

Gestione della salute nell'azienda Confederazione

Rapporto annuale 2024

Servizio specializzato GSAC

Maggio 2025



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF
Ufficio federale del personale UPER

Amministrazione federale

Costruiamo il domani della Svizzera



Indice

1. Introduzione	3
2. Attività.....	3
2.2 Misure per la tutela dell'integrità personale	3
2.3 Servizi di ristorazione	4
2.4 Perizie mediche	4
2.5 Case Management aziendale dell'Amministrazione federale	4
2.6 Offerta formativa del CFAF per la promozione della salute.....	5
3 Indicatori.....	6
3.1 Malattia.....	6
3.2 Infortuni	6
4 Priorità 2025	7
4.1 Sicurezza sul lavoro e tutela della salute	7
4.2 Misure per la tutela dell'integrità personale	7
4.3 Servizi di ristorazione	7
4.4 Perizie mediche	8
4.5 Servizi psicologici d'emergenza.....	8
4.6 Gestione delle assenze della Confederazione.....	8
4.7 Case Management aziendale dell'Amministrazione federale	9
4.8 Offerta formativa del CFAF	9
5 Considerazioni finali.....	9

1. Introduzione

Il presente rapporto informa sullo stato attuale della gestione della salute nell'azienda Confederazione (GSAC) e propone le priorità per il 2025.

2. Attività

2.1 Sicurezza sul lavoro e tutela della salute

Nell'ottica di un miglioramento continuo, la Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (CFSL) si aspetta che gli organismi responsabili aggiornino regolarmente le soluzioni per gruppi di aziende. Le soluzioni approvate vengono sottoposte a una ricertificazione ogni cinque anni.

Unitamente ai dipartimenti, alle unità amministrative e ai partner sociali, l'Ufficio federale del personale (UFPER) ha elaborato e introdotto in tutta l'Amministrazione federale la cosiddetta soluzione per i gruppi di aziende della Confederazione. Per la ricertificazione da parte della CFSL prevista entro il 30 ottobre 2024 è stato necessario rielaborare e ripresentare la seguente documentazione:

- organizzazione, composizione e funzione dell'organismo responsabile e dell'organo direttivo della soluzione per gruppi di aziende;
- organizzazione e forma di partecipazione dei lavoratori;
- struttura dell'unità aziendale o organizzativa, inclusa la statistica degli infortuni;
- individuazione dei pericoli (ad es. portafoglio dei pericoli), valutazione dei rischi;
- manuale per le unità aziendali e organizzative, inclusi gli allegati (ad es. liste di controllo ecc.);
- indicazioni su documenti, pagine web, link ecc. disponibili in formato elettronico;
- piano di formazione e piano di attuazione;
- modello di attuazione e piano di controllo;
- firma di accettazione di tutti i responsabili dell'organismo responsabile o dell'organo direttivo, delle parti sociali coinvolte e dei membri del pool MSSL;
- contratti di prestazioni stipulati con specialisti MSSL esterni.

L'11 settembre 2024 la CFSL ha ricertificato la soluzione.

2.2 Misure per la tutela dell'integrità personale

Per ridurre ulteriormente i rischi psicosociali, i rapporti sulla salute delle unità amministrative affrontano distintamente i temi della prevenzione, del trattamento e delle sanzioni riguardo ai conflitti sul posto di lavoro, al mobbing e alle molestie sessuali.

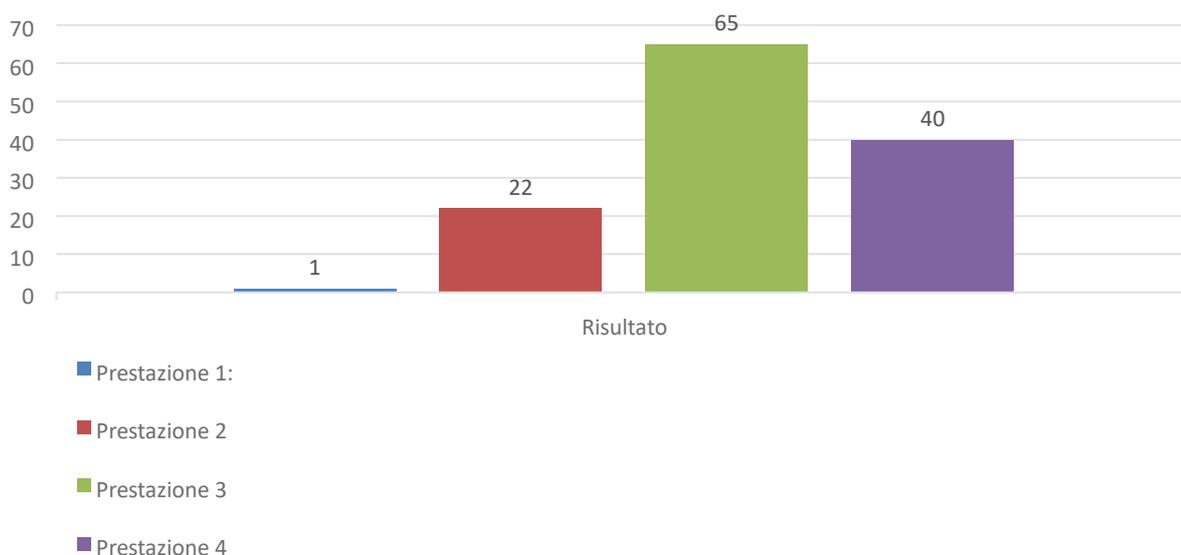
2.3 Servizi di ristorazione

Nel 2024 è stato svolto il primo sondaggio riguardante la garanzia della qualità relativa all'offerta di ristorazione all'interno dell'Amministrazione federale. Il servizio specializzato GSAC ha invitato le unità amministrative a compilare in SharePoint un modulo di monitoraggio in collaborazione con le imprese di catering.

A causa della mancanza di riscontri da parte delle imprese, la valutazione della prima garanzia della qualità non è ancora stata conclusa. I risultati sono attesi per il 2025.

2.4 Perizie mediche

Nel 2024 sono state svolte 116 perizie mediche. Sono state richieste le seguenti prestazioni:



2.5 Case Management aziendale dell'Amministrazione federale

Con 256 pratiche attive, il numero di Case Management della Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale (CM CSPers) rimane elevato e stabile (2022: 223 pratiche e 2023: 271 pratiche).

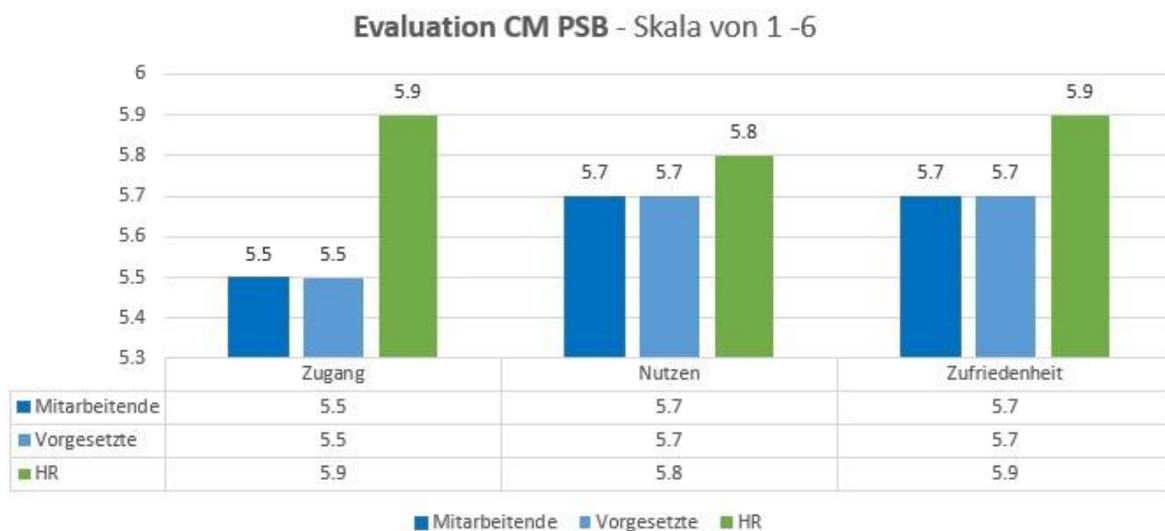
Su incarico degli specialisti RU, la CSPers verifica in funzione di criteri di inclusione ed esclusione, se si tratta di un caso complesso per il quale raccomanda di aprire una pratica di CM CSPers. Nel 2024, la CSPers ha ricevuto 166 mandati di verifica. Nel 65 per cento delle 116 nuove pratiche di CM CSPers, la causa dell'assenza era una malattia psichica.

Nel 2024, per le 115 pratiche di CM CSPers evase, il mandato di verifica è stato ricevuto in media dopo 180 giorni di assenza. Per il 71 per cento di tutte le pratiche di CM CSPers evase (82 pratiche) è stato possibile reintegrare

completamente o parzialmente i collaboratori interessati nel processo lavorativo¹. Per il 13 per cento dei collaboratori vi era almeno la prospettiva del diritto a una rendita a causa della loro situazione di salute, mentre il 5 per cento è andato in pensione anticipata, è deceduto o si è licenziato. Il 10 per cento ha lasciato il posto di lavoro senza soluzione successiva.

Nel quadro del CM CSPers sono stati cercati sei posti per il lavoro a titolo di prova in altre unità amministrative. È stato possibile mediane quattro (66 %).

La CSPers valuta il proprio trattamento dei Case Management mediante un questionario indirizzato a collaboratori, superiori e specialisti RU. L'82 per cento degli interrogati ha assegnato il voto più alto alla domanda concernente l'affidabilità dei Case Manager CSPers quali interlocutori per le persone interessate. La seguente tabella mostra i riscontri relativi ai CM CSPers evasi nel 2024.



2.6 Offerta formativa del CFAP per la promozione della salute

L'offerta formativa del Centro di formazione dell'Amministrazione federale (CFAP) è composta dai corsi «Salute e lavoro», «Gestire lo stress» e «Resilienz und Umgang mit Veränderungen» (resilienza e gestione dei cambiamenti, in tedesco e francese) nonché dalla campagna «Gesundheit geht uns alle an» (la salute ci riguarda tutti, in tedesco e francese). I corsi si sono svolti come segue:

¹ Reintegrazione completa o parziale al posto di lavoro iniziale, all'interno della stessa unità amministrativa, trasferimenti all'interno o al di fuori dell'Amministrazione federale

Titolo del corso	Numero dei corsi in tedesco	Numero dei corsi in francese	Numero dei corsi in italiano
Salute e lavoro	3	2	0
Gestire lo stress	5	3	1
Resilienza e gestione dei cambiamenti	4	1	
La salute ci riguarda tutti, corso per i collaboratori	4	1	
La salute ci riguarda tutti, corso per i superiori gerarchici	2	1	
La salute ci riguarda tutti, corso per i quadri e gli specialisti RU	2		

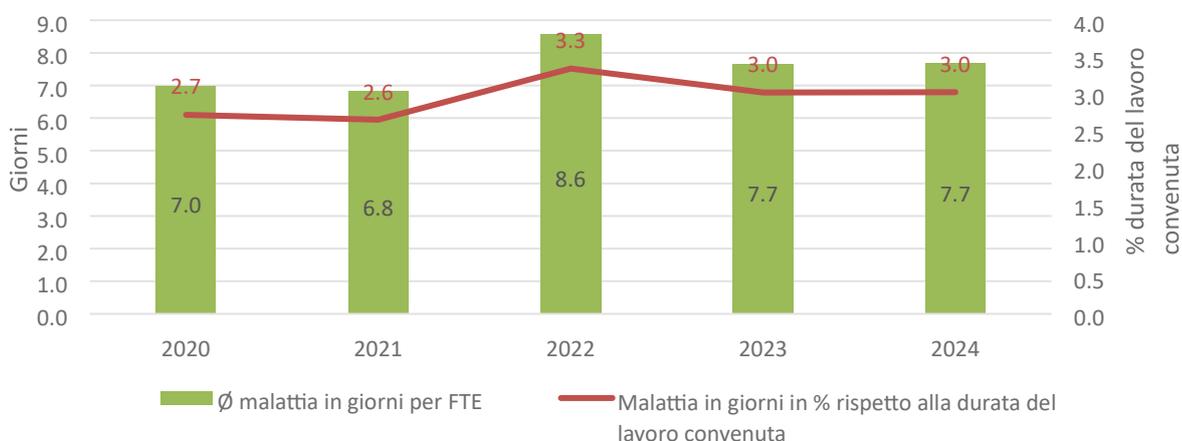
I riscontri dei partecipanti ai corsi e le percentuali di partecipazione mostrano un quadro positivo. Considerare prioritario il tema della salute mentale è stata la scelta giusta.

3 Indicatori

La raccolta dei dati sullo stato attuale comprende indicatori rilevanti per la salute, illustrati qui di seguito.

3.1 Malattia

Le assenze per malattia corrispondono al valore dell'anno precedente e ammontano in media a 7,7 giorni per posto di lavoro a tempo pieno (FTE), ovvero il 3,0 per cento della durata del lavoro convenuta.

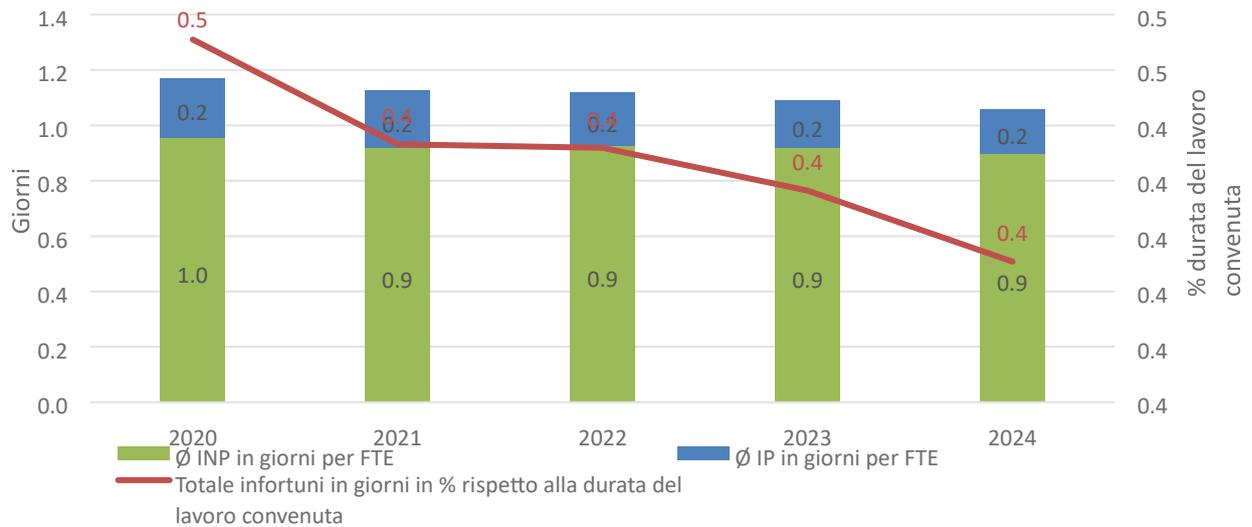


Fonte: Reportingportal SAP BI-Launchpad «B1_0047_Krankheit»

3.2 Infortuni

Negli ultimi quattro anni consecutivi le assenze a seguito di infortuni ammontano a 1,1 giorni per FTE. Il valore si compone come segue: 0,9 giorni sono dovuti a infortuni non professionali (INP) e 0,2 giorni a infortuni professionali (IP). La

quota delle assenze a seguito di infortuni in relazione alla durata del lavoro convenuta ammonta allo 0,4 per cento.



Fonte: Reportingportal SAP BI-Launchpad «B1_0048_Unfall»

4 Priorità 2025

Le seguenti priorità si collegano agli obiettivi della Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2024–2027.

Uno degli obiettivi principali è sfruttare il potenziale dei collaboratori, in particolare quello dei collaboratori più anziani. A tal fine, un presupposto essenziale è la creazione di un ambiente di lavoro che promuova la salute fisica e mentale dei collaboratori.

4.1 Sicurezza sul lavoro e tutela della salute

4.1.1 Salute mentale

La campagna di sensibilizzazione proseguirà.

4.1.2 Soluzione per gruppi di aziende della Confederazione

Per svolgere l'individuazione dei pericoli sarà introdotta un'app che intende facilitare il lavoro delle persone di contatto, le quali verranno formate in merito, per le questioni in materia di sicurezza sul lavoro.

4.2 Misure per la tutela dell'integrità personale

Il personale federale verrà informato tramite una comunicazione dell'UFPER (e-mail InfoPers) sui servizi di consulenza dell'Amministrazione federale (CSPers, Organo di mediazione per il personale federale e Commissione di conciliazione per il personale federale).

4.3 Servizi di ristorazione

Tutte le informazioni sulla qualità relativa all'offerta di ristorazione sono disponibili, ma la valutazione è in fase di elaborazione. Nel secondo trimestre

verranno discussi i risultati con le unità amministrative interessate (Ufficio federale della sicurezza alimentare e di veterinaria, Ufficio federale dell'ambiente e Gestione delle risorse e management ambientale dell'Amministrazione federale della Segreteria generale del Dipartimento federale dell'ambiente, dei trasporti, dell'energia e delle comunicazioni) e saranno elaborate proposte di miglioramento.

Nelle unità amministrative che presentano un potenziale di miglioramento in merito alla salute e/o alla sostenibilità dell'offerta, si dovranno adottare misure mirate. Queste misure saranno esaminate a cadenza annuale. Il servizio specializzato GSAC rimane a disposizione per rispondere a eventuali domande.

4.4 Perizie mediche

Il modello aziendale attuale viene sottoposto periodicamente a verifica e, se necessario, adeguato.

L'11 marzo 2025 si è tenuto un convegno sulle perizie mediche presso l'UFPER.

Gli obiettivi del convegno erano i seguenti:

- rafforzare la comprensione reciproca tra committente e mandatario;
- migliorare la collaborazione tra i servizi coinvolti.

Sono stati trattati i seguenti temi:

- processo del Case Management aziendale della CSPers;
- procedura per richiedere una perizia medica;
- limiti e difficoltà dei medici di fiducia;
- assistenza e obbligo di partecipazione;
- protezione dei dati in relazione alle perizie mediche.

Vi hanno partecipato circa 110 specialisti RU e i riscontri sono stati molto positivi.

4.5 Servizi psicologici d'emergenza

Insieme all'Ufficio federale di polizia, all'Ufficio federale della dogana e della sicurezza dei confini, al Dipartimento federale degli affari esteri, alla CSPers e al Servizio psico-pedagogico dell'Esercito si sta elaborando una base concettuale per un progetto pilota di due anni. Tale base tratta tematiche quali l'organizzazione, le conseguenze finanziarie, gli aspetti della formazione e della formazione continua e così via. Una volta conclusa e valutata la fase pilota verrà presa la decisione definitiva sull'ulteriore modo di procedere.

4.6 Gestione delle assenze della Confederazione

Il manuale per la gestione delle assenze e il tool per la gestione dei casi vengono aggiornati regolarmente.

Un'analisi dei dati dei casi registrati nel tool ha rivelato che è stato gestito un caso solo per appena un terzo dei collaboratori malati o infortunati la cui assenza è durata più di 30 giorni civili.

Affinché le assenze siano gestite secondo la guida «Case Management aziendale nell'Amministrazione federale» e i termini per la continuazione del

pagamento dello stipendio siano calcolati correttamente, è necessario registrare i certificati medici nel sistema d'informazione concernente il personale (SIGDP/IT 9060) e aprire il caso nel tool a partire dal 30° giorno civile dell'assenza per malattia o infortunio. Gli specialisti RU sono stati sensibilizzati e formati sull'argomento.

4.7 Case Management aziendale dell'Amministrazione federale

Continua ad essere promossa la mediazione per i lavori a titolo di prova nell'Amministrazione federale effettuata dalla CSPers per i collaboratori malati o infortunati.

4.8 Offerta formativa del CFAF

L'offerta formativa per il 2024 non è stata modificata. In linea di principio, si prevede inoltre di lasciare invariata l'offerta anche per il 2025. È tuttavia prevista una piccola integrazione.

In aggiunta al corso «La salute ci riguarda tutti – Prendersi cura l'uno dell'altro» verrà proposto anche un modulo di approfondimento della durata di mezza giornata. Questa soluzione è la risposta del CFAF ai numerosi riscontri che hanno sottolineato l'insufficienza della durata del corso dedicato a questo tema (mezza giornata). In questo modo, i partecipanti possono scegliere se desiderano iscriversi al modulo di approfondimento dopo aver completato quello di base.

Parallelamente allo svolgimento dei corsi è stato rielaborato in modo sostanziale il portafoglio dell'offerta didattica nell'ambito della promozione della salute ed è stato definito un nuovo piano. In questo processo, è stata consapevolmente integrata l'esperienza esterna di tre specialiste, di cui si è fatto tesoro durante un workshop di una giornata, al fine di valutare l'offerta esistente e raccogliere spunti per il nuovo piano. I risultati emersi hanno influito sulla pianificazione dell'offerta dei corsi. Nel 2025 verrà indotta una procedura di pubblico concorso per le prestazioni didattiche affinché la nuova offerta formativa sarà disponibile per il 2026.

A causa di diversi contratti in scadenza, è in fase di elaborazione l'offerta relativa alla promozione della salute per il 2026 e gli anni successivi, la quale terrà conto anche delle tendenze in questo settore. L'obiettivo del bando di concorso pubblico previsto è trovare fornitori di servizi idonei che soddisfino, da un lato, i requisiti attualmente noti dal punto di vista contenutistico e metodologico e, dall'altro, dispongano di una certa flessibilità in modo da poter adeguare l'offerta dei corsi alle nuove esigenze.

5 Considerazioni finali

La gestione della salute nell'azienda Confederazione è concepita in funzione alle esigenze dell'Amministrazione federale, integra soluzioni speciali esistenti e sfrutta le conoscenze e le competenze interne all'Amministrazione. In questo contesto si è tenuto conto degli interessi dei dipartimenti, dei superiori e dei collaboratori e sono state consultate le parti sociali.

Le misure stanno dando i loro frutti, ma rimane ancora molto da fare. La presente tematica deve continuare a essere affrontata attivamente e sviluppata in modo ulteriore.

A questo proposito ringraziamo tutte le persone coinvolte per il loro impegno.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF
Ufficio federale del personale UFER