

Venerdì 21 Ottobre 2022
Notizie mercati esteri [1]

Danimarca - Assenze per malattia

Il fenomeno dell'assenteismo dei dipendenti nei luoghi di lavoro è una questione molto dibatutta in Danimarca sia per la sua dispendiosità, sia per la sua frequenza. Come dimostrano alcune ricerche, il settore più colpito è soprattutto l'ambito delle amministrazioni comunali e regionali ma non di meno il fenomeno è di una gravità considerevole anche tra le aziende e le organizzazioni.

Ecco che di fronte a questa esigenza la Danimarca risponde prontamente tramite l'istituzione di un fondo finalizzato a ridurre l'assenteismo per malattia dei dipendenti nei posti di lavoro pubblici. È, infatti, già dal 2020 che lo stato danese si impegna ad accantonare 30 milioni di DKK ogni anno per prevenire l'assenza per malattia.

Il predetto fondo si prefigge l'obbiettivo di supportare alcuni luoghi di lavoro pubblici selezionati ex ante sulla base di alcuni indici e criteri generali, e nel rispetto del periodo compreso tra il 1° aprile 2023 e il 31 marzo 2025. La redazione di questo modello ha richiesto, dunque, il contributo di soggetti o enti esperti nel settore, come ad esempio ricercatori, praticanti e organizzazioni che lavorano con le industrie a cui il modello stesso è indirizzato (come l'Agenzia danese per l'occupazione e le competenze, l'Autorità danese per l'ambiente di lavoro, il Centro nazionale di ricerca per l'ambiente di lavoro o anche gli stessi comuni e regioni danesi).

Destinatari del modello

I beneficiari dei fondi, come anticipato, sono identificati sulla base di alcuni criteri. Il modello stesso innanzi tutto si occupa di prevedere un elenco delle aree di lavoro negli stati, regioni e comuni che possono richiedere l'accesso ai benefici (tra questi le scuole professionali, le prigioni, la polizia, gli ospedali o anche i centri di accoglienza diurni o i servizi di assistenza agli anziani). Queste sono aree selezionate sulla base della quantità di dipendenti pubblici per settore e dei disagi psicologici e fisici causati dell'ambiente lavorativo (come l'alto livello di stress o i problemi muscoloscheletrici).

Implementazione del modello

La ricerca ha dimostrato la stretta connessione che intercorre tra gestione, benessere e assenza per malattia e soprattutto che l'efficienza del modello potrebbe strettamente dipendere da un adeguato e completo accesso a guide o a supporti sulla gestione dei problemi legati all'assenza per malattia. Per questi motivi il fondo si struttura sulla base di cinque elementi fondamentali:

1. La dichiarazione di malattia. Questo permette di ottenere un'uniforme e appropriata gestione del congedo per malattia fornendo agli impiegati maggiori rassicurazioni e chiarezze sulle aspettative e sulle procedure da seguire quando si dichiarano malati.
2. La prevenzione. Questa viene realizzata tramite azioni volte a migliorare l'ambiente lavorativo fisico e psicologico degli impiegati.
3. La coordinazione. In modo da assicurare la giusta redistribuzione delle competenze e delle risorse professionali sotto un punto di vista complessivo tale da agevolare la prevenzione.
4. Organizzazione. Questo aspetto si riferisce alla possibilità di ottenere una miglior distribuzione delle responsabilità tra la catena di gestione e gli impiegati nel posto di lavoro (stabilito interamente da un'unica sede decisionale).
5. Informazioni. Occorre garantire un uso efficiente delle informazioni rilevanti.

Le istituzioni richiedenti devono, oltre che implementare correttamente questi cinque elementi, presentare una breve descrizione sul funzionamento e l'efficienza dei vari elementi singolarmente e nel loro complesso nel caso concreto del richiedente.

Infine, sarà necessario il rispetto di alcuni requisiti di contabilità: è necessario presentare conti annuali parziali prima dell'erogazione dei fondi e un conto finale per l'intero periodo del progetto (conti che devono sempre essere corrisposti dalle voci di spesa del bilancio approvato).

Tali richieste di accesso ai fondi devono essere inviate all'Agenzia per il mercato del lavoro entro e non oltre mercoledì 1° febbraio 2023 alle ore 12:00.

Una volta ottenuti i sussidi, questi hanno dei limiti di applicabilità: possono essere investiti nei salari, nei trasporti nelle occasioni di riunioni per il coordinamento per le assenze per malattia, nelle competenze di sviluppo, nelle consulenze per assistenza esterna, nelle comunicazioni, nei catering in connessione con lo sviluppo delle compenze o nella revisione.

Obblighi del richiedente

Per partecipare al progetto il richiedente è investito da obblighi e doveri. Dovrà, infatti, impegnarsi ad avere il più funzionale modello di gestione nell'area di lavoro; ad assicurare l'implementazione di tutti e 5 gli elementi; a diffondere le informazioni necessarie; a garantire un lavoro mirato ed attento; a rispettare le linee guida dell'Agenzia; a contribuire al monitoraggio dell'implementazione del progetto; a contribuire alla valutazione finale; a partecipare al processo delle attività di supporto fornite.

Fonti: https://bit.ly/3yWuiLt [2]; https://bit.ly/3VPSlFy [3]; https://bit.ly/3EXbr6O [4]

(Contenuto editoriale a cura della Camera di Commercio italiana in Danimarca [5])
Ultima modifica: Venerdì 21 Ottobre 2022

Condividi

Reti Sociali

ARGOMENTI

Sanità [6]

Source URL: https://www.assocamerestero.it/notizie/danimarca-assenze-malattia

Collegamenti
[1] https://www.assocamerestero.it/notizie/%3Ffield_notizia_categoria_tid%3D1122
[2] https://bit.ly/3yWuiLt
[3] https://bit.ly/3VPSlFy
[4] https://bit.ly/3EXbr6O
[5] https://www.assocamerestero.it/ccie/camera-commercio-italiana-danimarca
[6] https://www.assocamerestero.it/ricerca-per-argomenti/%3Ftid%3D1129