

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 22 - numero 4699 di Venerdì 15 maggio 2020

Fase 2 del Covid: gestione delle assenze e dei lavoratori in telelavoro

L'EU-OSHA pubblica alcuni orientamenti per la ripresa in sicurezza delle attività lavorative. Focus sulla gestione delle assenze, sulla gestione dei lavoratori che lavorano da casa e sul ritorno al lavoro dei lavoratori malati.

Bilbao, 15 Mag ? In riferimento alla "fase 2" - di riapertura di alcune delle attività chiuse per l'emergenza COVID-19, l'EU-Osha fornisce alcuni **orientamenti**, anche se non vincolanti, su come affrontare, in questa fase di ripresa, la **salute e la sicurezza dei lavoratori**.

Quali misure collettive possono essere necessarie per contenere il possibile contagio del SARS- CoV-2? Come riprendere il lavoro dopo un lungo periodo di chiusura? Come gestire il possibile alto tasso di assenze dei lavoratori? E come gestire i lavoratori che continueranno a lavorare da casa?

A queste domande risponde l'**Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro** (EU-OSHA) con il documento "**COVID-19: fare ritorno al luogo di lavoro. Adeguare i luoghi di lavoro e proteggere i lavoratori**" (*COVID-19: back to the workplace - Adapting workplaces and protecting workers*). Un documento che, come abbiamo già indicato nell'articolo "Rivedere la valutazione dei rischi se i processi lavorativi sono cambiati?", indica che i datori di lavoro "hanno l'obbligo di rivedere la **valutazione del rischio** qualora sia applicata una **modifica del processo di lavoro**" e fornisce indicazioni sulla revisione della valutazione e sulla redazione di un **piano di azione** con misure adeguate all'emergenza COVID-19.

Dopo aver affrontato nei giorni scorsi le misure collettive e la ripresa dopo una fase di chiusura, ci soffermiamo oggi su quanto indicato riguardo ai seguenti temi:

- La gestione di un possibile alto tasso di assenze
- La gestione dei lavoratori che lavorano da casa
- Il ritorno al lavoro dei lavoratori malati

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0499] ?#>

La gestione di un possibile alto tasso di assenze

Il documento europeo, curato da William Cockburn (EU-OSHA) e contenente orientamenti di **carattere non vincolante**, si sofferma sul tema della **gestione di un alto tasso di assenze** tra i lavoratori.

COVID-19: FARE RITORNO AL LUOGO DI LAVORO Adeguare i luoghi di lavoro e proteggere i lavoratori



Si indica, infatti, che in base ai tassi di infezione e ai protocolli in vigore nelle varie zone d'Europa molti lavoratori potrebbero essere assenti a causa dell'emergenza COVID-19.

Un lavoratore in isolamento domestico preventivo potrebbe riuscire a continuare il lavoro a distanza, ma è comunque probabile che molti non potranno farlo. Inoltre i lavoratori a cui è stato confermato il contagio da COVID-19 "saranno assenti e non potranno lavorare per un periodo notevolmente più lungo, mentre quelli che si ammalano in modo grave possono avere bisogno di un ulteriore periodo di riabilitazione una volta che l'infezione è stata curata". Altri potrebbero poi assentarsi perché "devono prendersi cura di un parente".

Queste alcune indicazioni per la **gestione di questa situazione**:

- "L'assenza di un numero consistente di lavoratori, benché solo temporanea, può pesare sulle **attività continuative**. Anche se i lavoratori disponibili dovrebbero essere flessibili, è importante che non si trovino in una situazione che metta in pericolo la loro salute o sicurezza. 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 assicurarsi che i lavoratori individuali non siano oberati. Rispettate le regole e i contratti sulle ore lavorative e i periodi di riposo e concedete il diritto di staccare al di fuori del lavoro.
- Al momento di adeguare il lavoro per far fronte alle esigenze di una forza lavoro ridotta, ad esempio mettendo in atto nuovi metodi e procedure e modificando i ruoli e le responsabilità, valutate se il personale ha bisogno di una **formazione** e un **supporto aggiuntivi** e accertatevi che tutti i lavoratori siano capaci di svolgere il compito richiesto loro.
- Offrite ai lavoratori formazione in altri ambiti affinché possano eseguire compiti essenziali e permettere che il luogo di lavoro possa proseguire l'attività anche in caso di assenza dei lavoratori principali.
- Se avete a disposizione **lavoratori temporanei**, è importante informarli sui rischi che corrono nell'ambiente di lavoro e, se è necessario, formarli".

La gestione dei lavoratori che lavorano da casa

Un altro aspetto importante in questa emergenza COVID-19, per la redazione di un piano adeguato, è la **gestione dei lavoratori che lavorano da casa**, in telelavoro e in smart working.

Infatti le misure di **distanziamento sociale** adottate in moltissimi Stati membri della UE prevedono che i lavoratori "siano invitati od obbligati a lavorare da casa, qualora la natura del lavoro lo consenta". Ed è probabile che per la maggior parte di loro sia la prima volta e che il loro ambiente di lavoro "sia carente sotto numerosi punti di vista rispetto al luogo di lavoro. La misura in cui un ambiente domestico può essere adeguato varierà in base alla situazione del lavoratore e al tempo e alle risorse disponibili per adeguarlo".

Il documento europeo rimanda ad un link con utili raccomandazioni su come restare in sicurezza e in salute mentre si lavora da casa (rivolte a chi lavora da casa abitualmente o a lungo termine). Tuttavia fornisce alle aziende anche alcuni **suggerimenti** per "ridurre al minimo i rischi per i lavoratori che non sono riusciti a preparare il proprio ambiente di lavoro domestico adeguatamente":

- "Eseguite una **valutazione del rischio** che coinvolga i telelavoratori e i loro rappresentanti.
- Autorizzate i lavoratori a portare a casa temporaneamente l'**attrezzatura** che usano (se non riescono a farlo da soli, valutate di provvedere alla consegna). L'attrezzatura in questione può includere articoli come computer, monitor, tastiera, mouse, stampante, sedia, poggiatesta e lampada. Segnate su un registro chi prende quali oggetti per evitare confusione quando riprenderà il lavoro normale.
- Fornite ai telelavoratori orientamenti su come impostare una **postazione di lavoro a casa** che includano buone pratiche ergonomiche, come una postura corretta e il movimento frequente, per quanto possibile.
- Invitate i lavoratori a fare **pause** con regolarità (all'incirca ogni 30 minuti) per alzarsi, muoversi e fare stretching.
- Offrite loro **supporto nell'uso di attrezzature e software** informatici. Gli strumenti per la tele- e la videoconferenza possono diventare indispensabili al lavoro, ma è possibile che generino difficoltà a chi non è abituato a utilizzarli.
- Accertatevi dell'esistenza di una **buona comunicazione** a tutti i livelli che includa coloro che lavorano da casa, ad esempio con le informazioni strategiche fornite dai dirigenti di alto livello e con i compiti dei dirigenti gerarchici, senza trascurare l'importanza dell'interazione sociale di routine tra colleghi. Se alle prime si può rimediare con riunioni online programmate, la seconda può essere promossa con chat virtuali o pause 'caffè virtuali'.
- Non sottovalutate il rischio dei lavoratori che si sentono **isolati o sotto pressione**: un mancato supporto può dare origine a problemi di salute mentale. Una comunicazione efficace, il supporto del proprio dirigente e dei colleghi, e la capacità di mantenere contatti informali con i colleghi sono aspetti importanti. Valutate la programmazione online di riunioni del personale o del gruppo di lavoro o pianificate la presenza a rotazione dei dipendenti nel luogo di lavoro, nel caso sia stato avviato un ritorno graduale.
- Tenete presente che i vostri dipendenti possano avere un compagno o una compagna che lavora da casa o dei figli che non stanno andando a scuola e quindi possono avere bisogno di attenzione o devono collegarsi a distanza per proseguire le lezioni scolastiche. Altri potrebbero doversi prendere cura di familiari anziani o con malattie croniche e di chi è in isolamento. In queste circostanze, i dirigenti dovranno essere flessibili in termini di ore di lavoro e produttività del proprio personale e dovranno mettere al corrente i lavoratori della loro comprensione e flessibilità.
- Fornite assistenza ai lavoratori nello stabilire dei confini salutarî tra le ore lavorative e il tempo libero comunicando chiaramente quando devono essere operativi e disponibili".

Il ritorno al lavoro dei lavoratori malati

Il documento invita poi ad una grande attenzione nei confronti dei **lavoratori che sono stati malati**.

Si indica che secondo l'OMS (Organizzazione mondiale della sanità) "i sintomi più comuni di COVID-19 sono febbre, stanchezza e tosse secca. Alcune persone contraggono l'infezione ma non sviluppano sintomi e non presentano malessere. Moltissime persone (circa l'80%) si riprendono dalla malattia senza richiedere trattamenti specifici. All'incirca una persona su sei che contrae COVID-19 si ammala in maniera grave e sviluppa difficoltà respiratorie".

Si segnala inoltre che i lavoratori, che le persone che si sono ammalate in modo grave "possono avere bisogno di **attenzioni speciali** anche dopo essere state dichiarate abili al lavoro".

Ad esempio secondo alcune indicazioni "i pazienti che hanno contratto il coronavirus possono soffrire di una **capacità polmonare ridotta** in seguito a un attacco della malattia. È possibile che i lavoratori in questa situazione abbiano bisogno di un adeguamento del loro lavoro e di esonero dal lavoro per sottoporsi a fisioterapia. I lavoratori che sono stati sottoposti a terapia intensiva possono trovarsi ad affrontare sfide specifiche".

Si segnala che "il medico curante del lavoratore e il servizio di salute sul lavoro, se disponibile, devono consigliare le modalità e i tempi del suo ritorno al lavoro:

- **Debolezza muscolare.** "La gravità di questa conseguenza è proporzionale al tempo che una persona ha trascorso in terapia intensiva. La ridotta capacità muscolare si manifesta anche, per esempio, come disturbi respiratori. Un altro fenomeno comune ma riconosciuto con minore frequenza è la sindrome da cure post-intensive: è stimato che si verifichi nel 30-50% delle persone ricoverate in terapia intensiva ed è comparabile al disturbo da stress post-traumatico".
- **Problemi di memoria e concentrazione.** "Questi disturbi spesso si sviluppano con il passare del tempo e non sono sempre riconosciuti appena qualcuno riprende a lavorare. I sintomi visibili al lavoro sono problemi di memoria e di concentrazione, difficoltà nel corretto svolgimento dei compiti e riduzione delle capacità di risoluzione dei problemi. È pertanto importante rimanere vigili se sapete che qualcuno è stato in terapia intensiva".
- **Tempi lunghi prima di riprendere il lavoro.** "I dati rivelano che da un quarto fino a un terzo dei soggetti ricoverati in terapia intensiva può sviluppare problemi, indipendentemente dall'età. Per circa metà dei pazienti è necessario un anno prima di tornare al lavoro e fino a un terzo dei pazienti può non tornare".

Rimandiamo alla lettura integrale del documento europeo segnalando che il documento include anche un lungo elenco di risorse di vari Paesi rivolte a diversi ambiti lavorativi (edilizia, commercio, trasporti, servizi, istruzione, polizia, tempo libero, industria alimentare, ...).

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, "[COVID-19: fare ritorno al luogo di lavoro. Adeguare i luoghi di lavoro e proteggere i lavoratori](#)", a cura di William Cockburn (EU-OSHA) (formato PDF, 315 kB).

Scarica la normativa di riferimento:

[DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 26 aprile 2020 ? Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale.](#)

[Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro.](#)

[Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro sul nuovo coronavirus Sars-CoV-2](#)



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