L'INFEZIONE DA COVID-19 E SINDROME POST-COVID – GUIDA PER I LAVORATORI

Guida per i dipendenti in via di guarigione

Indice

Collaborazione tra dipendenti e datori di lavoro 2
Durante la malattia 2
Cosa fare se si manifestano i sintomi della COVID-19 2
Aspetti da discutere con il vostro responsabile se restate in malattia per un tempo più lungo, per esempio a causa della sindrome post-COVID 3
Il ruolo del responsabile 3
Il rientro al lavoro 4
L'incontro per il rientro al lavoro (o il «colloquio» in vista del rientro al lavoro) 4
Autorizzazione medica prima del rientro al lavoro 4
Modifiche alle mansioni lavorative 5
Esempi di modifiche alle mansioni lavorative 5
Rientro graduale 5
Altri esempi 5
Come possono aiutarvi i servizi sanitari aziendali? 6
Le responsabilità generali del vostro datore di lavoro 6

Collaborazione tra dipendenti e datori di lavoro

Dopo gli stress eccezionali — sia a livello fisico che psicologico — sofferti da chi ha contratto l'infezione da COVID-19 e/o è affetto da sindrome post-COVID, il rientro al lavoro può essere arduo. È possibile che incontriate ancora difficoltà con le attività quotidiane ma, per motivi finanziari o sociali, dovete lavorare per sostenere la vostra salute mentale. Se si è affetti da COVID-19, è meglio assentarsi dal lavoro fino a quando non ci si sente sufficientemente bene per riprendere la propria attività ma, con il giusto supporto, è possibile tornare a lavorare gradualmente o parzialmente quando non si è più contagiosi, se ci si sente abbastanza in forma per svolgere alcuni compiti. Per molti l'infezione dura un paio di giorni, benché frequentemente si protragga per due-quattro settimane (in tal caso si parla di «COVID acuta»).

«Sindrome post-COVID» è un'espressione che si usa se, dopo quattro settimane, i sintomi persistono e impediscono al paziente di svolgere le normali attività. In base ad alcuni studi di ricerca, una persona su cinque presenta sintomi dopo cinque settimane e una su dieci li accusa per 12 settimane o più dopo aver contratto la COVID-19 acuta. Nel febbraio 2021 l'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) ha pubblicato un documento di sintesi sulla sindrome post-COVID, che spiega ulteriormente i sintomi, la prevalenza e la gestione della patologia.

Può essere di conforto sapere che, sebbene la guarigione dalla COVID-19 possa essere lenta, molte persone si ristabiliscono col passare del tempo e si prevede che le cure miglioreranno con l'aumentare delle conoscenze. Il rientro al lavoro fa parte del processo di guarigione, anche se in una prima fase deve essere flessibile o graduale.

Il periodo della pandemia è stato difficile anche per i datori di lavoro, che hanno dovuto modificare rapidamente le modalità di organizzazione dell'attività lavorativa al fine di rendere l'ambiente più sicuro per i dipendenti e i clienti e hanno dovuto fare i conti con un certo numero di assenze per malattia. È possibile che nella stessa azienda siano state colpite molte persone.

Inoltre, a causa della pandemia, una grande quantità di dipendenti ha lavorato a distanza e alcune attività (per esempio quelle alberghiere) hanno chiuso; di conseguenza molti lavoratori sono stati messi in cassa integrazione. Tutto questo avrà un impatto a lungo termine e i datori di lavoro dovranno privilegiare le loro principali esigenze aziendali, unitamente alla salute e al benessere dei loro dipendenti.

Tenendo conto di tutto ciò, sarebbe ragionevole che i lavoratori e i datori di lavoro collaborassero al fine di rendere il rientro al lavoro il più possibile produttivo per tutti gli interessati.

Durante la malattia

Cosa fare se si manifestano i sintomi della COVID-19

- Dovreste assentarvi dal lavoro e sottoporvi a un test del coronavirus. Se il test è positivo o il medico ritiene che i vostri sintomi siano causati dalla COVID-19, dovreste assentarvi e isolarvi dal momento in cui siete risultati positivi o da quando i vostri sintomi si sono manifestati per la prima volta. Consultate in proposito la normativa del vostro paese e le regole dei datori di lavoro in merito.
- Vi consigliamo inoltre di contattare il vostro responsabile per informarlo della vostra assenza e, qualora la normativa nazionale lo richieda, di trasmettere una notifica, per esempio un certificato di malattia.
- Dovreste rimanere a riposo fino a quando non vi sentirete di nuovo bene, poiché potrebbero manifestarsi nuovi sintomi molti giorni dopo l'inizio della malattia.
- Verificate di aver soddisfatto tutti i requisiti dei test prima di tornare a lavorare; in caso di dubbi, rivolgetevi al vostro servizio sanitario aziendale o al datore di lavoro.

Aspetti da discutere con il vostro responsabile se restate in malattia per un tempo più lungo, per esempio a causa della sindrome post-COVID

- Durata consigliata della vostra assenza dal lavoro: in qualità di dipendenti, siete tenuti a informare il vostro responsabile non appena possibile se siete ammalati, a trasmettere un certificato di malattia e a comunicare indicativamente per quanto tempo vi assenterete dal lavoro. Se non è possibile fissare un appuntamento di persona a causa delle restrizioni imposte, consultate un medico.

Nota: le informazioni contenute nel certificato di malattia devono essere concordate tra voi e il medico che lo redige. Le informazioni relative alla vostra salute sono strettamente confidenziali, ma servono a fornire una semplice spiegazione al datore di lavoro.

- Il motivo per cui vi mettete in malattia: è sufficiente che sia semplice e di carattere generale (per esempio «temo di essere affetto da COVID-19» o «malattia virale»). Non è necessario che forniate dettagli medici al vostro responsabile; potete dire tanto o poco, a vostro piacimento.
- Quando dovete informare il vostro responsabile per comunicare un aggiornamento: se intendete rientrare al lavoro, dovete prima concordare un incontro con il responsabile. Se vi sentite ancora troppo male per lavorare, dovete produrre un altro certificato di malattia; potete contattare il vostro responsabile telefonicamente, tramite e-mail o video, oppure incontrarlo di persona, e concordare insieme la modalità.
- Alcune persone accuseranno sintomi persistenti (ad esempio stanchezza) per qualche settimana, mentre in altri casi potrebbe occorrere più tempo per guarire dagli effetti dell'infezione. Altri sintomi frequenti sono tachicardia, dispnea e dolori, e può succedere di sentirsi ansiosi o con un tono dell'umore basso. Se siete preoccupati per la comparsa di nuovi sintomi, dovreste consultare un medico.
- La sindrome post-COVID può presentare schemi insoliti, con ricadute e sintomi nuovi, talvolta bizzarri.
- Una forma inizialmente lieve può essere seguita in un momento successivo da problemi più gravi che possono incidere particolarmente sulle attività quotidiane.
- La sindrome post-COVID può durare molti mesi.
- Potrebbe servirvi aiuto per accedere a diagnosi e test sanitari che accelererebbero un rientro al lavoro. **Non fatevi scrupolo di effettuare queste richieste.**

Il ruolo del responsabile

- È buona norma per il vostro responsabile tenersi in contatto con voi quando siete in malattia, anche con una semplice telefonata (concordata tra voi e lui), per chiedervi come state e se c'è qualcosa che possa fare per aiutarvi. Questo contribuisce a mantenervi in contatto con il posto di lavoro. Spesso chi è assente per malattia da molto tempo afferma di avere nostalgia della routine lavorativa quotidiana e del contatto con gli altri. Alcuni ambienti di lavoro incoraggeranno i membri del team a mantenersi in contatto con i dipendenti assenti; anche in questo caso, le vostre preferenze in merito alla comunicazione con i colleghi possono essere discusse con il vostro responsabile.
- È utile concordare il tipo di informazioni da condividere con i colleghi e i clienti, nel rispetto della riservatezza, e quelle che non desiderate far sapere.
- Il responsabile può offrire supporto non solo chiedendovi come state, ma anche verificando che disponiate dell'assistenza medica necessaria e riconoscendo che state vivendo un momento difficile.
- Alcune imprese possono agevolare il vostro rientro al lavoro accettando di pagare i test sanitari, le diagnosi o le visite mediche cui altrimenti non potreste accedere.

- Il vostro responsabile deve comprendere che per diagnosticare la COVID-19 non è necessario un test positivo; possono bastare i sintomi.

Il rientro al lavoro

Se state iniziando un nuovo lavoro, 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 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.

L'incontro per il rientro al lavoro (o il «colloquio» in vista del rientro al lavoro)

- **Il vostro 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.

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.

Ciò potrebbe servire ad adottare modifiche specifiche e utili.

Autorizzazione medica prima del rientro al lavoro

- **Questo aspetto dipenderà dalla vostra 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.

Modifiche alle mansioni lavorative

- **Le modifiche possono essere estremamente utili: esistono molte opzioni che dovreste discutere con il vostro responsabile.**
  - 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 dovreste o non dovreste 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.
  - Indipendentemente 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.

Esempi di modifiche alle mansioni lavorative

Rientro graduale

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. Spesso, dopo la 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 sovraffaticamento. Spesso questa sindrome si manifesta alcuni giorni più tardi: dovreste regolarvi in base ai vostri sintomi.

Non ci sono limiti per i tipi di modifica; è meglio che voi e il vostro responsabile li elaboriate 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.

Altri esempi

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. Alcuni degli accorgimenti seguenti potrebbero apparire ovvi, ma 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 potenziate per la movimentazione e la manipolazione.

Se il vostro stato di salute è altalenante, 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.

Come possono aiutarvi i servizi sanitari aziendali?

I servizi sanitari aziendali e i medici del lavoro riconoscono che la malattia può avere una lunga durata e che una ripresa anticipata del servizio può causare ricadute. Essi possono aiutarvi nei modi seguenti:

- con una valutazione personalizzata dei rischi per la salute;
- sottoponendo a esami i dipendenti affetti da nuove patologie e da patologie scarsamente conosciute, valutando l'impatto dei sintomi sul lavoro;
- eseguendo con voi e il vostro responsabile diretto una valutazione personalizzata dei rischi connessi al posto di lavoro/alle mansioni;
- tenendo conto della vostra sicurezza e di quella dei vostri colleghi;
- mettendo in atto programmi di sorveglianza sanitaria e di riabilitazione se occorre apportare alcune modifiche alla sorveglianza sanitaria standard per far fronte ad altri rischi.

Se lavorate in una grande azienda, chiedete se essa può mettere a disposizione:

- una linea telefonica di consulenza;
- un servizio di riabilitazione, per esempio di terapia fisioterapica e occupazionale;
- un supporto pratico su aspetti come l'assistenza all'infanzia e condizioni di salute a lungo termine per aiutare la gente a trovare un posto di lavoro e conservarlo.

Le responsabilità generali del vostro datore di lavoro

Ecco alcuni punti di cui tenere conto per quanto concerne gli atteggiamenti del vostro datore di lavoro nei confronti della salute mentale, della sua forza lavoro e delle procedure:

- politiche generali per garantire un lavoro in condizioni ottimali per tutti;
- una politica in materia di assenze per malattia;
- politiche per il lavoro flessibile;
- obblighi in materia di sicurezza e salute sul lavoro;
- politiche sulla disabilità e altre politiche in materia di parità.

Questo opuscolo fornisce orientamenti per i lavoratori su come gestire il rientro al lavoro dopo l'infezione da COVID-19 o la sindrome post-COVID.

Poiché la COVID-19 è una nuova malattia, questo è un documento provvisorio che verrà aggiornato quando saranno disponibili nuove informazioni.

L'EU-OSHA ha inoltre elaborato una guida per il rientro al lavoro dopo la COVID-19 per i dipendenti in via di guarigione (cfr. https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace*).*

*L'EU-OSHA ha prodotto alcuni documenti e strumenti di orientamento per consentire alle imprese di far fronte all'impatto della COVID-19 sugli ambienti di lavoro. Si possono consultare visitando la sezione specializzata del sito web «*Ambienti di lavoro sani e sicuri fermano la pandemia*». Altri materiali sono disponibili nella sezione del sito dell'EU-OSHA «*Riabilitazione e rientro al lavoro*».*

Autori: Prof. Ewan Macdonald, Dott. Drushsca Lalloo, Dott. Clare Raynor e Dott. Jo Yarker, Long Covid Group della SOM (Society of Occupational Medicine).

L'EU-OSHA desidera ringraziare la Society of Occupational Medicine (SOM).

Gestione del progetto: Ioannis Anyfantis, Elke Schneider, William Cockburn, Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, (EU-OSHA).

© Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2021

La riproduzione è autorizzata con citazione della fonte.