

Informazioni per i datori di lavoro in caso di incapacità lavorativa dovuta a malattia del dipendente

FAQ



Quali sono i miei obblighi durante la malattia del mio dipendente?

Ha stipulato presso la nostra azienda un'assicurazione collettiva di indennità giornaliera in caso di malattia. Se uno dei suoi dipendenti si ammala, è di sua responsabilità notificarci il caso e trasmetterci ogni mese i certificati medici che il suo dipendente le inoltra. È inoltre essenziale che ci tenga informati sugli sviluppi della situazione e su un eventuale licenziamento. Durante tutta la durata della malattia, le versiamo delle indennità giornaliere. Se lo richiede, possiamo versare tali indennità direttamente al suo dipendente.

Perché il mio dipendente deve notificare il caso all'Assicurazione per l'invalidità?

Si tratta di disposizioni di legge e qualsiasi incapacità lavorativa superiore a sei mesi deve essere notificata all'AI. Per evitare sanzioni per ritardi al suo dipendente, il Groupe Mutuel avvia già queste procedure dopo circa quattro mesi di interruzione del lavoro. Tuttavia, tale procedura non ha alcun impatto sulla ripresa dell'attività lavorativa o sui rapporti contrattuali.

Il mio dipendente aveva previsto delle ferie durante la sua malattia: può ancora usufruirne?

- Sì, anche se un dipendente non è in grado di lavorare a causa di una malattia, può comunque prendere le ferie e viaggiare all'estero. Tuttavia, l'impossibilità di lavorare non significa necessariamente che il dipendente non possa godersi le vacanze. Per questo motivo, in caso di ferie, il dipendente malato deve informare il Groupe Mutuel il prima possibile, in modo che possiamo rilasciargli un attestato. Questo documento deve essere compilato da lei, affinché possiamo conoscere il saldo delle ferie spettanti, e dal medico curante.
- Se il medico curante certifica che non vi sono controindicazioni mediche e che il dipendente può godere delle ferie, non verrà corrisposta alcuna indennità giornaliera e i giorni di ferie dovranno essere detratti dal saldo delle ferie.
- Se il dipendente ha già esaurito il proprio saldo ferie, verrà informato che l'intera durata del soggiorno sarà a suo carico.
- In questo modo si garantisce che un dipendente malato non usufruisca di un numero maggiore di ferie rispetto a un dipendente che svolge le sue mansioni.

Ho seri dubbi sulla malattia del mio dipendente. Non credo che sia malato. Cosa posso fare?

- Il Groupe Mutuel dispone di molteplici strumenti per monitorare i casi di malattia dei suoi dipendenti. Se ha dubbi, può condividerli con il gestore del suo incarto e prenderemo i provvedimenti necessari.
- Tuttavia, le facciamo osservare che sono sempre effettuati degli accertamenti medici non appena l'incapacità lavorativa supera i trenta giorni. Di conseguenza, il rischio che un'incapacità lavorativa per malattia sia indennizzata a torto è minimo.

La mia azienda ha ricevuto una vostra lettera in cui indicate la fine della corresponsione delle prestazioni. Potrei avere maggiori informazioni?

- Purtroppo, no. Le nostre posizioni o decisioni indirizzate al suo dipendente contengono dati sensibili. Poiché la legge sulla protezione dei dati (LPD) è molto severa al riguardo, non possiamo inviarle una copia di questa lettera e, purtroppo, non possiamo fornirle ulteriori spiegazioni.
- Tuttavia, poiché il dipendente è ancora vincolato contrattualmente alla sua azienda, è sua responsabilità tenerla informata sugli sviluppi della sua situazione.

Una limitazione da parte vostra o la fine della corresponsione delle prestazioni comporta automaticamente la fine del contratto di lavoro?

No. Tutto ciò che ha a che fare con il rapporto contrattuale tra lei e i suoi dipendenti rientra nel diritto del lavoro. Di conseguenza, il Groupe Mutuel non è competente a prendere posizione o a esigere la fine di un contratto di lavoro.

Ho visto sui social che il mio dipendente, che è ancora sotto contratto, sta cercando un nuovo lavoro, il che conferma che non è malato!

- In alcuni casi, l'inabilità al lavoro è esclusivamente legata all'attuale posto del dipendente nell'azienda. Rimane, tuttavia, idoneo a svolgere lo stesso lavoro, ma per un altro datore di lavoro. Dato che esiste un'ampia giurisprudenza in materia, i tribunali hanno stabilito che l'inabilità al lavoro deve essere indennizzata dall'assicuratore del suo attuale datore di lavoro e che all'assicurato deve essere concesso un periodo di tre mesi per organizzarsi e trovare un nuovo lavoro.
- Facciamo osservare che ciò non significa in alcun modo che il datore di lavoro non tratta correttamente i propri dipendenti. Non è nostro compito pronunciarsi su questo punto. Quale assicuratore, ci concentriamo esclusivamente sugli aspetti medici e assicurativi.
- Purtroppo, a causa della LPD, non possiamo confermarle se la situazione del suo dipendente rientra o meno in questa categoria.

Siamo in causa con il mio dipendente e lui si rifiuta di fornirmi qualsiasi dettaglio sulla natura della fine dell'erogazione delle sue prestazioni. Cosa devo fare?

Come indicato prima, poiché il dipendente è ancora vincolato contrattualmente alla sua azienda, è sua responsabilità tenerla informata sugli sviluppi della sua situazione. Purtroppo, in questo contesto, il Groupe Mutuel non ha alcuna soluzione da proporre.

Il contratto con il mio dipendente è terminato, ma vorrei sapere se la sua inabilità al lavoro continua, perché ha un impatto sulla sinistrosità della mia azienda. Potete tenermi informato sull'esito?

No, dato che il suo ex dipendente non ha più un contratto con la sua azienda, non c'è più alcun legame tra di voi. Di conseguenza, in conformità con la LPD, in assenza di una procura a suo favore, firmata dal suo ex dipendente, non potremo comunicarle alcuna informazione sul perdurare o meno dell'incapacità.

