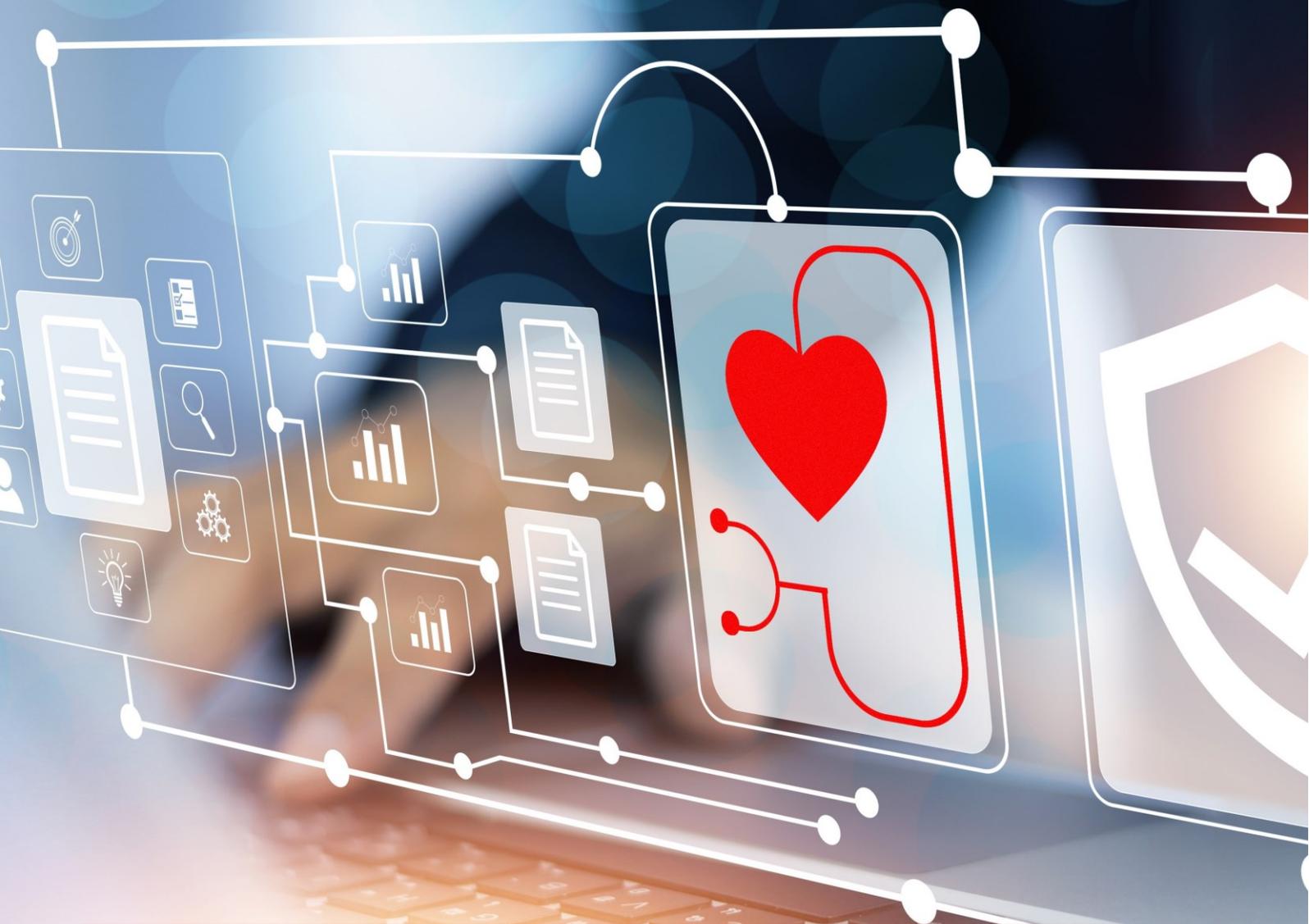


Servizio specializzato GSAC



Gestione della salute nell'azienda Confederazione

Rapporto annuale 2023

Marzo 2024



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Eidgenössisches Personalamt EPA

Indice

1	Introduzione	3
2	Attività.....	3
2.1	Sicurezza sul lavoro e tutela della salute	3
2.2	Misure per la tutela dell'integrità personale	4
2.3	Servizi di ristorazione	4
2.4	Perizie mediche	5
2.5	Gestione delle assenze della Confederazione.....	5
2.6	Case Management aziendale dell'Amministrazione federale	5
2.7	Offerta formativa del CFAF per la promozione della salute	6
3	Indicatori.....	6
3.1	Malattia.....	6
3.2	Infortunio	7
4	Priorità 2024	8
4.1	Sicurezza sul lavoro e tutela della salute	8
4.2	Misure per la tutela dell'integrità personale	8
4.3	Servizi di ristorazione	9
4.4	Perizie mediche	9
4.5	Servizi psicologici di emergenza	9
4.6	Gestione delle assenze della Confederazione.....	9
4.7	Case Management aziendale dell'Amministrazione federale	9
4.8	Offerta formativa del CFAF	9
5	Considerazioni finali.....	10

1 Introduzione

Il presente rapporto informa sullo stato attuale della Gestione della salute nell'azienda Confederazione (GSAC) e propone le priorità per il 2024.

2 Attività

2.1 Sicurezza sul lavoro e tutela della salute

2.1.1 Salute mentale

La campagna di sensibilizzazione sulla salute mentale nell'Amministrazione federale si basava sulle quattro priorità seguenti.

Kurse (4h)
Für VG, MA,
HR



Web App
«etwas tun?!»



Beitrags-Serie
InfoPers



GL BVerw
Brown Bag
Lunch



- Nel 2023 il corso intitolato «Gesundheit geht uns alle an – wir schauen zueinander» (la salute ci riguarda tutti, disponibile in tedesco e francese) è stato seguito da 240 impiegati dell'Amministrazione federale (superiori, specialisti delle RU e collaboratori). Si sono tenuti tutti i corsi proposti.
- L'applicazione web «etwas tun?!» è stata utilizzata da circa 2000 collaboratori.
- Per la serie di contributi dedicati alla salute mentale sono state inviate 2400 newsletter ai collaboratori abbonati. Sono stati registrati circa 10 600 accessi alla pagina InfoPers corrispondente.
- 50 membri delle direzioni dell'Amministrazione federale hanno partecipato all'evento «brown bag lunch».

I riscontri positivi e il numero di collaboratori interessati all'argomento evidenziano l'apprezzamento di questa campagna di sensibilizzazione.

2.1.2 Soluzione per gruppi di aziende della Confederazione

Nell'ottica di un miglioramento continuo, la Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro si aspetta che gli organismi responsabili aggiornino regolarmente le soluzioni

per gruppi di aziende. Le soluzioni per gruppi di aziende approvate vengono sottoposte a una ricertificazione ogni cinque anni, motivo per cui gli organismi responsabili sono tenuti ad apportare costantemente gli aggiornamenti necessari. Gli ampi lavori preparatori per la ricertificazione 2024 si sono conclusi.

2.1.3 Protezione della salute nell'impiego di prodotti chimici in azienda

Molti prodotti chimici hanno proprietà pericolose per la salute che spesso vengono sottovalutate nella prassi. In Svizzera si stima che all'anno circa 1000 decessi prematuri in ambito lavorativo siano causati da prodotti chimici. La maggior parte delle malattie hanno un lungo periodo di latenza di diversi decenni dall'inizio dell'esposizione ai prodotti chimici fino alla comparsa della malattia. Ogni azienda in Svizzera è tenuta per legge a proteggere la salute di tutti i lavoratori che impiegano prodotti chimici.

SICHEM, lo strumento online gratuito della Confederazione fornisce supporto nell'attuazione delle misure di protezione della salute nell'impiego di prodotti chimici in azienda (ad es. elaborazione di un elenco dei prodotti chimici) e sostiene così il processo decisionale relativo alle rispettive fasi di impiego. In collaborazione con la SECO e l'UFCL, il servizio specializzato GSAC ha attribuito a tutte le unità amministrative che non presentano particolari rischi l'elenco dei prodotti chimici utilizzati dal Centro di pulizie dell'UFCL.

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.

Il volantino sul mobbing è stato rielaborato.

Nell'inchiesta concernente il personale sono state completate le domande relative alle molestie sessuali e al mobbing ed è stato inserito un collegamento diretto alla Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale (CSPers) quale punto di contatto.

2.3 Servizi di ristorazione

Con l'introduzione del nuovo piano concernente la ristorazione, il 1° gennaio 2023, l'Amministrazione federale crea le condizioni quadro per un'offerta di ristorazione al passo con i tempi e adeguata alle diverse esigenze. Il piano concernente la ristorazione contribuisce tra l'altro alla salute, al benessere e alla motivazione dei collaboratori. Garantisce inoltre un'offerta sostenibile.

Nel 2023 tutte le imprese di catering hanno firmato un nuovo contratto di base con le nuove condizioni quadro. I responsabili all'interno delle unità amministrative (coordinatori per la gastronomia) sono stati formati in occasione della giornata dedicata allo scambio di esperienza (ERFA) organizzata dal GSAC. Tutta la documentazione e le liste di controllo per la relativa attuazione sono disponibili sulla pagina «Ristorazione» in [SharePoint](#).

2.4 Perizie mediche

Dal 1° gennaio 2023, le perizie mediche sono fornite all'Amministrazione federale da due istituti medici. Questi due istituti sono stati gli unici a partecipare all'appalto del 2022 e hanno ottenuto l'aggiudicazione. Uno dei due istituti svolge attualmente circa l'80 per cento dei mandati dell'Amministrazione federale.

Purtroppo i due istituti riescono a svolgere perizie nella Svizzera occidentale e in Ticino solo in misura limitata. Tuttavia il fabbisogno di analisi in queste regioni è evidente. Infatti, circa un terzo dei mandati ha riguardato collaboratori di madrelingua francese o italiana. Al momento si sta cercando una soluzione adeguata.

2.5 Gestione delle assenze della Confederazione

Anche nel 2023 si sono tenuti 8 corsi di formazione per gli specialisti RU. I temi principali sono stati il Case Management aziendale dell'Amministrazione federale e il tool per la gestione dei casi.

2.6 Case Management aziendale dell'Amministrazione federale

La domanda di sostegno specialistico da parte della CSPers continua ad aumentare sensibilmente. Nel 2023 si contavano 271 pratiche attive nell'ambito del Case Management CSPers (CM CSPers; 2022: 223 e 2021: 205).

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. Questi criteri sono stati integrati nella guida al Case Management aziendale dell'Amministrazione federale. Nel 2023 la CSPers ha evaso 175 mandati di verifica. Nel 63 per cento delle 152 nuove pratiche di CM CSPers, la causa dell'assenza era una malattia psichica.

Nel 2023 sono state chiuse 130 pratiche di CM CSPers. Per il 68,5 per cento di tutte le pratiche di CM Pers evase (89) è stato possibile reintegrare completamente o parzialmente i collaboratori interessati nel processo lavorativo¹.

Per l'11 per cento dei collaboratori vi era almeno la prospettiva del diritto a una rendita a causa della loro situazione di salute, mentre il 6 per cento è andato in pensione anticipata, è deceduto o si è licenziato. Il 14,5 per cento ha lasciato il posto di lavoro senza soluzione successiva. Emerge inoltre che le possibilità di una reintegrazione completa aumentano notevolmente se ci si rivolge per tempo alla CSPers.

Situazione relativa alla continuazione del pagamento dello stipendio dalla ricezione del mandato di verifica CM CSPers: 111 giorni in caso di reintegrazione completa, 211 giorni in caso di reintegrazione parziale e 285 giorni se la reintegrazione non era più possibile.

¹ Reintegrazione completa o parziale all'interno dell'UA iniziale, trasferimenti all'interno o al di fuori dell'Amministrazione federale

2.7 Offerta formativa del CFAF per la promozione della salute

L'offerta formativa è composta dai corsi «Salute e lavoro», «Gestire lo stress», «Resilienz und Umgang mit Veränderungen» (resilienza e gestione dei cambiamenti, in tedesco e francese) nonché «La salute ci riguarda tutti» (campagna, disponibile in tedesco e francese). I corsi si sono svolti come segue:

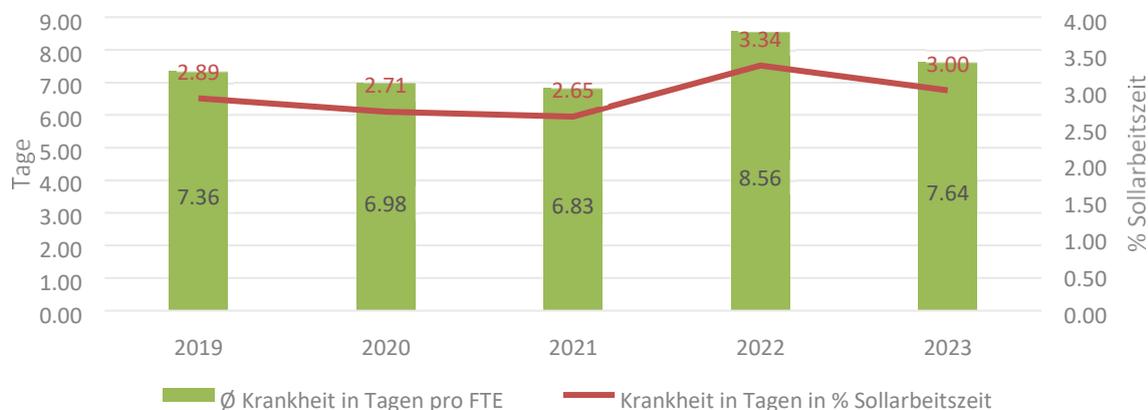
Titolo del corso	Numero di corsi in tedesco	Numero di corsi in francese	Numero di corsi in italiano
Salute e lavoro	5	2	0
Gestire lo stress	7	3	1
Resilienza e gestione dei cambiamenti	4	3	
La salute ci riguarda tutti, corso per i collaboratori	5	1	
La salute ci riguarda tutti, corso per i superiori gerarchici	6	1	
La salute ci riguarda tutti, corso per i quadri e gli specialisti RU	3		

I riscontri dei partecipanti e le percentuali di partecipazione ai corsi mostrano un quadro positivo. In questo contesto considerare prioritario il tema della salute mentale è stata la scelta giusta, come confermato anche dalla valutazione della CSPers (Case Management). In relazione al numero totale di casi trattati, le cause di disabilità psichica e burn-out sono in cima alla lista.

3 Indicatori

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

3.1 Malattia

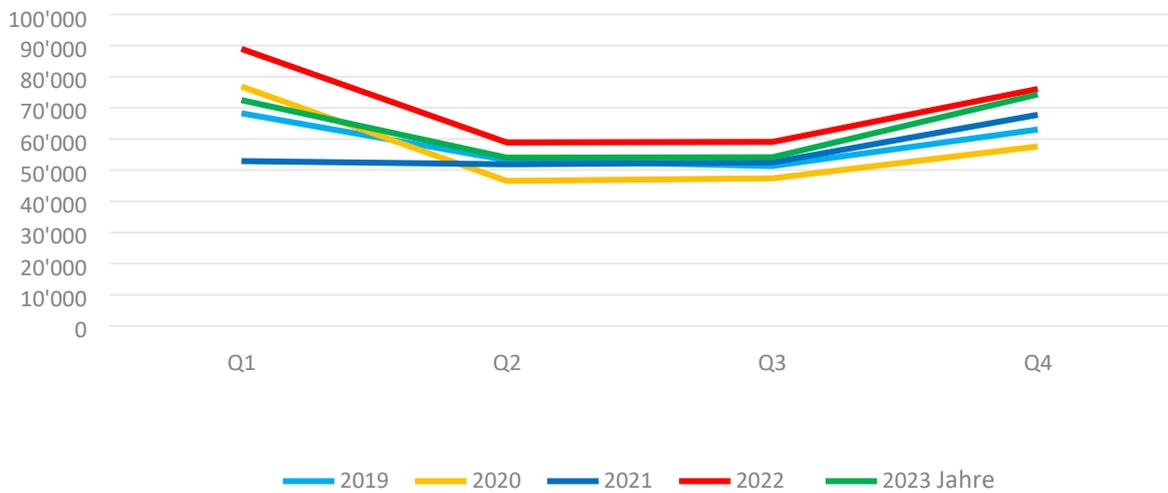


Quelle: Reportingportal SAP BI-Launchpad B1_0047_Krankheit

Rispetto all'anno precedente le assenze per malattia sono diminuite e ammontano in media

a 7,6 giorni per posto di lavoro a tempo pieno, ovvero il 3 per cento della durata di lavoro convenuta. Tuttavia la concomitanza di ondate d'influenza e contagi da COVID-19 hanno probabilmente influito anche quest'anno sul numero di assenze per malattia.

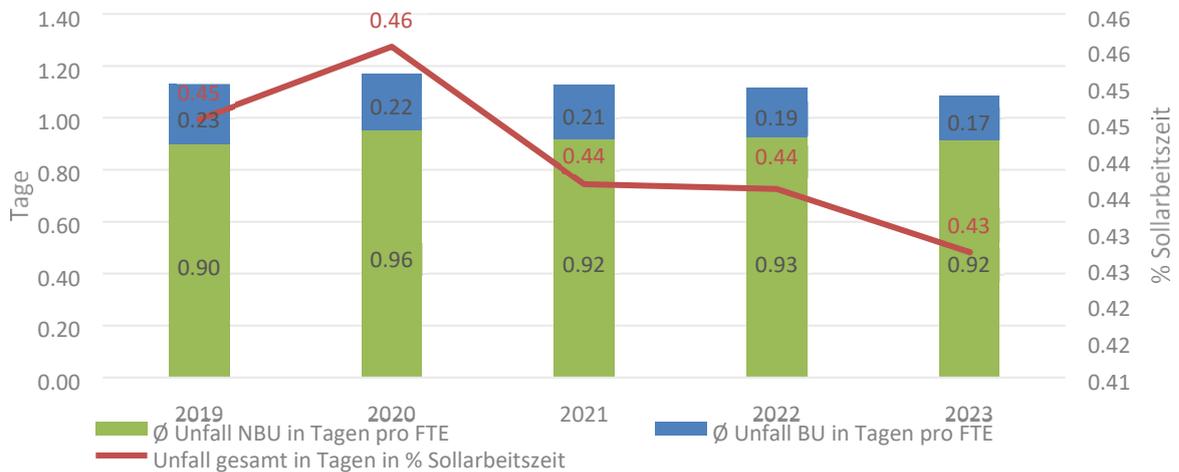
Krankheit in Tagen



Quelle: Reportingportal SAP BI-Launchpad B1_0047_Krankheit

Valutazioni più approfondite hanno rilevato un calo rispetto agli anni precedenti delle assenze brevi tra gennaio e marzo 2023, le quali hanno raggiunto il livello del 2019, per poi tuttavia riaumentare in autunno.

3.2 Infortunio



Quelle: Reportingportal SAP BI-Launchpad B1_0048_Unfall

Il numero di giorni di assenza per ogni posto a tempo pieno («full time equivalent», FTE) dovuti a infortuni professionali è diminuito, mentre per gli infortuni non professionali ha mantenuto un buon livello. Secondo le analisi della Suva, nell'arco di un periodo di dieci anni, il numero di infortuni professionali per 1000 assicurati è diminuito del dieci per cento. Ciò ha comportato una diminuzione del tasso di premio netto del 5,2 per cento. Il tasso di premio netto per gli infortuni non professionali diminuisce dello 0,8 per cento.

4 Priorità 2024

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. Per quanto riguarda i corsi di approfondimento «La salute ci riguarda tutti», sono previste anche presentazioni in occasione dell'evento ERFA dell'11 giugno 2024.

4.1.2 Soluzione per gruppi di aziende della Confederazione

Tutte le informazioni necessarie per la ricertificazione verranno inviate alla CFSL e agli organi incaricati dell'esame preliminare (SECO, Suva), ossia:

- 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 od organizzativa, inclusa statistica degli infortuni;
- individuazione dei pericoli (ad es. portfolio dei pericoli), valutazione dei rischi;
- manuale per le unità aziendali e organizzative, inclusi 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;
- piano di attuazione e di controllo;
- firma di accettazione di tutti i rappresentanti dell'organismo responsabile o dell'organo direttivo, delle parti sociali coinvolte e dei membri del pool MSSL;
- contratti di prestazione con gli specialisti MSSL esterni;
- breve descrizione della soluzione per gruppi di aziende.

La soluzione per gruppi di aziende dovrà essere ricertificata entro la fine del mese di ottobre 2024.

4.1.3 Protezione della salute nell'impiego di prodotti chimici in azienda

Nelle unità amministrative che presentano particolari rischi si dovrà compilare un elenco attuale dei prodotti chimici utilizzando lo strumento online SICHEM.

4.2 Misure per la tutela dell'integrità personale

Sono in fase di realizzazione altri due WBT («web based training») sulla prevenzione e la sensibilizzazione nell'ambito delle molestie sessuali e del sessismo nonché della diversità. I WBT saranno messi a disposizione dei collaboratori nell'offerta di formazione continua. Non appena disponibili, i collaboratori ne saranno informati. Il personale federale viene informato tramite posta elettronica (e-mail InfoPers dell'UFPER) 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

Il primo sondaggio riguardante la garanzia della qualità relativa all'offerta di ristorazione all'interno dell'Amministrazione federale si terrà nel 2024.

Tutte le unità amministrative verranno invitate dal servizio specializzato GSAC a compilare in SharePoint un modulo di monitoraggio in collaborazione con le imprese di catering. 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.

4.5 Servizi psicologici di emergenza

A prescindere dagli interventi di assistenza delle organizzazioni di pronto intervento, occorre verificare in che modo si possa garantire alle unità amministrative un sostegno psicologico di emergenza, in aggiunta alla consulenza e al supporto da parte della CSPers. Le organizzazioni di pronto intervento forniscono prestazioni di assistenza per un massimo di 72 ore soltanto alle persone colpite direttamente dall'evento traumatico.

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. Gli specialisti RU frequentano corsi di formazione al riguardo.

4.7 Case Management aziendale dell'Amministrazione federale

L'obiettivo è di continuare a promuovere la mediazione per i lavori a titolo di prova nell'Amministrazione federale effettuata dalla CSPers per collaboratori malati e 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.

A causa di diversi contratti in scadenza, è in fase di realizzazione l'offerta relativa alla promozione della salute per il 2026 e gli anni successivi, la quale terrà conto delle nuove tendenze nell'ambito della salute. L'obiettivo del bando OMC previsto è di 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 federale. 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 ulteriormente.

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



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confederation suisse Confederazione
Svizzera Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF
Ufficio federale del personale UFPER