



Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni

Promemoria per il datore di lavoro

1. Premi

1.1 Premi anticipati

La prima fatturazione avviene sulla base dei salari presumibili conformemente al contratto d'assicurazione. Per gli anni seguenti, i premi anticipati saranno fatturati tenendo conto dell'ultimo conteggio definitivo.

1.2 Premi definitivi

Alla fine di ogni anno d'esercizio, il conteggio definitivo dei premi è allestito sulla base della dichiarazione di salario. Il formulario per la dichiarazione dei salari è notificato ogni anno.

1.3 Salario soggetto a premi

Il salario soggetto a premi corrisponde al salario determinante secondo la legislazione federale per l'AVS con le seguenti deroghe importanti:

- I salari non sottoposti al prelievo di contributi da parte dell'AVS a causa dell'età dell'assicurato (adolescenti, pensionati) sono soggetti a premio.
- Il salario determinante viene preso in considerazione unicamente nei limiti del salario massimo assicurato (CHF 126'000 all'anno, CHF 10'500 al mese oppure CHF 346 per giorno civile).
- Gli assegni familiari (accordati conformemente all'uso locale o professionale a titolo di assegni per i figli, per la formazione o per l'economia domestica) non sono, come nel caso dell'AVS, soggetti a premio; essi sono tuttavia presi in considerazione per quanto attiene al calcolo delle prestazioni assicurative.

2. Liste paga

2.1 Principio

È d'obbligo redigere per tutti i lavoratori dipendenti occupati nell'azienda delle annotazioni salariali (liste paga). Quali lavoratori dipendenti sono considerati anche i lavoratori a tempo parziale (ad esempio personale addetto alle pulizie), lavoratori ausiliari, lavoratori a domicilio, apprendisti, volontari, praticanti, stagisti, familiari collaboranti nell'azienda che percepiscono un salario in contanti o corrispondono contributi AVS nonché lavoratori con attività accessoria.

2.2 Indicazioni indispensabili

Le liste paga devono contenere le indicazioni seguenti:

- cognome, nome nonché il numero AVS e la data di nascita del lavoratore
- genere d'occupazione (funzione in seno all'azienda)
- salario (salario lordo compresi assegni, detrazioni, salario netto)
- numero e date dei giorni lavorativi e delle ore lavorative, eventualmente sotto forma di foglio separato di controllo delle ore o delle assenze.

Le annotazioni salariali non servono quindi unicamente al calcolo preciso dei premi ma anche a stabilire chi dei lavoratori è eventualmente assicurato solo contro gli infortuni professionali.

2.3 Contabilità

Gli importi indicati sulle annotazioni salariali devono essere visibili e facilmente verificabili nei libri contabili (libro di cassa, contabilità finanziaria).

2.4 Obbligo d'informazione, disposizioni penali

I datori di lavoro sono tenuti, su richiesta, a presentare all'incaricato dell'assicuratore le annotazioni salariali come pure i documenti contabili e gli altri documenti necessari per la sua revisione. Le persone incaricate di applicare l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, di controllarne o sorvegliarne l'esecuzione sono tenute al segreto d'ufficio. Delitti e contravvenzioni concernenti l'obbligo assicurativo o l'obbligo al pagamento dei premi sono puniti con la multa o la detenzione secondo la legge.

3. Caso di sinistro

3.1 Annuncio d'infortunio

Il datore di lavoro, nel limite delle proprie possibilità, esamina immediatamente le cause e le circostanze dell'infortunio. A tale scopo e onde procedere all'annuncio, egli dispone di un set di formulari (forniti gratuitamente dalla CONCORDIA):

- Annuncio d'infortunio corredato dal certificato medico, foglio per la farmacia e certificato d'infortunio per i casi con interruzione del lavoro.
- Annuncio d'infortunio-bagatella corredato dal certificato medico e dal foglio per la farmacia per infortuni che non hanno come conseguenza un'incapacità lavorativa o solo un'incapacità lavorativa di tre giorni al massimo a partire dall'infortunio (giorno dell'infortunio compreso).

I set di formulari sono consegnati con le spiegazioni relative all'uso e alla compilazione.

3.2 Procedura in caso di sinistri

Il datore di lavoro deve immediatamente informare la CONCORDIA quando:

- viene a conoscenza di fatti nuovi suscettibili di provocare un cambiamento della presa di posizione.
- l'infortunato ritarda la guarigione a causa del proprio comportamento, non si presenta regolarmente dal medico oppure non rispetta le direttive impartite da quest'ultimo in qualsiasi modo;
- l'infortunato non riprende il lavoro conformemente alle indicazioni del medico o lo interrompe nuovamente.

Di regola, gli impiegati con una capacità lavorativa parziale (con una prestazione lavorativa ridotta di conseguenza) devono rispettare il tempo di lavoro pieno a meno che il medico non disponga altrimenti in modo esplicito e per motivi medici. Se necessario, la ripresa del lavoro dell'impiegato con una capacità lavorativa parziale dovrebbe essere agevolata assegnandogli un'attività adeguata.

3.3 Indennità giornaliera pagate tramite l'azienda

Di regola, i versamenti dell'indennità giornaliera vengono effettuati all'azienda. Le indennità devono essere pagate all'infortunato immediatamente (eccezione: se l'infortunato ha continuato a ricevere il suo salario, le indennità giornaliera appartengono al datore di lavoro). In caso d'incapacità lavorativa prolungata, l'indennità giornaliera deve essere versata analogamente ai versamenti salariali. La base per i versamenti d'indennità giornaliera è l'incapacità lavorativa confermata dal medico nel certificato d'infortunio. Eventuali divergenze devono essere comunicate alla CONCORDIA.

3.4 Versamento diretto

La CONCORDIA deve essere conseguentemente informata se l'indennità giornaliera dovesse essere versata direttamente all'infortunato.

4. Fine dell'assicurazione/Convenzione individuale

4.1 Fine dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni
L'assicurazione contro gli infortuni non professionali cessa il 30° giorno successivo al giorno in cui termina il diritto ad almeno la metà del salario. Sono considerate salario anche le indennità giornaliera dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, dell'assicurazione militare, dell'assicurazione invalidità, dell'ordinamento sulle indennità per perdita di guadagno e dell'assicurazione contro la disoccupazione, così come le indennità giornaliera versate da parte delle casse malati o dalle assicurazioni private di malattia e infortunio che sostituiscono il pagamento continuato del salario. Dal momento in cui il diritto al salario o le citate indennità giornaliera, assieme al salario restante, non raggiungessero la quota del 50% del salario totale, inizia a decorrere il termine di 30 giorni.

4.2 Prolungamento, assicurazione mediante convenzione
La copertura dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni non professionali può essere prolungata mediante convenzione fino a 180 giorni al massimo. Ciò permette di colmare le lacune assicurative che possono risultare in caso di cessazione del rapporto di lavoro, di congedo non retribuito, di formazione professionale o di malattia.

Di conseguenza, un'assicurazione mediante convenzione può essere conclusa solo da parte di chi era già assicurato obbligatoriamente contro gli infortuni non professionali (orario settimanale di lavoro presso il medesimo datore di lavoro di almeno 8 ore).

4.3 Premio/Conclusione

Il premio ammonta a CHF 25 mensili per uomini e donne e deve essere pagato al più tardi il giorno in cui prende fine l'assicurazione contro gli infortuni non professionali ai sensi della cifra 4.1. I documenti corrispondenti saranno forniti su richiesta.

The logo for CONCORDIA features the word "CONCORDIA" in a bold, blue, sans-serif font. A small orange circle is positioned above the letter "I".

Degna di fiducia

CONCORDIA
Bundesplatz 15
6002 Lucerna
Telefono 041 228 01 11
www.concordia.ch
info@concordia.ch