

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 23 - numero 4985 di Martedì 27 luglio 2021

COVID-19: cosa possono fare i dirigenti per il rientro dei lavoratori?

Una guida dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro riporta indicazioni per i dirigenti affinché offrano adeguato sostegno al rientro dei lavoratori guariti dal COVID-19. La malattia e le cinque fasi per favorire il rientro.

Bilbao, 27 Lug ? Gli **effetti della malattia da coronavirus (COVID-19)**, dipendente dal virus SARS-CoV-2, "non sono ancora del tutto noti, ma attualmente si sa che:

- una persona su cinque presenta sintomi dopo quattro settimane e una persona su dieci presenta sintomi per 12 settimane o più. Per alcuni, i sintomi possono durare molti mesi;
- i sintomi possono essere imprevedibili e variabili nel tempo;
- tra i sintomi comuni figurano l'estremo affaticamento, la mancanza di respiro, i dolori muscolari e articolari, il dolore toracico e i problemi di salute mentale;
- per la maggior parte dei lavoratori con sintomi persistenti, sebbene non per tutti, occorrerà realizzare degli adeguamenti sul luogo di lavoro;
- data la natura imprevedibile e variabile della "COVID lunga", alcuni lavoratori potrebbero dover riprendere il lavoro in modo graduale, nell'arco di un lungo periodo di tempo, rafforzando la propria capacità lavorativa".

E per il **rientro dei lavoratori** dopo aver avuto la malattia COVID-19 i **dirigenti** sono molto importanti. Infatti le evidenze "mostrano che i superiori gerarchici **incidono in modo significativo sul successo del rientro al lavoro**"; le azioni e il comportamento di un dirigente "può determinare se il lavoratore che rientra al lavoro è in grado di tornare e continuare a lavorare".

Proprio a partire da questa constatazione l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), dopo aver elaborato una guida rivolta ai lavoratori, ha pubblicato anche una guida dal titolo "**Infezione da COVID-19 e COVID lunga ? guida per i dirigenti. Sostegno al rientro dei lavoratori: punti salienti**". La guida affronta vari aspetti, quali contattare il dipendente, concordare un rientro graduale ed eventuali adeguamenti delle mansioni e degli orari di lavoro del dipendente per gestire al meglio il suo rientro.

INFEZIONE DA COVID-19 E COVID LUNGA – GUIDA PER I DIRIGENTI

Sostegno al rientro dei lavoratori: punti salienti



Indice

Cosa sono il «post COVID» e la «COVID lunga»?	3
Perché i dirigenti sono importanti per sostenere il rientro al lavoro?	3
Cosa dovrebbero fare i dirigenti per aiutare collaboratori con COVID lunga a tornare al lavoro?	4
Fase 1: rimanete in contatto con il lavoratore mentre è assente dal lavoro	4
Fase 2: preparate il ritorno del lavoratore	4
Fase 3: programmate un colloquio di rientro al lavoro	5
Fase 4: fornite sostegno nei primi giorni successivi al rientro al lavoro	5
Fase 5: fornite sostegno costante e riesaminate la situazione periodicamente	6
Esempi di modifiche del lavoro	6
Rientro e orario di lavoro progressivi	7
Altri esempi	7
In che modo i servizi di medicina del lavoro possono aiutare i dirigenti e i lavoratori che rientrano al lavoro?	8
Responsabilità generali del dirigente	8

1

Safety and health at work is everyone's concern. It's good for you. It's good for business.

Questi gli argomenti trattati nell'articolo:

- La malattia: COVID acuta, COVID lunga e sindrome post COVID
- Il ruolo del dirigente e le cinque fasi per favorire il rientro
- Come fornire sostegno costante e riesaminare la situazione

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0535] ?#>

La malattia: COVID acuta, COVID lunga e sindrome post COVID

La guida ricorda che cosa sia il «**post COVID**» e la «**COVID lunga**».

Si segnala che per molte persone i sintomi relativi al COVID-19 durano un paio di giorni, "sebbene generalmente possano durare da due a quattro settimane. Questa manifestazione dell'infezione è denominata '**COVID acuta**'".

Mentre il termine «**COVID lunga**» è utilizzato "se dopo quattro settimane i sintomi continuano a impedire a una persona di svolgere attività normali. La stessa patologia può essere descritta impiegando termini quali '**COVID-19 con sintomi persistenti**' (sintomi con una durata da quattro a 12 settimane) e '**sindrome post COVID-19**' (12 settimane o più)".

E le ricerche rivelano che, come ricordato a inizio articolo, "i sintomi variano significativamente tra i singoli individui e non esiste un percorso diagnostico definito per la COVID lunga": i sintomi della COVID lunga "possono essere imprevedibili e variabili nel tempo; per alcune persone sono persistenti, per altre vanno e vengono".

Inoltre la COVID lunga "può avere un andamento inconsueto, caratterizzato da ricadute e fasi con nuovi sintomi, talvolta inusuali. Un caso inizialmente lieve o addirittura asintomatico può essere seguito da sintomi gravi che incidono notevolmente sulle attività quotidiane".

Tuttavia sebbene la ripresa dalla COVID-19 possa essere lenta, "molte persone migliorano col tempo e anche i trattamenti dovrebbero migliorare man mano che si acquisiscono nuove conoscenze. Il rientro al lavoro fa parte del processo di guarigione, anche se deve essere flessibile o a orari ridotti e 'ritmo tranquillo' nell'arco di molti mesi".

Il ruolo del dirigente e le cinque fasi per favorire il rientro

Cosa devono fare i **dirigenti** per aiutare collaboratori con "COVID lunga" a tornare al lavoro?

Intanto si ricorda che ogni persona "avrà bisogno di un **diverso livello di sostegno** a seconda del ruolo, dei sintomi a lungo termine, dell'ambiente di lavoro e della situazione personale".

Infatti è importante "ascoltare le esigenze e le preoccupazioni del lavoratore, permettergli di essere proattivo nell'apportare cambiamenti che gli consentano di gestire la propria salute e il proprio lavoro e collaborare per trovare soluzioni. Seguendo queste fasi potrete pianificare come agire e far tornare il lavoratore nelle migliori condizioni possibili in termini di sicurezza, consentendogli di continuare a lavorare".

La guida riporta le **fasi principali da seguire per sostenere il lavoratore che rientra al lavoro**, seguendo queste fasi il dirigente offre al lavoratore che rientra al lavoro le "condizioni migliori per tornare in sicurezza e continuare a lavorare".

Queste le cinque fasi con le indicazioni rivolte al dirigente:

- **Fase 1:** rimanete in contatto con il lavoratore mentre è assente dal lavoro.

- **Fase 2:** preparate il ritorno del lavoratore.
- **Fase 3:** programmate un colloquio di rientro al lavoro.
- **Fase 4:** prestate il vostro sostegno nei primi giorni successivi al rientro al lavoro.
- **Fase 5:** prestate un sostegno costante e riesaminate la situazione periodicamente.

Come fornire sostegno costante e riesaminare la situazione

Ci soffermiamo, in particolare, sulla **fase 5 (fornire sostegno costante e riesaminare la situazione periodicamente)** perché qui "le cose sono leggermente diverse dalla consueta procedura di rientro al lavoro". Infatti, proprio poiché i sintomi dopo la malattia COVID-19 sono variabili e cambiano nel corso del tempo, è importante "**riesaminare periodicamente i carichi di lavoro e le modifiche del lavoro**". Se possibile "si raccomanda un riesame periodico dei progressi compiuti in seguito al ritorno al lavoro con un professionista esperto di medicina del lavoro". In questo modo è possibile prevedere eventuali problemi e fare in modo che il dipendente possa gestire al meglio i sintomi persistenti e continuare a lavorare.

Riportiamo le varie **indicazioni per il dirigente correlate alla fase 5:**

- "**Comunicare regolarmente e apertamente.** Programmate contatti periodici per verificare cosa funziona e cosa deve essere rivisto.
- **Riesaminate i carichi di lavoro** e convenite di aumentare gradualmente le mansioni nel tempo, talvolta nell'arco di diversi mesi piuttosto che di settimane. Per alcune persone sarà più probabile che l'esperienza del rientro sia positiva se tutto si svolge senza fretta. In questo modo è possibile evitare ricadute e ulteriori assenze. Per qualcuno la presenza di sintomi persistenti può impedire di soddisfare le esigenze del lavoro; se così fosse, potrebbe essere giunto il momento di parlare di un cambiamento di mansioni o di una riassegnazione.
- Se del caso, **chiedete consiglio alle risorse umane.** Potrebbe essere necessario attuare politiche intermedie in materia di COVID-19, in particolare per quanto riguarda le assenze per malattia e la necessità di sostenere anziché penalizzare coloro che necessitano di un periodo di assenza prolungato o di una modifica delle mansioni.
- L'assenza prolungata o la modifica del lavoro può avere ripercussioni sulla **formazione del personale**; valutate in che modo ciò potrebbe incidere sui requisiti di formazione, in particolare nelle professioni regolamentate.
- **Tenete sotto controllo il carico di lavoro degli altri lavoratori.** In base ai tassi di infezione nella vostra area e ai protocolli in vigore, è possibile che molti dei vostri lavoratori siano assenti a causa della COVID-19 o degli effetti a lungo termine in caso di patologia grave. L'assenza o la ridotta capacità lavorativa di un numero considerevole di lavoratori può costituire un fattore di pressione sulla continuazione delle attività e sui restanti lavoratori. Mantenete il carico di lavoro aggiuntivo quanto più basso possibile e assicuratevi che la situazione non si prolunghi eccessivamente. I superiori gerarchici svolgono un ruolo importante nel monitorare la situazione e nell'assicurare che i singoli lavoratori non siano oberati. Rispettate le regole e gli accordi sull'orario di lavoro e i periodi di riposo e concedete il diritto di staccare al di fuori del lavoro.
- A prescindere dalla somministrazione del vaccino o dal ritorno al lavoro per coloro che sono guariti, mantenete le **misure raccomandate di controllo delle infezioni** (compreso il distanziamento sociale, il regolare lavaggio delle mani/l'igiene del viso e l'uso della maschera) per prevenire la diffusione del virus. Tali misure restano importanti anche durante il periodo di somministrazione del vaccino.
- Nell'ambito del **riesame al rientro al lavoro**, fate in modo che il lavoratore non spenda tutte le sue energie sul lavoro, senza lasciare nulla alla famiglia, alla socializzazione e al tempo libero".

Rimandiamo, in conclusione, alla lettura integrale di questa guida che riporta non solo i dettagli sulle altre quattro fasi di rientro del lavoratore, ma anche sulle possibili modifiche in ambito lavorativo, sul supporto dei servizi di medicina del lavoro e sulle responsabilità generali del dirigente.

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, " Infezione da COVID-19 e COVID lunga ? guida per i dirigenti. Sostegno al rientro dei lavoratori: punti salienti", a cura del Prof. Ewan Macdonald e dei Dr. Drushsca Laloo, Dr. Clare Raynor e Dr. Jo Yarker, Long Covid Group della SOM (*Society of Occupational Medicine*) ? Orientamenti dell'UE (formato PDF, 798 MB).



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it