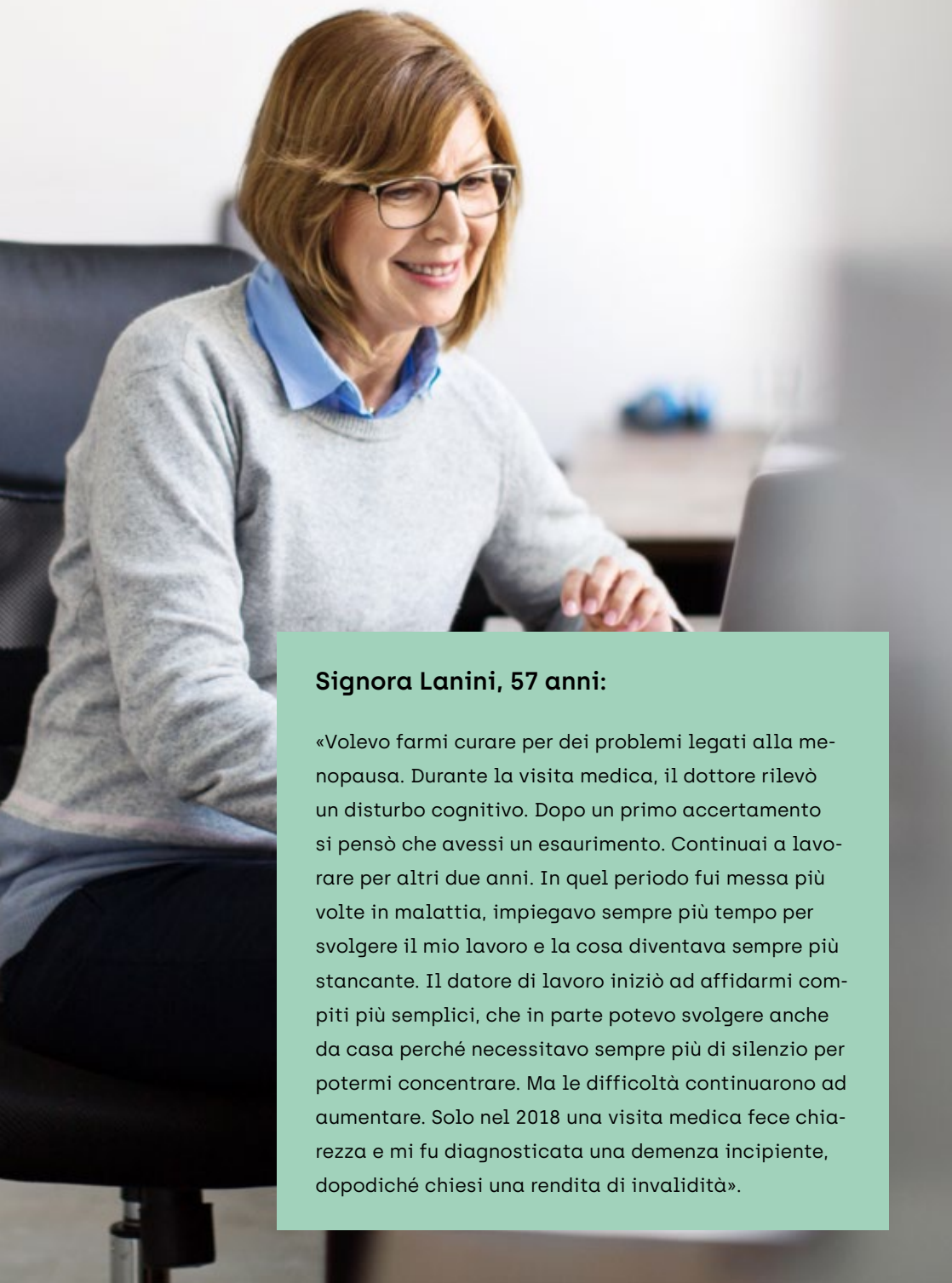
«Lavoravo come dirigente di livello inferiore quando ho iniziato a fare sempre più fatica a rispettare le scadenze e a programmare il lavoro. Le cause delle mie difficoltà non furono chiarite come si deve, perché si pensava che soffrissi di un esaurimento nervoso o di depressione. Sopraffatta dalla situazione e priva di un sostegno esterno, rassegnai le dimissioni ma caddi nelle maglie delle assicurazioni sociali: non potevo più contare su uno stipendio, non percepivo un'indennità di disoccupazione e non avevo [ancora] diritto a una rendita d'invalidità. In seguito ebbi gravi difficoltà finanziarie che andarono a sommarsi ai problemi già esistenti».

La demenza sul posto di lavoro

La demenza non colpisce soltanto gli anziani ma anche le persone ancora inserite nel mondo del lavoro. Spesso i primi sintomi compaiono prima di una diagnosi. Poiché non tutti sanno che la demenza può interessare anche soggetti relativamente giovani, formulare una diagnosi è generalmente lungo e complicato. Non di rado vengono erroneamente diagnosticati depressione ed esaurimento nervoso e le persone colpite seguono un percorso difficile e spesso doloroso prima di riuscire a chiarire che cosa sta accadendo loro.

Spesso sono i colleghi di lavoro o i superiori a notare le prime anomalie. Ma alla stregua dei diretti interessati, essi non riescono a comprendere le vere ragioni di ciò che hanno osservato. Il che genera incertezze da entrambe le parti e aumenta la probabilità di reazioni inadeguate.

Ecco perché è così importante disporre al più presto di una diagnosi. Per le persone affette da demenza consapevoli fin dall'inizio della progressiva perdita delle proprie facoltà mentali, disporre di un responso medico chiaro è al tempo stesso uno choc e un sollievo. Finalmente comprendono perché svolgere certi compiti è diventato più difficile di prima e possono iniziare a programmare il proprio futuro.



Signora Lanini, 57 anni:

«Volevo farmi curare per dei problemi legati alla menopausa. Durante la visita medica, il dottore rilevò un disturbo cognitivo. Dopo un primo accertamento si pensò che avessi un esaurimento. Continuai a lavorare per altri due anni. In quel periodo fui messa più volte in malattia, impiegavo sempre più tempo per svolgere il mio lavoro e la cosa diventava sempre più stancante. Il datore di lavoro iniziò ad affidarmi compiti più semplici, che in parte potevo svolgere anche da casa perché necessitavo sempre più di silenzio per potermi concentrare. Ma le difficoltà continuarono ad aumentare. Solo nel 2018 una visita medica fece chiarezza e mi fu diagnosticata una demenza incipiente, dopodiché chiesi una rendita di invalidità».

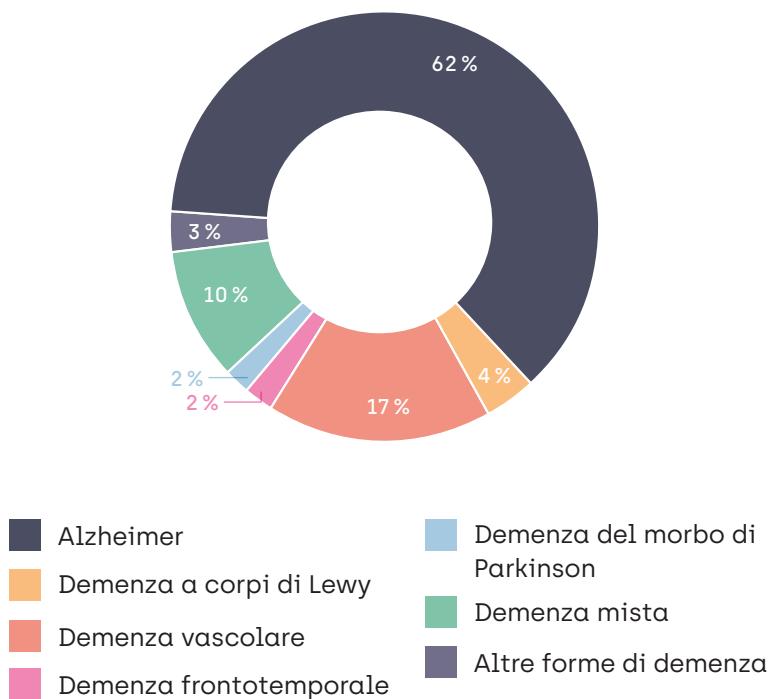
Informazioni generali sulla demenza

Demenza è un termine generico che indica diversi disturbi delle funzioni cerebrali, causati per lo più da una malattia degenerativa cronica del cervello. Esistono diverse forme di demenza. Allo stato attuale delle conoscenze, non si può guarire dalla demenza ma se ne possono trattare i sintomi. L'Alzheimer è la forma di demenza di gran lunga più frequente, mentre quella più diffusa tra i soggetti giovani è la demenza frontotemporale.

In Svizzera sempre più persone si ammalano di una qualche forma di demenza. Il loro numero è in crescita perché l'aspettativa di vita sale e il rischio di contrarre la malattia aumenta con l'età. Circa il cinque per cento di chi ha meno di 65 anni soffre di una forma di demenza. Ne sono colpiti anche quasi un terzo di chi ha un'età compresa fra gli 85 e gli 89 anni e quasi il 50 per cento degli ultrantantacinquenni. I casi non segnalati sono numerosissimi: si stima che nemmeno la metà delle persone affette da demenza disponga di una diagnosi.

Spesso la demenza compromette la memoria e le facoltà mentali. Non di rado pregiudica l'attenzione e la concentrazione, tanto che chi ne è colpito fa sempre più fatica a esprimersi. A mano a mano che la malattia progredisce, generalmente subentra anche il disorientamento spazio-temporale.

Quando le persone di età compresa fra i 40 e i 65 anni hanno problemi sul lavoro e non riescono per esempio più a far fronte ai veri impegni, quasi nessuno pensa che possa trattarsi di una forma di demenza. Per queste persone inizia un periodo di grande incertezza e senso di impotenza. Inoltre, il loro entourage non interpreta correttamente i sintomi, ma nella peggiore delle ipotesi li imputa addirittura a incapacità o a mancanza di buona volontà.



Possibili conseguenze di una forma di demenza sulla capacità lavorativa:

- / deterioramento della memoria a breve termine (dimenticare gli incarichi che si devono svolgere, non ritrovare le cose)
- / difficoltà a comprendere e a pianificare i processi di lavoro
- / difficoltà ad arrivare a conclusioni logiche
- / difficoltà a comprendere il funzionamento degli apparecchi e a imparare nuove cose (ad es. al computer)
- / bisogno di più tempo per svolgere i propri compiti
- / facilità di affaticamento, forma fisica soggetta ad alti e bassi
- / puntuale difficoltà di attenzione e concentrazione
- / difficoltà a trovare le parole
- / deterioramento delle capacità motorie
- / mancanza di iniziativa

Spesso, con pazienti giovani, formulare una diagnosi diventa un processo lungo e complicato perché non è facile distinguere la demenza da altre malattie. Inoltre, la diagnosi è ulteriormente complicata dalle interazioni tra la demenza e altri disturbi nonché dalla combinazione dei rispettivi sintomi. Una demenza incipiente, ad esempio, può portare a una depressione o un esaurimento. La cosa migliore da fare è sottoporsi ad accertamenti specifici in una clinica della memoria.



Signor Nardini, 58 anni:

«Ero caporeparto presso l'Ufficio cantonale della circolazione stradale. Ebbi la diagnosi a 53 anni. Lì per lì fu uno choc enorme. Dopo la diagnosi, assieme al responsabile del personale abbiamo stabilito i compiti che avrei potuto continuare a svolgere per poter impiegare ancora le mie capacità esistenti e allo stesso tempo per non stressarmi più come spesso accadeva, dato che ricoprivo una posizione dirigenziale. Poiché amo i numeri, ho espresso il desiderio di lavorare nella contabilità ed è lì che lavoro ancora oggi. Non ricevo alcun salario ma percepisco una rendita AI completa. Grazie alla disponibilità del mio datore di lavoro, sono ancora professionalmente attivo e continuo a coltivare le mie relazioni sociali. Oggi vivo consapevolmente e mi godo ogni singolo istante della mia esistenza».

Consigli ai datori di lavoro su come gestire il rapporto con i dipendenti affetti da demenza

Cercare il dialogo con gli interessati

- / Se un vostro / una vostra dipendente di età compresa tra i 40 e i 65 anni fa sempre più fatica a svolgere le proprie mansioni, se dimentica le scadenze e ha difficoltà a esprimersi, ciò potrebbe essere dovuto a una forma di demenza.
- / Cercate di parlare con lui/lei di queste difficoltà. Forse, dovrete fare diversi tentativi prima di riuscirci.
- / Potreste iniziare il discorso chiedendogli/le se ha notato dei cambiamenti nel proprio comportamento.
- / L'interessato/a si trova in una situazione estremamente difficile. Siate comprensivi.
- / Visitate il sito web di Alzheimer Svizzera, dove troverete informazioni dettagliate sulla demenza, oppure chiedete consiglio al Telefono Alzheimer nazionale [potete mantenere l'anonimato]: www.alz.ch, 058 058 80 00 (8:00–12:00, 13:30–17:00).

Discutere della possibilità di mantenere il posto di lavoro

Allo stadio iniziale, la demenza non comporta la perdita di tutte le facoltà, per cui una collaboratrice o un collaboratore affetto da demenza potrebbe tranquillamente continuare a svolgere autonomamente mansioni di altro tipo e lavorare con modalità adeguate finché il suo stato di salute glielo consente.

Consigli per i datori di lavoro, i responsabili dell'ufficio del personale e i superiori

- / Discutete con calma e senza fretta i problemi riscontrati dal collaboratore o dalla collaboratrice nell'attuale posto di lavoro.
- / Definite insieme le attività più difficili da svolgere e quelle di cui l'interessato/a vorrebbe e potrebbe ancora occuparsi.
- / Stabilite insieme le misure da prendere sul posto di lavoro per permettere all'interessato/a di continuare a lavorare, ad esempio:
 - affidare mansioni alternative o più circoscritte
 - concedere più tempo per il disbrigo del lavoro
 - adattare la postazione di lavoro
 - ridurre il grado di occupazione
 - concedere orari di lavoro flessibili
 - verificare la possibilità di lavorare da casa
- / Programmate con l'interessato/a colloqui periodici per verificare se riesce a svolgere tutte le mansioni.
- / In determinate circostanze, è opportuno definire insieme l'obiettivo che si desidera raggiungere (ad es., portare a termine un progetto o mantenere il proprio posto finché non si trova un/una sostituto/a).
- / Discutete con l'interessato/a le modalità con le quali informare i colleghi e le colleghe in merito alla situazione.

Per un'azienda solidale con le persone affette da demenza

Non tutti i datori e le datrici di lavoro hanno un collaboratore o una collaboratrice affetti da demenza. Ma ogni impresa dovrebbe proporsi di creare un ambiente di lavoro in cui la demenza non sia considerata un tabù e dove chi ne è colpito si senta rispettato e abbia la possibilità di partecipare alla vita dell'impresa.

La presenza di una persona affetta da demenza tra i vostri familiari o conoscenti oppure in azienda può essere il pretesto per affrontare questo tema e diffonderlo all'interno dell'impresa. Saremmo lieti di aiutarvi a farlo fornendovi tutte le informazioni del caso o tenendo un incontro sull'argomento a uno dei prossimi eventi aziendali.

Importante: non tutte le persone affette da demenza desiderano continuare a lavorare. Magari qualcuno preferisce cogliere l'occasione per dedicarsi a un progetto che avrebbe voluto realizzare in seguito (come un viaggio o un hobby) o forse non se la sente più di affrontare il lungo tragitto che separa la propria casa dal luogo di lavoro. Anche queste decisioni vanno assolutamente rispettate.


Diventate datori di lavoro solidali con le persone affette da demenza

Fate in modo che...

... tutto il personale dell'azienda venga sensibilizzato sul tema della demenza e che sia informato sugli effetti di questa malattia;

... i diretti interessati continuino a essere integrati in azienda, ricevano sostegno da parte dei colleghi e delle colleghe, si sentano compresi e abbiano il coraggio di chiedere aiuto quando occorre;

... sulla base delle esperienze maturate, il personale della vostra azienda possa vantare competenze non soltanto professionali ma anche sociali.



Signor Lorenzi, 61 anni:

«Dopo parecchi anni di attività, in un primo momento fu difficile per me smettere di lavorare a causa di un'inaspettata diagnosi di Alzheimer. Quella diagnosi fece di me un «disoccupato», per così dire. Ma in fin dei conti, presi la decisione giusta. Fui molto sollevato di non dover più lavorare, perché ricopro un ruolo di grande responsabilità ed ero sempre sotto pressione. Non è stato difficile ripensare la mia routine quotidiana. Mia moglie e io addestriamo cani guida [dei cuccioli] per non vedenti. Due lunghe passeggiate al giorno con annessi esercizi di ubbidienza dei cani non sono poco e mi fanno sentire che nonostante l'Alzheimer posso ancora rendermi utile».

Consigli per i lavoratori affetti da demenza

È importante fare gli accertamenti del caso

I cambiamenti sono gradualmente ma il declino delle facoltà intellettive è percepibile. Al lavoro, le mansioni di routine creano qualche difficoltà, si dimenticano gli appuntamenti e il datore di lavoro si lamenta. Le occupazioni quotidiane che prima venivano svolte a occhi chiusi iniziano a diventare faticose e frustranti. Ciò vi può pesantemente disorientare. I sintomi vi spaventano e vi sentite impotenti. Il peggioramento del rendimento sul posto di lavoro è spesso il primo e più importante sintomo dell'inizio della malattia.

Quando i sintomi compaiono prima dell'età pensionabile, i medici non li associano subito a una forma di demenza. Inizialmente vengono imputati ad altre malattie (depressione, esaurimento nervoso ecc.) e intanto passa del tempo prezioso. Spesso i diretti interessati hanno la sensazione di essere lasciati soli e di non essere presi sul serio, per cui questa fase è caratterizzata da una grande incertezza. Per tutti questi motivi, si consiglia di sottoporsi subito a un accertamento presso una clinica della memoria. L'indagine può durare a lungo ma è di fondamentale importanza proprio per le persone ancora giovani. Aiuta a pianificare la vita con la demenza assieme al partner, ai figli e al datore di lavoro. Una diagnosi precoce dà anche il tempo di prepararsi mentalmente a convivere con la demenza. Se siete colpiti/e da questa malattia, sapere di esserne affetti/e vi dà la

possibilità di reagire con strumenti opportuni e di non restare soli/e con la malattia. Se invece i vostri sintomi dovessero avere un'altra causa, il vostro medico vi prescriverà una terapia adeguata.

Comunicazione aperta: parlatene

Una comunicazione aperta, anche da parte vostra, è imprescindibile per avere la comprensione del datore di lavoro ma anche dei vostri colleghi e colleghe. Parlarne vuol dire poter pianificare il futuro.

Perciò:

non celate la vostra malattia. Nasconderla può diventare più stressante che rivelarla. Dissimulare vuol dire perdere del tempo prezioso che potrebbe invece essere sfruttato per progettare la vostra ricollocazione in azienda. E da ultimo ma non per questo meno importante: la sincerità al lavoro è l'antidoto contro qualsiasi equivoco, voce e discriminazione.

Continuare a lavorare (in condizioni adeguate) ha effetti positivi sull'autostima e sulla socialità. Anche se forse la diagnosi può essere scioccante e voi preferireste isolarvi, è bene non fare passi affrettati. Se lavorate, non dovrete farvi ridurre il grado di occupazione né licenziarvi o andare in pensione anticipata senza aver prima consultato un esperto in materia, come un consulente di Pro Infirmis o di Inclusion Handicap. Infatti, prendere la decisione sbagliata in questo campo può farvi incorrere in gravi perdite finanziarie.

Perciò:

- / iniziate a pensare alle attività professionali che potreste e vi piacerebbe continuare a svolgere;
- / coinvolgete i vostri familiari il più possibile, perché possono esservi di grande supporto;
- / fatevi assistere da centri di consulenza specializzati (Alzheimer Svizzera e le sue sezioni, Pro Infirmis, Procap, Inclusion Handicap).

Consigli per il periodo in cui non lavorerete più

Quando non potrete più lavorare, riprogrammate le vostre giornate con delle nuove attività. Chi è costretto a smettere di lavorare quando è ancora giovane vorrebbe comunque fare qualcosa per sentirsi ancora utile. Il che, a dispetto della demenza, è assolutamente possibile, per molti anni ancora.

Chi è affetto da demenza può condurre una vita attiva, ma sarà una vita diversa rispetto a prima. Una vita non più centrata solo sul lavoro e sulla prestazione, ma orientata alla famiglia, agli amici e ai colleghi, al tempo libero e agli hobby. Sport, eventi culturali, gite, viaggi e persino il volontariato in un settore che si reputa interessante possono diventare attività ricreative preziose che rafforzano la propria autostima. Le relazioni sociali sono particolarmente importanti e si dovrebbe continuare a coltivarle.

- / Usufruite regolarmente del supporto e dell'accompagnamento medico.
- / Restate attivi e continuate a coltivare i vostri hobby.
- / Cercate anche nuove attività che vi divertono (sport, musica ecc.) o tenetevi occupati in altro modo.
- / Non trascurate i vostri contatti sociali e frequentate amici, amiche e conoscenti.



Signora Rossi, 59 anni:

«Quando mi diagnosticarono l'Alzheimer lavoravo come infermiera presso un ospedale. Avevo 53 anni. La direzione dell'ospedale fu molto comprensiva e io volevo assolutamente continuare a rendermi utile. Per me era una questione di autostima. Fui molto fortunata perché mi permisero di restare nel reparto nel quale avevo lavorato fino ad allora, affidandomi il compito di pulire e riordinare gli armadietti dei materiali. Così continuai a coltivare le mie relazioni sociali. Riuscii dunque a gestire bene la malattia. Poi, dopo due anni, quando per me divenne troppo difficile recarmi al lavoro, mi licenziai».

Aspetti concernenti il diritto del lavoro e delle assicurazioni sociali

Se durante il rapporto di lavoro una lavoratrice o un lavoratore si ammala di demenza o di un'altra malattia e/o se il rapporto di lavoro viene sciolto per malattia prima del raggiungimento dell'età ordinaria di pensionamento, si pongono diverse questioni. Qui di seguito vengono illustrati alcuni dei principi fondamentali del diritto del lavoro e delle assicurazioni sociali concernenti sia il datore di lavoro che il lavoratore malato. La persona malata può trovare un valido sostegno presso Alzheimer Svizzera o altre organizzazioni come Inclusion Handicap, Procap e Pro Infirmis.

Principi generali

Spesso le persone affette da demenza e coloro che appartengono al loro ambiente di lavoro notano che «qualcosa non va» e magari anche che la loro capacità lavorativa e/o prestazionale è cambiata. Se il rapporto di lavoro è buono e se le parti riescono a chiarire apertamente le reciproche aspettative, la situazione si distende e si può pensare di pianificare insieme la prosecuzione, l'adattamento o la fine del rapporto di lavoro. In una situazione di questo tipo, si può ricevere aiuto in molti modi diversi. La pagina Internet di Compasso (www.compasso.ch), ad esempio, mette a disposizione check-list e ausili come il profilo di integrazione orientato alle risorse (PIR), col quale è possibile trovare una soluzione per proseguire il rapporto di lavoro.

Dal punto di vista giuridico, la lavoratrice o il lavoratore in questione deve comunicare di essere malata/o non appena si rende conto che ciò può rappresentare un pericolo per sé o per gli altri o che ciò può impedirle/gli di garantire l'esecuzione del lavoro pattuito per contratto.

Al contempo il datore di lavoro deve compiere ogni ragionevole sforzo per consentire alla persona malata di mantenere il proprio impiego e di non peggiorare il proprio stato di salute. Dovrebbe dunque proporre alla lavoratrice o al lavoratore di fare una notifica tempestiva all'assicurazione per l'invalidità (AI) o provvedervi di persona. Gli interventi previsti dall'AI consentono alla persona interessata di usufruire tempestivamente di queste possibilità.

Pagamento continuato del salario e/o indennità giornaliera in caso di malattia

In Svizzera non è obbligatorio stipulare un'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia, per cui molti datori di lavoro ne sono sprovvisti. In questi casi, se nel contratto individuale o nel contratto collettivo di lavoro (CCL) non è disposto diversamente, in caso di impedimento all'attività professionale, il datore di lavoro è obbligato a versare il salario conformemente all'art. 324a del Codice delle obbligazioni (CO). La durata di quest'obbligo varia in funzione della durata del rapporto di lavoro ma è di almeno tre settimane.

Se il datore di lavoro dispone di un'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia, nel relativo contratto sono stabiliti l'entità e la durata della prestazione. La maggior parte delle assicurazioni di indennità giornaliera in caso di malattia prevede che venga corrisposta una prestazione pari all'80 per cento del salario per un periodo di circa 730 giorni. Generalmente queste indennità giornaliere sono dovute finché è nuovamente garantita la completa capacità al lavoro. Poiché attualmente non è possibile guarire dalla demenza, si presume che le prestazioni siano dovute finché sussiste il diritto a percepirle.

Di norma, dopo circa sei mesi, l'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia esorta la persona assicurata a presentare una domanda di prestazione anche all'AI, per non rischiare di perdere eventuali diritti dell'AI a causa del periodo di attesa.

Disdetta

La lavoratrice o il lavoratore impossibilitata/o a lavorare a causa di una forma di demenza o di un'altra malattia gode di una protezione prevista dal diritto del lavoro. Questa protezione è disciplinata nell'art. 336c CO se non diversamente stabilito nel contratto individuale o nel CCL. Se il rapporto di lavoro viene disdetto nel periodo di blocco, la disdetta è nulla e deve essere ripresentata allo scadere di tale periodo. Se invece la disdetta è stata notificata validamente prima che si verificasse l'impedimento al lavoro, il rapporto di lavoro si prolunga del periodo di blocco applicabile.

Conformemente all'art. 337 CO, generalmente una disdetta immediata può essere notificata in qualsiasi momento, dunque anche durante un eventuale periodo di blocco, qualora sussistano cause gravi tali da non permettere oggettivamente di esigere la prosecuzione del rapporto di lavoro (ad es. reati compiuti nel luogo di lavoro, generale o ripetuto rifiuto di lavorare, accettazione di tangenti). Tuttavia, in nessun caso un impedimento al lavoro per malattia o una malattia in sé (e le relative conseguenze in termini di capacità al lavoro) possono essere considerati motivo di risoluzione immediata.

In linea di massima, inoltre, è sempre possibile sciogliere il rapporto di lavoro senza disdetta o di comune accordo. L'accordo stipulato è considerato giuridicamente valido se tiene conto in egual misura degli interessi di entrambe le parti e se eventuali concessioni sono state congruamente compensate. A tale riguardo, è opportuno farsi consigliare preventivamente da uno specialista (Inclusion Handicap, Procap, Pro infirmis, giuslavoristi, sindacati, riviste per consumatori).

Dare la disdetta o riceverla?

Non esiste una risposta universale alla domanda se sia meglio dare la disdetta o riceverla dal datore di lavoro. Nel primo caso, si va incontro a determinati svantaggi: ad esempio, l'inapplicabilità dei periodi di blocco in caso di malattia ed eventualmente i giorni di sospensione nel caso in cui si presenti una domanda di prestazione all'assicurazione contro la disoccupazione (vedi pagina 28).

Situazione dopo la fine del rapporto di lavoro

Se il rapporto di lavoro è stato sciolto, occorre chiarire, fra l'altro, se possono essere avanzate pretese in virtù del diritto delle assicurazioni sociali e, in caso affermativo, di quali si tratta. Esse riguardano principalmente l'assicurazione contro la disoccupazione, l'AI e la previdenza professionale oppure può trattarsi di prestazioni complementari.

Assicurazione contro la disoccupazione

Se nei due anni precedenti la perdita del posto di lavoro la persona in questione ha maturato un periodo di contribuzione sufficiente (dodici mesi) o se negli ultimi due anni è stata impegnata in un contratto di lavoro dipendente per almeno dodici mesi, può presentare una domanda di prestazione all'assicurazione contro la disoccupazione. Spesso, tuttavia, sorge il dubbio se una tale domanda possa/debba essere presentata alla cassa di disoccupazione in presenza di una malattia. Dipende da quali opportunità professionali rimangono alla persona in questione, tenuto conto dei suoi problemi di salute, e dal certificato rilasciato dal medico competente riguardo alla sua capacità al lavoro al momento della presentazione della domanda. È possibile che un lavoro potenzialmente assai stressante non possa più essere

svolto al 100 per cento, sostituendolo con un'attività adeguata [ad es. senza pressioni, con pause flessibili, non a contatto col pubblico ecc.] previa riduzione del grado di occupazione. Ciò può accadere soprattutto agli esordi di una malattia. Se si è disposti e in grado di cercare ed eventualmente di accettare un'attività di questo tipo, generalmente ne consegue un obbligo di prestazione della cassa di disoccupazione.

Se la malattia è già allo stadio avanzato e se non si può contare su una capacità di rendimento stabile a lungo termine, si dovrebbe presentare una domanda di prestazione all'AI.

Importante: se all'epoca dei fatti sussiste una capacità al lavoro di almeno il 20 per cento, presentare contemporaneamente una domanda di prestazione all'AI ha il vantaggio che l'assicurazione contro la disoccupazione versa una prestazione anticipata per l'indennità giornaliera integrale finché l'AI decide circa la capacità al guadagno.

Assicurazione invalidità

Se, a causa di una malattia, non è più possibile o è possibile solo in parte esercitare un'attività lucrativa e se la persona interessata non ha ancora raggiunto l'età di pensionamento, è importante presentare una domanda di prestazione all'AI. L'AI può per esempio aiutare a cercare soluzioni nell'attuale posto di lavoro e/o chiarire se sia possibile percepire una rendita (parziale). Infine, vi è anche l'eventualità che l'AI possa mettere a disposizione determinati mezzi ausiliari.

Se, per motivi di salute, la persona interessata non può più svolgere il proprio lavoro come prima, ha il diritto di ricevere un sostegno attivo e di essere accompagnata con un servizio di consulenza allo scopo di mantenere il proprio posto di lavoro attuale, discutendo dell'eventualità di adattare la postazione di lavoro, usufruire di aiuti o eventualmente cambiare mansioni all'interno della stessa azienda.

La richiesta di una rendita AI non esclude l'adozione di provvedimenti professionali. Ogni volta che viene presentata una domanda di rendita AI, si verifica anche se il guadagno possa essere migliorato con provvedimenti di integrazione dell'AI. Solo quando ciò non è più possibile, l'AI può concedere una rendita. Una volta che la rendita è stata concessa, l'AI verifica periodicamente se esiste la possibilità di una reintegrazione. Se questa possibilità esiste, l'ufficio AI può accordare l'adozione di provvedimenti di reinserimento. Ma ciò è difficile che avvenga per una persona affetta da demenza.

La questione del pensionamento anticipato

Se una persona malata intrattiene ancora un rapporto di lavoro ma è prossima all'età di pensionamento, spesso si pone la questione del pensionamento anticipato. Per valutare se questa sia la scelta giusta, occorre tenere conto di alcuni aspetti: il tipo di impiego e di prestazione della cassa pensione, lo stato di salute, il decorso della malattia, l'età esatta e la situazione privata.

Per quanto concerne l'AVS, donne e uomini possono percepire la pensione di vecchiaia con uno o due anni di anticipo. Tuttavia, attualmente il pensionamento anticipato comporta una riduzione importante della rendita, compresa tra il cinque e il sette per cento per anno di godimento anticipato. Questa percentuale è addirittura più elevata se il lavoratore ha lacune assicurative nella carriera professionale.

Per valutare le possibili soluzioni in materia di previdenza professionale (LPP), occorre consultare in primo luogo i regolamenti degli istituti di previdenza.

Colophon

Editrice: Alzheimer Svizzera, Gurtengasse 3, 3011 Berna

Ideazione, redazione: Impuls Alzheimer, Alzheimer Svizzera

Traduzione: Alzheimer Svizzera

Allestimento: Alzheimer Svizzera

Fotografia/grafica: Alzheimer Svizzera, iStock

Stampa: Cornaz impressions | emballages SA

Tiratura: ted/fr/it: 1500 / 500 / 250

Quelle riportate alle pagine precedenti sono storie vere, ma per discrezione rinunciamo a pubblicare il vero nome e la foto dei loro protagonisti.

/ Alzheimer Svizzera • Gurtengasse 3 • 3011 Berna

Tel. 058 058 80 20 • info@alz.ch • alz.ch