

## **ARTICOLO DI PUNTOSICURO**

**Anno 23 - numero 4987 di Giovedì 29 luglio 2021**

# **COVID-19: come favorire il rientro dei lavoratori guariti?**

*Una guida EU-OSHA sull'infezione da COVID-19 e sulla sindrome post COVID fornisce indicazioni per il rientro dei lavoratori. Il colloquio con i responsabili, il rientro graduale e le modifiche alle mansioni.*

Bilbao, 29 Lug ? Non c'è dubbio che il **rientro al lavoro**, dopo aver contratto l'**infezione da COVID-19** o laddove si è in presenza della sintomatologia della cosiddetta **sindrome post-COVID** possa essere difficile.

Proprio in relazione a queste difficoltà l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ( [EU-OSHA](#)) ha pubblicato nelle scorse settimane la guida "**L'infezione da COVID-19 e sindrome post-COVID ? guida per i lavoratori. Guida per i dipendenti in via di guarigione**", curata dal Prof. Ewan Macdonald e dai Dott. Drushsca Laloo, Dott. Clare Raynor e Dott. Jo Yarker, Long Covid Group della SOM (*Society of Occupational Medicine*).

In un primo articolo di presentazione della guida ci siamo soffermati sulla sindrome post [COVID-19](#), sul cosa fare in caso di malattia e sul ruolo dei datori di lavoro.

Oggi riprendiamo dal documento altri aspetti importanti nel favorire un **efficace e produttivo rientro lavorativo**:

- [Organizzare il rientro al lavoro: il colloquio con i responsabili](#)
- [Organizzare il rientro al lavoro: la sicurezza e le modifiche alle mansioni](#)
- [Organizzare il rientro al lavoro: gli esempi e il rientro graduale](#)

Pubblicità

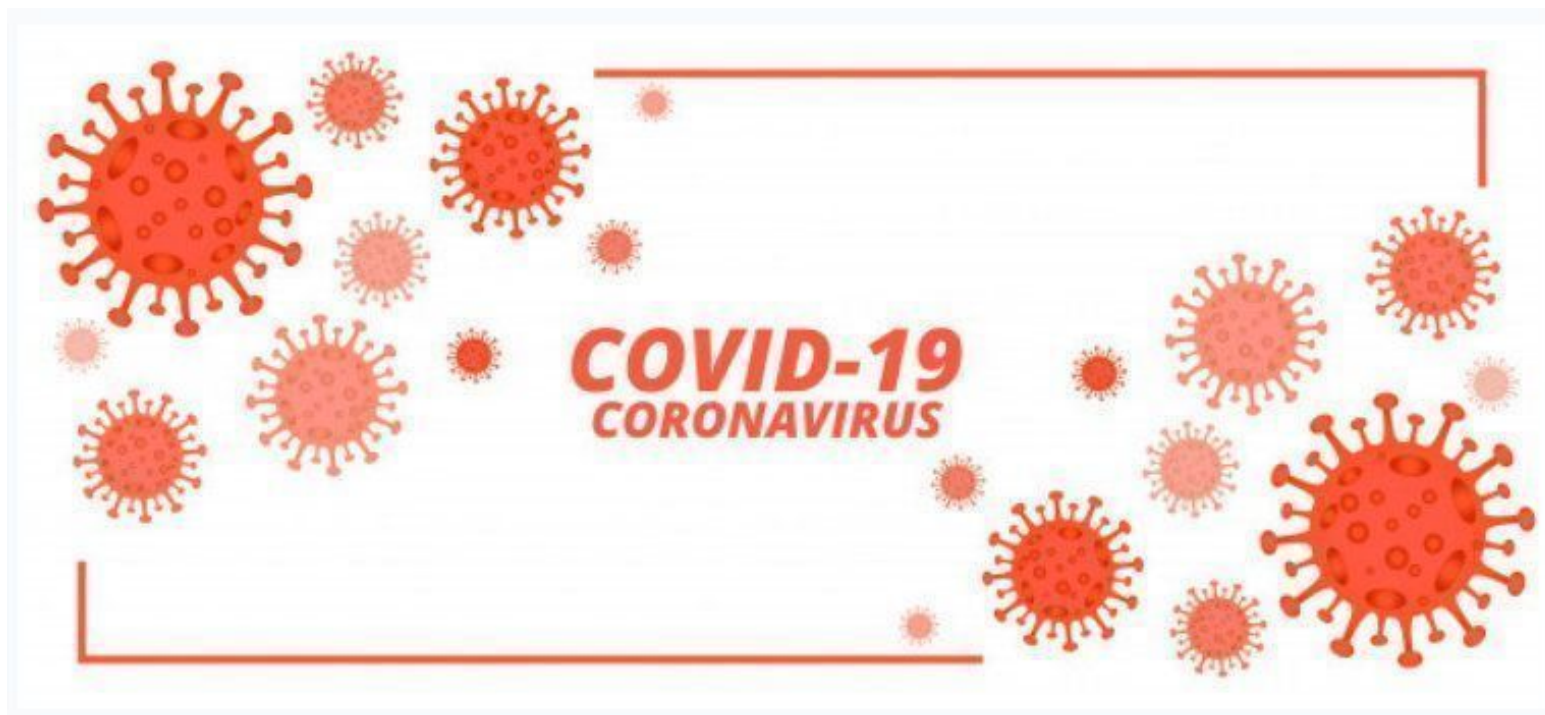
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ACAAG15] ?#>

## **Organizzare il rientro al lavoro: il colloquio con i responsabili**

In relazione alla cosiddetta **sindrome post-COVID**, la guida si rivolge direttamente ai lavoratori.

Se state iniziando un nuovo lavoro ? indicano gli autori ? "è possibile che vi venga domandato se soffriate di problemi di salute che richiedono assistenza affinché possiate lavorare. Non siete tenuti a dirlo ad altri, ma se desiderate assistenza, per esempio in caso di problemi conseguenti" alla malattia [COVID-19](#), "potete chiedere di consultare il servizio sanitario aziendale o il

medico. Alcuni impieghi prevedono requisiti speciali in materia di salute e sicurezza, che potrebbero comportare la necessità di valutare il vostro stato sanitario. In tali casi, un consulente legale vi dirà di informare il servizio sanitario aziendale o il medico in merito alle vostre condizioni di salute".



E riguardo all'**incontro per il rientro al lavoro** (o il «colloquio» in vista del rientro al lavoro) il **responsabile** dovrebbe:

- "contattarvi prima del vostro rientro per parlare della procedura e domandare come possa aiutarvi (durante la pandemia è opportuno svolgere il colloquio per telefono o tramite videoconferenza);
- organizzare una verifica appena possibile una volta avvenuto il rientro (anche per questo potrebbe rendersi necessaria una teleconferenza o una videoconferenza);
- esaminare i carichi di lavoro e accertarsi che non sarete sottoposti a una pressione eccessiva;
- valutare la possibilità di coinvolgere il servizio sanitario aziendale o un medico, il dipartimento delle risorse umane, il vostro supervisore o i rappresentanti dei lavoratori".

Si indica poi che il responsabile diretto e il dipendente "potrebbero elencare le esigenze lavorative in base alle seguenti categorie e indicare una stima in percentuale del tempo dedicato ogni giorno a tali esigenze (prima dell'assenza dovuta a malattia), nonché stabilire se il dipendente le percepisca come un problema per il rientro:

- **esigenze cognitive** ? trattamento di dati complessi, inserimento dati per cui è necessaria una concentrazione intensa, cambiamento rapido di compiti, assunzione di decisioni complesse, rapide e ad alto rischio, gestione di più parti interessate o di relazioni multiple;
- **esigenze fisiche** ? movimenti ripetitivi, posture statiche, spostamento occasionale di oggetti scomodi o pesanti;
- **esigenze emotive** ? interazione con persone vulnerabili/minori, clienti preoccupati, rischio di aggressione o violenza, necessità di essere emotivamente flessibili e resilienti".

Senza dimenticare che può essere richiesta una **autorizzazione medica prima del rientro al lavoro**, anche in relazione alla mansione lavorativa:

- "Se il vostro lavoro comporta il sollevamento di carichi pesanti o altri sforzi, allora dovrete effettuare visite mediche di controllo per il cuore e i polmoni prima di riprendere queste attività.
- Potrebbero rendersi necessarie altre verifiche dello stato di salute, quali ad esempio un esame della vista o una valutazione cognitiva se svolgete una mansione critica per la sicurezza.
- Se in precedenza siete stati affetti da problemi di salute che si sono aggravati con la COVID-19, occorre rivedere tutte le precedenti restrizioni lavorative".

## Organizzare il rientro al lavoro: la sicurezza e le modifiche alle mansioni

Nella fase di rientro al lavoro, in conseguenza anche di eventuali sintomatologie correlate alla sindrome post ? COVID, possono essere utili e necessarie alcune **modifiche alle mansioni lavorative**.

Queste alcune **indicazioni rivolte ai lavoratori**:

- "Consigliate il vostro responsabile in base alla vostra esperienza, alla conoscenza del vostro lavoro e delle vostre condizioni di salute.
- Consultate il vostro medico in merito a tutto ciò che dovrete o non dovrete fare e prenotate un appuntamento con il medico del lavoro o con il servizio sanitario. L'assenza dal lavoro potrebbe farvi sentire in colpa, ma è importante che non riprendiate troppo presto le vostre mansioni e non vi affatichiate oltre misura quando tornerete a lavorare.
- Discutete con il vostro responsabile le modifiche ragionevoli che sarà possibile apportare ai vostri compiti (se risulta che possano rendersi necessarie modifiche permanenti al vostro lavoro di cui si potrà parlare in un secondo momento).
- Chiedete informazioni sulla politica di riabilitazione adottata dal vostro datore di lavoro. Potreste inoltre avere bisogno di chiedere assistenza a servizi di supporto psicologico, di consulenza e in materia di benessere messi a disposizione dal datore di lavoro o dal sindacato.
- È meglio concordare con il vostro responsabile un piano di rientro al lavoro con cui vi sentiate entrambi a vostro agio. Il piano deve essere realizzabile e stabilire chi debba fare cosa e quando; inoltre deve essere flessibile perché, fino a quando non lo metterete in pratica, non saprete che cosa vada bene per entrambe le parti.
- Independentemente da questi accorgimenti, il vostro datore di lavoro deve continuare ad attuare e mantenere in vigore misure efficaci di controllo delle infezioni sul posto di lavoro.
- Nel quadro della verifica dell'idoneità al rientro, concordate un carico di lavoro che vi permetta di risparmiare energie per la famiglia, la vita sociale e il tempo libero".

## Organizzare il rientro al lavoro: gli esempi e il rientro graduale

Il documento riporta poi alcuni esempi di modifiche alle **mansioni lavorative**.

Si indica, innanzitutto, che a causa della durata e dell'impatto dei sintomi, "può rendersi necessario un **ritorno progressivo al lavoro**, detto anche '**rientro graduale**', che sarà possibile adeguare in maniera progressiva".

Infatti spesso, dopo la malattia COVID-19, per i dipendenti "è necessario un rientro graduale molto più lungo della durata media, che è pari a quattro settimane. Chi è affetto da sindrome post-COVID spesso tende a subire ricadute in caso di sovraccarico. Spesso questa sindrome si manifesta alcuni giorni più tardi".

Chiaramente non ci sono limiti per i tipi di modifica.

Altre **indicazioni per i lavoratori**, riguardo ai cambiamenti:

- "è meglio che voi e il vostro responsabile li elaborate e li discutiate e che siate flessibili entrambi. Non temete di dare consigli; tuttavia, il vostro responsabile potrebbe non essere in grado di soddisfare tutte le vostre richieste: ciò dipenderà dal lavoro".
- "le modifiche devono essere progettate su misura per voi in quanto persona e dipendere dai vostri problemi di salute, dal modo in cui influiscono sulla vostra capacità di svolgere le mansioni e il vostro ruolo lavorativo".

Si indica che benchè alcuni degli accorgimenti seguenti possono apparire ovvi, è utile "formalizzarli per garantire che vengano attuati:

- modifiche alle tempistiche (inizio, fine del lavoro e pause);
- modifiche agli orari, per esempio giornate più brevi e giorni di permesso inframmezzati a quelli lavorativi;
- modifiche del carico di lavoro, per esempio: definite un numero inferiore di compiti rispetto alla norma entro un tempo determinato;
- concedetevi più tempo per espletare mansioni abituali;
- modifiche dei modelli di lavoro, per esempio se sono necessarie pause regolari;
- cambiamenti provvisori apportati a compiti e mansioni («mansioni modificate»);
- assistenza, per esempio: una linea di supervisione chiara (qualcuno con cui consultarsi o effettuare verifiche);
- un sistema di 'affiancamento' in base a cui due persone lavorano insieme, in modo da potersi monitorare e aiutare a vicenda;
- giorni di permesso per appuntamenti sanitari;
- evitare di lavorare in isolamento;
- obiettivi chiari e meccanismi di controllo;
- lavoro da casa per una parte del tempo;
- modifiche alle attrezzature, per esempio filtri di luce blu per gli schermi, software a comando vocale, sedie ergonomiche per ufficio, apparecchiature potenziata per la movimentazione e la manipolazione".

Infine, se il vostro stato di salute è altalenante ? continua la guida rivolta ai lavoratori ? "è utile informarne il vostro responsabile. Se siete affetti da una patologia che potrebbe essere considerata una disabilità, è possibile che il datore di lavoro debba soddisfare requisiti giuridici supplementari che richiedono l'adozione di modifiche ragionevoli".

Concludiamo rimandando alla lettura integrale del documento che, oltre a fornire indicazioni sulla sindrome correlata al COVID-19, sul ruolo dei responsabili, su cosa fare in caso di contagio del virus SARS-CoV-2 e sul rientro al lavoro, si sofferma anche sul possibile supporto dei servizi sanitari/medici del lavoro (ad es. attraverso "una valutazione personalizzata dei rischi per la salute") e sulle responsabilità generali del datore di lavoro.

Tiziano Menduto

***Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:***

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, " L'infezione da COVID-19 e sindrome post-COVID ? guida per i lavoratori. Guida per i dipendenti in via di guarigione", a cura del Prof. Ewan Macdonald e dei Dott. Drushsca Laloo, Dott. Clare Raynor e Dott. Jo Yarker, Long Covid Group della SOM (*Society of Occupational Medicine*) ? Orientamenti dell'UE (formato PDF, 706 kB).



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)