PREVISIONE

NOVEMBRE 2024

PAGINA 2

La salute sul posto di lavoro paga

PAGINA 5

Siamo online: nuovo sito web, nuova immagine

PAGINA 6

Immobili sostenibili per rendite sicure

previs

Previdenza

Stefan Ernst
Responsabile Clienti & comunicazione

Gentile lettrice, gentile lettore,

non ha notato niente di nuovo? Esatto, Previsione ha una nuova veste grafica. Di recente Previs ha rinnovato la sua immagine e tra le novità vi è anche il nuovo sito web, che ora le permette di accedere più rapidamente ai contenuti che le interessano. La nostra nuova immagine esprime lungimiranza e vicinanza. Essendo un istituto di previdenza che guarda al futuro vogliamo infatti essere vicini alle persone. Per esempio attraverso inbuonasalute@work, il cui obiettivo è prestare particolare attenzione alla salute sul posto di lavoro. Oltre a questo, per noi è molto importante anche la crescita dei nostri collaboratori e delle nostre collaboratrici. La sua soddisfazione in qualità di cliente di Previs, dipende infatti in gran parte da loro. A partire dal 2025 a questo però contribuirà anche il nostro nuovo portale online PrevisConnect, che renderà più semplice per lei l'amministrazione della previdenza. Infine osservando come agiamo nella pratica, scopriremo cosa intendiamo per sostenibilità quando parliamo degli immobili di Previs. La lasciamo quindi alla lettura della nostra rivista in questa nuova veste.

La salute sul lavoro paga, sia dal punto di vista umano che finanziario

Come afferma Stefan Kessler, esperto di management della salute in azienda, «il posto di lavoro è importante per mantenersi in salute ma, per lavorare bene bisogna essere in salute». Previs Previdenza sta lavorando su questo argomento all'insegna del motto inbuonasalute@work.

Chi lavora in un ambiente sano, oltre a trarne beneficio a livello di benessere personale, rafforza anche l'intero team: minore è il numero di assenze per malattia da gestire, infatti, maggiore sarà la produttività del team, e quindi dell'intera azienda. Inoltre, se tutti sono in salute, anche il clima sul posto di lavoro è più disteso. Un'azienda attenta alla salute, in più, risulta anche allettante ed è in grado di mantenere al proprio interno il personale attuale e di attrarre collaboratori e collaboratrici nuovi. Un fattore non certo da sottovalutare in tempi di carenza di personale qualificato. Infine, se il personale è in salute anche la pressione sui costi è inferiore: se non ci sono assenze non sono necessarie costose sostituzioni e quanto minori sono le perdite dovute all'incapacità lavorativa, tanto più bassi sono i costi di rischio che gli assicuratori-malattie e le casse pensioni devono considerare.

Dobbiamo ancora affrontare sfide importanti

La salute sul posto di lavoro è importante. Per questo Previs sta lavorando su questo argomento all'insegna del motto inbuonasalute@work. «Riteniamo che sia nostro compito continuare a sensibilizzare anche la nostra clientela su questo tema», spiega Stefan Muri, direttore di Previs. Tra le condizioni quadro che favoriscono la salute vi sono, ad esempio, modelli di orario di lavoro in grado di conciliare le esigenze familiari, una gestione che promuove la salute e l'abilitazione e la motivazione del personale ad assumere un comportamento sano sotto la propria responsabilità.

Tuttavia dobbiamo ancora affrontare sfide importanti: gli attuali sviluppi e le previsioni su incapacità lavorative e casi di invalidità indicano che i costi di tutti gli attori di questo settore, quindi anche delle casse pensioni, sono destinati ad aumentare. Come spiega Stefan Muri, quindi, «nei prossimi anni questo potrebbe avere effetti sui contributi di rischio».

«A seconda del settore, della cultura e dell'andamento dell'attività servono misure diverse»

Nell'ambito di inbuonasalute@work, Previs ha organizzato un concorso per la propria clientela grazie al quale quattro aziende del settore sanitario e una del settore comunale hanno vinto ciascuna un coaching BGM tenuto da Stefan Kessler, direttore di Continget, azienda che fornisce consulenza alle imprese sul tema del lavoro e della salute. Chiediamo quindi all'esperto.

Può ricordarci cosa s'intende per BGM?

Stefan Kessler: BGM è l'acronimo di management della salute in azienda. A me piace darne questa definizione: il posto di lavoro è importante per mantenersi in salute ma, per lavorare bene bisogna essere in salute. Il BGM si occupa di queste correlazioni e prevede una serie di misure che hanno effetti positivi sia sulla salute che sulla capacità lavorativa del personale.

In cosa consisteva il processo di coaching BGM nel concreto?

Prima ho avuto una videochiamata, mediata da Previs, con la persona di riferimento all'interno dell'azienda per conoscerci un po'. Successivamente, dopo esserci confrontati per circa un'ora su tematiche riguardanti la salute, l'azienda mi ha inviato per iscritto ulteriori informazioni, domande e problematiche.

‹ Stefan Kessler, esperto di management della salute in azienda

Il coaching vero e proprio si è svolto poi sul posto: ho espresso il mio punto di vista su alcune questioni, fornito degli input basati sulle mie competenze professionali, presentato possibili soluzioni per intervenire e, se l'azienda lo desiderava, ho fornito una mia valutazione da esterno sugli attuali processi e sulle strutture in azienda.

Cosa ha scoperto con questi coaching BGM?

Innanzitutto che vi è un grande impegno su questo tema da parte di aziende e responsabili, sia nelle aziende in cui il numero di assenze è piuttosto elevato, che in quelle in cui non ci sono particolari problemi. In più, ho avuto conferma che per trovare delle buone soluzioni è necessario tenere conto della situazione specifica di ogni azienda. A seconda della cultura, del settore, dell'andamento dell'attività e degli attuali temi chiave, una stessa misura può essere perfetta per un'azienda e completamente sbagliata per un'altra.

Non è necessario adottare misure costose per il BGM, si possono ottenere risultati anche con piccoli interventi.

Quali sono i veri problemi delle aziende? Quali tendenze ha osservato in generale negli ultimi due, tre anni?

Purtroppo in molte realtà vi sono problemi legati all'aumento del numero di assenze, ai costi elevati per l'indennità giornaliera per malattia, agli alti contributi di rischio delle casse pensioni e ad altri fattori che influiscono negativamente sull'attività aziendale. Oltre al peso che questo ha, non solo sul personale in malattia, ma anche sui team che devono far fronte ai problemi, sta assumendo sempre più importanza anche l'aspetto economico. Inoltre vi sono molti aspetti specifici che, a seconda dell'azienda, destano preoccupazioni diverse. Per esempio, come posso intervenire come azienda se la mia assicurazione d'indennità giornaliera per malattia o l'assicurazione per l'invalidità non accompagna il processo di reinserimento di un collaboratore o di una collaboratrice in tempi rapidi, così come prevede il mio processo per le assenze?

Le aziende a cui ha fatto visita sfruttano le offerte di informazione e supporto nell'ambito della salute sul posto di lavoro?

Complessivamente sto osservando una tendenza positiva: rispetto a quattro o cinque anni fa, il BGM è un tema molto più presente anche nelle PMI. Di conseguenza le aziende sono sempre più capaci di sfruttare le offerte che provengono dall'esterno. Di solito al primo posto vengono le offerte delle assicurazioni d'indennità giornaliera per malattia, seguite dalle misure di sostegno dell'AI. La vasta offerta delle casse pensioni, invece, in base alla mia esperienza è molto meno conosciuta. Il consiglio che mi sento di dare alle aziende assicurate con Previs, quindi, è di studiare le offerte di Previs e di abbinarle ai processi di prevenzione e inserimento esistenti.

Lavorare per favorire la salute sul posto di lavoro comporta un dispendio di tempo e denaro. Per le aziende e le organizzazioni, quindi, ne vale la pena?

Sia l'azienda che il personale ne traggono un doppio vantaggio: a livello umano e finanziario. La mia esperienza come consulente, così come numerosi studi e valutazioni, lo dimostrano chiaramente.

Quale consiglio si sente di dare a un'azienda che vorrebbe iniziare a lavorare sul BGM?

Soltanto uno: affrontate il tema, possibilmente con un incarico dalla direzione o addirittura dal comitato o consiglio di amministrazione, perché la capacità lavorativa e la salute hanno assunto un significato strategico.

Informazioni e consigli sulla salute sul posto di lavoro

All'insegna del motto inbuonasalute@work, Previs mette in luce il tema della salute sul posto di lavoro, che include informazioni di base, strumenti e offerte su prevenzione, gestione delle assenze e reinserimento.

→ Informazioni per datori e datrici di lavoro

→ Informazioni per persone assicurate

→ Al video inbuona-salute@work

in buona salute @ work

Domande importanti in sintesi

Informazioni di base

Dove posso trovare le principali informazioni sulla salute sul posto di lavoro?

Diagnosi

Quali sono le condizioni di salute sul posto di lavoro nella mia azienda?

Caso di emergenza

Cosa fare quando un collaboratore o una collaboratrice deve assentarsi per un periodo prolungato?

Prevenzione

Cosa posso fare per la salute in azienda?

Reinserimento

Come funziona il ritorno sul posto di lavoro?

‹ Le risposte e ulteriori informazioni sono disponibili sul sito prevue1124.previs.ch/risposte

Nuovo sito web, nuova immagine

Previs Previdenza accelera lo sviluppo su più livelli, anche attraverso la sua nuova immagine, in grado di trasmettere vicinanza e lungimiranza. Al centro ci sono le persone, la sua clientela.

«Siamo una cassa pensioni al passo con i tempi e questo deve emergere anche dalla nostra immagine», spiega Stefan Ernst, responsabile Clienti & comunicazione di Previs Previdenza. Di questa fa parte anche il sito web previs.ch, la nostra piattaforma centrale, che di recente è stato rielaborato dal punto di vista funzionale, dei contenuti e strutturale ed è stato dotato di una base tecnica moderna. L'obiettivo principale della nuova presenza online è guidare gli utenti e le utenti ancora meglio tra i diversi temi e contenuti, per questo abbiamo semplificato testi e informazioni. Inoltre è stata rinnovato anche il sito web previs-immobilien.ch, dedicato al considerevole patrimonio immobiliare e ai progetti di costruzione.

Lungimiranza e vicinanza alle persone

Oltre a rinnovare il proprio sito web, Previs ha aggiornato anche la propria immagine. «Ci siamo lasciati guidare principalmente dal nostro nome, espressione della lungimiranza della cassa pensioni», spiega Stefan Ernst. «Allo stesso tempo, però, Previs vuole essere un istituto di previdenza responsabile, collaborativo, orientato al risultato e trasparente, che si pone al fianco delle persone. Volevamo quindi che la nostra nuova immagine esprimesse questi valori, che costituiscono i nostri principi chiave.»

Lo sviluppo continua

La nuova immagine ha portato a modificare anche la rivista Previsione, che ora presenta un layout che lascia spazio a più articoli leggermente più brevi e a immagini accattivanti. Anche la versione online di Previsione è stata rinnovata, così come la newsletter, nella quale vengono approfondite determinate tematiche e i cui contenuti e novità vengono regolarmente pubblicati anche sui social media. «Le esigenze e le forme di comunicazione continueranno a evolversi e noi abbiamo intenzione di rimanere al passo, senza perdere di vista i costi», sottolinea Stefan Ernst. Molti degli interventi sul sito web e sull'immagine grafica sono stati quindi svolti, per quanto possibile, internamente dall'eccellente team Comunicazione, composto da Brigitte Flück e Nadja Pfaffhauser.

L'affiatato team Comunicazione di Previs al lavoro: da sinistra Brigitte Flück, Nadja Pfaffhauser e Stefan Ernst

La gestione sostenibile degli immobili nella pratica

La sostenibilità riveste un ruolo centrale sia nella pianificazione e nella realizzazione dei progetti di nuova costruzione, che nella gestione del portafoglio immobiliare di Previs. L'obiettivo è ambizioso, non solo sulla carta. Di seguito alcuni esempi concreti che dimostrano il nostro impegno.

‹ Energia solare, stazioni di ricarica per auto elettriche, numerosi spazi di incontro e aree dedicate alla biodiversità: nell'insediamento Jardin du Paradis di Bienne Previs è riuscita ad attuare vari aspetti della strategia per la sostenibilità.

Gli immobili di Previs devono rispettare requisiti molto elevati per quanto riguarda bilancio energetico, materiali da costruzione e qualità architettonica. Un aspetto importante è la riduzione del consumo energetico. Il nostro obiettivo a lungo termine è azzerare le emissioni nette entro il 2050 e per raggiungerlo ci atteniamo alle direttive della politica climatica della Confederazione. La nostra strategia per la sostenibilità però va oltre: Previs segue infatti l'approccio ESG, che comprende la tutela del clima e dell'ambiente (environment), la convivenza sociale (social) e la gestione aziendale sostenibile (governance). Tutto questo, però, senza dimenticare la nostra missione principale: ottenere rendite conformi al mercato per i nostri investimenti patrimoniali.

Fonti di energia rinnovabili

Un aspetto importante del nostro impegno a favore della sostenibilità è la scelta di metodi di costruzione che tutelano le risorse. Attraverso l'impiego di materiali di alta qualità ed energie rinnovabili, puntiamo a garantire che i nostri immobili durino il più a lungo possibile e, di conseguenza, che anche i costi del ciclo di vita siano ridotti. E non soltanto quando si parla di progetti di nuova costruzione. Anche in caso di interventi di risanamento Previs, per quanto possibile, sceglie fonti di energia rinnovabili. A Münchenbuchsee, ad esempio, per l'immobile nella Ursprungstrasse il vecchio impianto di riscaldamento a gasolio è stato sostituito con termopompe, in grado di riscaldare e fornire acqua calda ai 113 appartamenti. Per tutti gli interventi di risanamento e di nuova costruzione, inoltre, durante la progettazione viene valutata anche la possibilità di installare impianti fotovoltaici e stazioni di ricarica elettrica. Inoltre, per fare in modo che i vantaggi economici derivanti dalla produzione di energia elettrica in loco possano essere trasferiti a locatari e locatarie, Previs cerca sempre di dare vita a un raggruppamento ai fini del consumo proprio (RCP).

Spazi per le persone e la natura

Nei suoi insediamenti Previs, oltre agli interventi edilizi, promuove anche il buon vicinato. A Wabern, presso Nesslerenweg, ad esempio, è stato coltivato un campo di zucche, gestito autonomamente dai residenti e dalle residenti.

Nel nuovo quartiere che sta nascendo lungo Uferweg a Burgdorf, invece, è prevista la nascita di un'«unione di insediamenti», volta a costruire buoni rapporti di vicinato.

Negli insediamenti di Previs, però, non devono vivere bene soltanto le persone, anche gli animali devono avere spazi naturali a disposizione. Nella progettazione e nella realizzazione dei suoi nuovi progetti, Previs pone sempre attenzione anche alla promozione della biodiversità. Attraverso interventi semplici, infatti, come la realizzazione di prati di fiori, cumuli di pietre o di legname e zone lasciate a maggese, è possibile dare vita a spazi naturali in cui possono trovare riparo numerose specie animali.

Queste misure, così come altre, non soltanto aumentano la qualità abitativa per locatari e locatarie, ma assicurano anche che gli immobili diretti mantengano un valore e un rendimento più elevati sul lungo periodo. E questo contribuisce notevolmente alla garanzia delle prestazioni pensionistiche di Previs.

Personale motivato, alta qualità del servizio

Previs occupa circa 90 tra collaboratori e collaboratrici nei settori più disparati, tra cui Previdenza, Immobili, Finanze, Informatica e Servizi immobili. L'istituto di previdenza tiene molto alla loro crescita. L'impegno del personale, infatti, è un fattore determinante se si vuole ottenere un elevato tasso di soddisfazione della clientela.

Previs Previdenza è un'organizzazione multiforme e dinamica e un'azienda di formazione con al momento quattro persone in formazione. Il suo obiettivo è offrire alla propria clientela il miglior servizio possibile grazie all'impegno del suo personale e, allo stesso tempo, essere un datore di lavoro allettante. Abbiamo parlato di questa sfida con Susanne Lötscher, responsabile Human Resources.

Previs gestisce i fondi che gli vengono affidati in modo attento e consapevole. Inoltre effettua investimenti anche in interventi mirati per attrarre personale, formazione continua, opportunità di crescita interne e creazione di una buona cultura del lavoro. Ma qual è il suo obiettivo?
Susanne Lötscher: L'obiettivo principale è fornire alla nostra clientela servizi di massima qualità e un'offerta di consulenza completa. Per questo è importante che il nostro personale mantenga aggiornate le proprie competenze professionali e venga al lavoro con piacere. Desideriamo valorizzare le loro competenze personali e professionali attraverso incarichi e percorsi di formazione continua interessanti, prendere in considerazione le loro idee e i loro input e fare in modo che rimangano con noi a lungo. Questo perché riteniamo che la nostra clientela, dai datori e datrici di lavoro, alle persone assicurate fino ad arrivare a locatari e locatarie, possa trarne un effettivo valore aggiunto.

Come sta affrontando Previs la carenza di personale qualificato?
Anche per noi è un problema. Stiamo lavorando su diversi aspetti che influiscono sulla nostra attrattiva come la cultura aziendale, la conciliazione tra vita professionale e privata, le opportunità di partecipazione alle decisioni e, come già detto, la valorizzazione e la crescita del personale. Per attrarre nuovi collaboratori e collaboratrici, spesso possiamo contare sulle raccomandazioni di chi lavora o ha lavorato da noi. Questo ci fa piacere e ci conferma che siamo sulla buona strada.

In che modo favorite nel concreto la crescita del personale?
Vogliamo offrire loro incarichi interessanti e fare in modo che possano impegnarsi e crescere «on the job». Questo significa che possono anche assumere ulteriori incarichi, maggiori responsabilità e occuparsi di altri progetti. Inoltre, promuoviamo la formazione continua interna ed esterna. Al termine di un percorso di formazione continua, verifichiamo sempre quali competenze possono essere trasferite direttamente in Previs.

Nonostante questi interventi, però, non è possibile impedire che il personale lasci Previs.
Un certo grado di fluttuazione è normale e, a seconda dei casi, dipende anche dal proprio percorso di crescita personale. L'ingresso di persone nuove all'interno dei team può essere anche come una ventata di aria fresca e accelerare lo sviluppo di un'azienda dal punto di vista della cultura e dell'innovazione.

Cosa deve fare il settore HR per far crescere il personale? E la dirigenza?
La crescita è un processo continuo e noi vogliamo che il nostro personale sia sempre aggiornato per la nostra clientela. Anche la cultura della comunicazione interna e verso l'esterno, ad esempio, è un'attività importante e costante volta alla crescita. La comunicazione attraverso nuovi strumenti e il telelavoro pongono sfide importanti per l'organizzazione. Molto importante è anche il modo in cui si interpreta la conduzione. Investiamo in modo mirato su questo aspetto attraverso workshop per i quadri e corsi per dirigenti destinati sia ai responsabili dei team che alla direzione.

Sandra Mühletaler, responsabile Assistenza clienti, membro dei quadri
«Previs mi ha dato la possibilità di crescere sia attraverso la formazione continua che «on the job». Ho iniziato come assistente alla clientela per le persone assicurate nella previdenza, poi ho lavorato come consulente alla clientela e collaboratrice del servizio esterno per datori e datrici di lavoro nel reparto Clienti & comunicazione e oggi sono un quadro a capo del team Assistenza clienti. Sono orgogliosa del mio percorso.»

Katharina Scheidegger, Sviluppo e progetti, agente commerciale Immobili
«Quando sono entrata in Previs lavoravo come assistente Gestione del portafoglio nel settore Immobili. Oggi sono capoprogetto nello sviluppo degli immobili e agente commerciale Immobili. La cosa bella è che posso svolgere questa funzione che prevede incarichi diversi e una serie responsabilità con un grado di occupazione del 60 percento, riuscendo così a conciliare il lavoro e la famiglia.»

PrevisConnect, il nuovo e pratico portale online

Dal 1° gennaio 2025 Previs Previdenza introdurrà un nuovo sistema gestionale: PrevisConnect, che sostituirà l'attuale portale per aziende. In questo modo l'amministrazione della previdenza sarà ancora più semplice ed efficiente per la clientela.

Già oggi con Previs Previdenza è possibile registrare ingressi o uscite, modificare dati del personale, salari o gradi di occupazione ed effettuare adeguamenti del piano online. Ma l'attuale software di gestione comincia ad avere una certa età. Per questo dal 1° gennaio 2025 l'attuale portale per aziende sarà sostituito dal nuovo portale online PrevisConnect. Il sistema gestionale svizzero a cui si affiderà Previs è già utilizzato con successo da altre casse pensioni. I principali vantaggi per datori e datrici di lavoro saranno:

- scambio delle informazioni ottimizzato e comodo attraverso il portale online;
- conteggi su base giornaliera;
- controllo della plausibilità nel rilevamento delle mutazioni;
- indicazione dell'importo aggiornato dei contributi subito dopo le mutazioni rilevanti per i contributi;
- panoramica delle fatture dei contributi pagate e ancora in sospeso.

Quali saranno le novità per datori e datrici di lavoro con l'introduzione e l'utilizzo di PrevisConnect?

- Tutti i datori e le datrici di lavoro affiliati a Previs dovranno registrarsi nuovamente. Le credenziali saranno inviate a gennaio 2025 (cfr. tappe fondamentali sotto).
- Datori e datrici di lavoro, ovvero la prima persona che effettua l'accesso, avranno il ruolo di amministratore e saranno loro ad assegnare i diritti di accesso ai propri broker e al proprio personale.
- Tutte le informazioni fondamentali sono riportate su PrevisConnect. La comunicazione relativa all'amministrazione della previdenza avverrà tramite il portale online e non più tramite e-mail.

Prima e dopo il passaggio, Previs fornirà ulteriori dettagli a datori e datrici di lavoro.

PrevisConnect sostituirà anche l'app per assicurati

Dopo l'introduzione di PrevisConnect per datori e datrici di lavoro, Previs metterà a disposizione anche delle persone assicurate un nuovo portale online. L'app per assicurati sarà disattivata il 31.12.2024 e il nuovo portale per le persone assicurate sarà disponibile a partire dalla primavera del 2025. Prima del lancio verranno fornite le informazioni necessarie e i dati per l'accesso.

Grazie mille per la collaborazione

Il passaggio a PrevisConnect sarà effettuato a cavallo tra il 2024 e il 2025. Per ridurre al minimo i problemi durante la fase di transizione, il team Previdenza di Previs chiede la collaborazione di tutti e invita a ricordare le seguenti tappe fondamentali:

19 dicembre 2024
effettuare tutte le registrazioni per il 2024 nell'attuale portale per aziende

20 dicembre 2024
blocco delle mutazioni. Fattura relativa ai contributi di dicembre 2024 nell'attuale portale per aziende

31 dicembre 2024
invio della 13ª fattura relativa ai contributi per il 2024 e invio per posta

1° al 12 gennaio 2025
migrazione dei dati

Metà gennaio 2025
invio delle nuove credenziali per l'accesso a PrevisConnect

20 gennaio 2025
fattura relativa ai contributi di gennaio 2025 nel nuovo portale

Colophon

Editore: Previs Previdenza | Brückfeldstrasse 16 | Postfach | 3001 Bern | 031 963 03 00 | info@previs.ch | www.previs.ch
Redazione e layout: Previs Previdenza | **Stampa:** Jakob Druck AG, Grosshöchstetten | **Tiratura:** 9'000 es.