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

Sostegno al rientro dei lavoratori: punti salienti

©Blanimir Balogovic

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

- **Qual è l'esperienza post COVID?**

Gli effetti della COVID-19 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.

- **Perché i dirigenti sono importanti per sostenere il rientro al lavoro?**

In quanto dirigenti, spesso siete il primo punto di contatto. Le evidenze mostrano che i superiori gerarchici incidono in modo significativo sul successo del rientro al lavoro; ciò che fate e come vi comportate può determinare se il lavoratore che rientra al lavoro è in grado di tornare e continuare a lavorare. Non è necessario che siate esperti di COVID lunga o che abbiate tutte le risposte, ma è importante che siate presenti per sostenere il lavoratore che rientra al lavoro, che prestiate ascolto alle sue preoccupazioni e interveniate ove possibile.

- **L'importanza di collaborare per trovare una soluzione**

Ognuno è diverso. 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. È importante ascoltare le esigenze e le preoccupazioni del lavoratore che rientra al lavoro, permettergli di essere proattivo nell'apportare cambiamenti che gli consentano di gestire la propria salute e il proprio lavoro e collaborare per trovare soluzioni adeguate per lui e per il vostro gruppo di collaboratori.

- **Fasi principali da seguire per sostenere il lavoratore che rientra al lavoro**

Seguendo queste fasi offrirete al lavoratore che rientra al lavoro le condizioni migliori per tornare in sicurezza e continuare a lavorare. Maggiori informazioni su ciascuna fase sono fornite nella presente guida.

- *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 utilizzare la presente guida**

La presente guida contiene informazioni utili affinché possiate affiancare i lavoratori che rientrano al lavoro a seguito di un'infezione da COVID-19 o COVID lunga. Tali informazioni possono essere utilizzate parallelamente alle pratiche di gestione delle assenze poste in essere dalla vostra organizzazione.

Se avete dubbi riguardo alla condotta da adottare, rivolgetevi al vostro referente delle risorse umane; non dovete fare tutto da soli.

Il presente opuscolo fornisce ai dirigenti indicazioni su come poter aiutare i lavoratori con sintomi persistenti a rientrare al lavoro dopo un'infezione da COVID-19 o COVID lunga.

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

Cosa sono il «post COVID» e la «COVID lunga»?

Per molte persone, i sintomi della COVID-19 durano un paio di giorni, sebbene generalmente possano durare da due a quattro settimane. Questa manifestazione dell'infezione è denominata «COVID acuta». Il termine «COVID lunga» è spesso 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).

- C'è ancora molto da apprendere sugli effetti della COVID-19, ma le ricerche rivelano 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 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;
- tra i sintomi comuni figurano:
  - affaticamento (stanchezza non migliorata dal riposo)
  - mancanza di respiro
  - dolori muscolari e articolari
  - dolore toracico
  - tosse
  - problemi di salute mentale, tra cui ansia e depressione;
- altri sintomi includono mal di testa, difficoltà a pensare e trovare le parole giuste, problemi cardiaci e di pressione sanguigna, perdita dell'odorato, eruzioni cutanee, problemi digestivi, perdita di appetito e mal di gola;
- 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.

Una parola di rassicurazione: 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.

Perché i dirigenti sono importanti per sostenere il rientro al lavoro?

L'esperienza di malessere, soprattutto con la COVID lunga, con i suoi sintomi variabili e insoliti, può essere preoccupante sia per il lavoratore sia per il dirigente, ma non deve esserlo; i consigli contenuti in questo opuscolo aiuteranno i dirigenti a prestare sostegno ai lavoratori che rientrano al lavoro.

Ognuno ha un'esperienza diversa dopo la COVID-19; pur essendo difficile per alcuni, per molti tornare a lavorare in qualche modo (non necessariamente a tempo pieno o svolgendo le stesse mansioni) è importante per ragioni finanziarie, per il miglioramento della salute mentale, per motivi sociali e per avere le migliori possibilità di conservare l'impiego; il ritorno al lavoro può addirittura contribuire al recupero dalla malattia.

- In quanto dirigenti svolgete un ruolo fondamentale nell'aiutare il lavoratore a tornare al lavoro. Spesso il dirigente è
- il primo punto di contatto per il lavoratore;
- nella posizione migliore per aiutare il lavoratore a sentirsi apprezzato e a mantenere un sentimento di identità quando non è al meglio delle proprie condizioni;

- in grado di introdurre modifiche o adeguamenti del luogo di lavoro per consentire al lavoratore di gestire il proprio lavoro e la propria salute al rientro.

Anche le risorse umane potrebbero svolgere un ruolo significativo, coadiuvando i dirigenti nello svolgimento di una serie di compiti menzionati nella presente guida.

Cosa dovrebbero fare i dirigenti per aiutare collaboratori con COVID lunga a tornare al lavoro?

- **Ognuno è diverso.**

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. 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.

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

- **Mantenete il contatto.** Fate sapere al lavorare che non lo avete dimenticato. Accordatevi su come rimanere in contatto (frequenza; via telefono o e-mail).
- **Discutete dei diritti e degli obblighi giuridici**, sia del datore di lavoro sia del lavoratore, relativi al congedo di malattia. Se il lavoratore si assenta dal lavoro per diversi giorni, può essere necessario inviare una comunicazione formale conformemente alle disposizioni della normativa nazionale.
- **Convenite su cosa comunicare agli altri.** È utile concordare quali informazioni dovrebbero essere condivise con colleghi e clienti, sempre nel rispetto della riservatezza.
- Se avete accesso a **servizi di assistenza in materia di salute sul luogo di lavoro e/o di sostegno psicologico/assistenza per il benessere**, informate i lavoratori sul sostegno disponibile e sulle modalità per accedervi. I servizi e i medici specializzati in medicina del lavoro hanno esperienza nel fornire consulenza in merito agli adeguamenti da realizzare nel luogo di lavoro e al sostegno da prestare ai lavoratori, nonché nel fornire consulenza ai dirigenti competenti dopo aver ottenuto il consenso dei lavoratori.
- Discutete con il lavoratore delle sue intenzioni per quanto riguarda interventi, programmi di riabilitazione, affiancamento e agenzie esterne per il rientro al lavoro.
- **Concedete al lavoratore il permesso di riposare e di riprendersi.** Molte persone si sentono colpevoli per il fatto di assentarsi dal lavoro e ciò può ostacolarne la ripresa; fate in modo che sappiano di poter contare sul vostro aiuto e sostegno, invece di chiedere loro quando pensano di rientrare.
- **Fornite ai lavoratori informazioni su eventuali politiche di riabilitazione** istituite presso la vostra azienda, siano esse specifiche o meno per la COVID-19.

Fase 2: preparate il ritorno del lavoratore

- **Per alcune persone può essere necessaria l'autorizzazione medica per tornare al lavoro**, ad esempio quando il lavoro comporta forti pressioni o stress, quando si svolgono ruoli critici per la sicurezza o nel caso dio patologie preesistenti che si sono aggravate a causa della COVID-19.
- **Mettetevi nei loro panni**: come vi sentireste se foste stati gravemente malati e non foste sicuri di potervi riprendere completamente? Cercate di pensare a come la persona potrebbe sentirsi, a cosa potrebbe preoccuparla e a quali potrebbero essere le sue priorità.
- **Organizzate un colloquio di rientro al lavoro per concordare un piano di ritorno.** Alcuni lavoratori possono presentare sintomi variabili e può essere necessario tempo prima che possano lavorare allo stesso livello di prima. Siate disposti a essere flessibili e pronti ai cambiamenti nel corso del tempo, poiché potrebbe essere necessario modificare il piano

iniziale. I servizi di medicina del lavoro, i supervisori e i rappresentanti dei lavoratori potrebbero contribuire all'elaborazione di tali accordi.

- **Consultate il vostro servizio o medico esperto di medicina del lavoro su come adeguare il luogo di lavoro.** Tali servizi possono anche consultare i medici che hanno in cura il vostro dipendente.
- Fornite ai colleghi e ai supervisori del lavoratore informazioni sulla COVID lunga e sulle questioni relative al lavoro e al ritorno al lavoro.
- Prendete in considerazione la possibilità di **chiedere consulenza** e utilizzare eventuali **regimi di sostegno** o di avvalervi di **disposizioni governative — generiche o specifiche per la COVID-19** — che forniscono sostegno per l'adeguamento del luogo di lavoro al fine di far continuare a lavorare i dipendenti.

Fase 3: programmate un colloquio di rientro al lavoro.

- **Prima del colloquio** riflettete su quali modifiche del lavoro e delle mansioni rappresentano opzioni praticabili e chiedete al lavoratore di fare altrettanto. Fate in modo che il lavoratore giunga alla riunione disposto a discutere in che modo la sua patologia potrebbe influire sul suo lavoro, quali mansioni si sente in grado di svolgere e, altro aspetto importante, quali modifiche lo aiuteranno a svolgere il lavoro integralmente o in parte. Ricordategli di chiedere consiglio al proprio medico su ciò che dovrebbe e non dovrebbe fare e coinvolgete i servizi o i medici esperti di medicina del lavoro. Può essere utile coinvolgere le risorse umane, i partner, il supervisore del lavoratore o i rappresentanti dei lavoratori.
  - Il superiore gerarchico e il dipendente potrebbero elencare le esigenze lavorative rientranti nelle categorie indicate di seguito, fornire una percentuale stimata di ogni giorno da esse occupato (prima dell'assenza per malattia) e stabilire se il dipendente ritiene che costituiranno un problema al rientro al lavoro:
  - cognitive — trattamento di dati complessi, inserimento di dati che richiede un'intensa concentrazione, passaggio rapido da una mansione all'altra, utilizzo di sistemi multipli, processo decisionale complesso, processo decisionale rapido e ad alto rischio, gestione di molteplici parti interessate o relazioni;
  - fisiche — movimenti ripetitivi, posture statiche, spostamento occasionale di oggetti poco maneggevoli o pesanti;
  - emotive — trattare con persone/bambini vulnerabili o clienti in difficoltà, possibilità di aggressione o violenza, necessità di essere emotivamente flessibili e resilienti.
  - In questo modo potreste individuare adeguamenti specifici e utili.
- **Durante il colloquio** dedicate del tempo a qualche domanda di routine e a mettere il lavoratore a suo agio; chiedete come si sente e se c'è qualcosa che lo preoccupa ed esaminate possibili soluzioni. Parlate delle possibili modifiche del lavoro, delle priorità e del calendario per le prime settimane del rientro; chiedete al lavoratore di esporre le proprie idee. Spiegate che controllerete ed esaminerete l'evoluzione della situazione. Discutete di come si svolgeranno il primo giorno e la prima settimana di lavoro. Concordate un piano di rientro al lavoro confacente alle esigenze di entrambi. Il piano deve essere praticabile; fate quindi in modo di stabilire i compiti di ciascuno e i tempi in cui svolgerli. Deve inoltre essere flessibile perché, fino a quando non lo metterete in pratica, non sarete a conoscenza di ciò che va bene per entrambi. Comunicate il piano ai servizi o ai medici esperti di medicina del lavoro e valutate la possibilità di informare le risorse umane o i colleghi del lavoratore.
- **Evitate adeguamenti non richiesti.**

Fase 4: fornite sostegno nei primi giorni successivi al rientro al lavoro

- Fate in modo di poter accogliere il lavoratore il primo giorno che rientra al lavoro.
- Dategli il permesso di fare le cose con calma all'inizio, in modo da evitare che si senta travolto e da ridurre il rischio di ulteriori assenze.

- Ricordategli le priorità di lavoro, il calendario e le modifiche concordate e verificate che siano applicati e che funzionino adeguatamente.
- Assicuratevi che il lavoratore rientrato sia aggiornato in merito a qualsiasi modifica apportata alle modalità di lavoro, presentatelo ai nuovi colleghi, comunicategli eventuali notizie recenti, ecc.
- Programmate contatti periodici per parlare di come il lavoratore sta gestendo salute e lavoro.

Fase 5: fornite sostegno costante e riesaminate la situazione periodicamente

È qui che le cose sono leggermente diverse dalla consueta procedura di rientro al lavoro. Poiché i sintomi dopo la COVID-19 sono variabili e cambiano nel corso del tempo, è ancora più 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 potrete prevedere eventuali problemi e fare in modo che il dipendente possa gestire al meglio i sintomi persistenti e continuare a lavorare.

- **Comunicate 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.

Esempi di modifiche del lavoro

Sono molti i piccoli cambiamenti o le possibili modifiche che possono facilitare ai lavoratori che rientrano la gestione della salute e del lavoro. Per gli operatori della medicina del lavoro i migliori risultati si ottengono quando i dirigenti e i lavoratori trovano una soluzione insieme. Siate flessibili. Non abbiate

timore di formulare suggerimenti e di incoraggiare le idee del vostro lavoratore, ma evitate di imporre adeguamenti. Ovviamente, potreste non essere in grado di accogliere ogni suggerimento, ma di solito è possibile trovare modifiche praticabili adatte al lavoro. L'elemento chiave è disporre di un piano stabilito di comune accordo.

Rientro e orario di lavoro progressivi

A seconda della durata e degli effetti dei sintomi post COVID, le persone potrebbero aver bisogno di tornare al lavoro progressivamente (il cosiddetto «rientro graduale»). È improbabile che un rientro graduale standard e breve sia adatto per la COVID lunga. I rientri graduali possono essere adattati nel corso del tempo, talvolta nel corso di varie settimane o addirittura mesi.

Per i lavoratori con sintomi di affaticamento sono importanti il lavoro a distanza e un ritmo tranquillo (vale a dire lavorare con pause di riposo determinate dai sintomi). Alcuni lavoratori potrebbero essere in grado di continuare con l'orario completo; per altri, una riduzione pianificata dell'orario di lavoro potrebbe essere più efficace.

Talvolta i lavoratori con COVID lunga possono avere ricadute se si sforzano eccessivamente, che potrebbero manifestarsi con un ritardo di diversi giorni. Dovrete lasciarvi guidare dal lavoratore (nella consapevolezza del fatto che anche il lavoratore sta ancora apprendendo a convivere con i propri sintomi e a gestirli).

Altri esempi

Le modifiche dovrebbero essere adattate a ciascun individuo e dipenderanno dai sintomi e dai limiti specifici di ognuno, dal modo in cui questi incidono sulla capacità di svolgere le attività e sul ruolo professionale. Sono necessari piani individualizzati di ripresa e riabilitazione. Alcuni dei seguenti elementi possono sembrare ovvi, ma è utile formalizzarli per garantire che si realizzino:

- modificare i tempi di lavoro (inizio, fine e pause);
- modificare le ore lavorate, ad esempio giornate più brevi, giornate di riposo tra giorni lavorativi;
- modificare il lavoro a turni, ad esempio valutare la possibilità di sospendere i turni di lavoro serali o mattutini e/o il turno notturno, in modo che la persona lavori nelle ore in cui si sente meglio;
- modificare l'organizzazione del lavoro, ad esempio con ritmi tranquilli, pause regolari e/o aggiuntive;
- modificare il carico di lavoro, ad esempio:
  - fissare un numero di compiti inferiore a quello normale in un determinato lasso di tempo;
  - concedere più tempo per svolgere i compiti abituali ed evitare di imporre scadenze di lavoro ravvicinate;
- modificare temporaneamente le funzioni o i compiti («funzioni modificate»);
- prestare sostegno, ad esempio:
  - una chiara linea di aiuto: qualcuno a cui chiedere o con cui confrontarsi;
  - un sistema di sostegno «amichevole»;
  - congedi per le visite mediche;
  - lavoro in compagnia di altri colleghi;
- definire obiettivi chiari e meccanismi di revisione;
- concedere il lavoro da casa a tempo parziale, ove possibile;
- effettuare verifiche regolari per controllare la variabilità dei sintomi.

Se ritenete che la patologia possa essere considerata una disabilità, il datore di lavoro può avere l'obbligo giuridico supplementare di effettuare adeguamenti ragionevoli. Chiedete consiglio al servizio di medicina del lavoro e alle risorse umane.

In che modo i servizi di medicina del lavoro possono aiutare i dirigenti e i lavoratori che rientrano al lavoro?

Quando la durata della malattia è lunga, se il lavoratore rientra al lavoro troppo presto o si assume l'intero carico di lavoro, può avere una ricaduta. Gli operatori della medicina del lavoro possono essere di aiuto in vari modi:

- fornendo sostegno per una revisione efficace della valutazione dei rischi sul luogo di lavoro per affrontare la COVID lunga e il ritorno al lavoro, nonché in termini di misure di controllo sul luogo di lavoro;
- effettuando valutazioni individualizzate, elaborando un piano di ripresa e riabilitazione individualizzato e garantendo che siano state eseguite le indagini mediche pertinenti;
- tali operatori hanno esperienza nella valutazione dei dipendenti con nuove patologie e patologie poco comprese, nonché nella valutazione degli effetti dei sintomi sul funzionamento della persona;
- contribuendo a una valutazione personalizzata dei rischi sul luogo di lavoro/dei compiti con voi e con i vostri colleghi;
- considerando la sicurezza del singolo lavoratore e dei suoi collaboratori;
- istituendo una sorveglianza sanitaria qualora sia necessario un adeguamento alla valutazione standard dello stato di salute per altri rischi.

Per maggiori informazioni consultate un operatore esperto di medicina del lavoro, il servizio di medicina del lavoro o un medico del lavoro.

Responsabilità generali del dirigente

Il vostro ruolo è quello di sostenere il lavoratore che rientra al lavoro mantenendo una comunicazione aperta e appoggiando, ove possibile, modifiche del lavoro. Non dovete avere tutte le risposte.

Se avete dubbi su cosa fare o avete bisogno di aiuto e consulenza, rivolgetevi ad altri dirigenti, al responsabile delle risorse umane o a un operatore della medicina del lavoro.

Se lavorate per una grande organizzazione, assicuratevi di sapere dove trovare informazioni sui seguenti aspetti:

- politiche di rientro al lavoro istituite dalla vostra organizzazione;
- percorsi di benessere e sostegno psicologico (ad esempio terapia, reti di personale);
- sostegno alla riabilitazione (ad esempio, fisioterapia);
- sostegno pratico su questioni quali l'assistenza all'infanzia e le patologie di lunga durata.

Poiché la COVID-19 è una malattia nuova, il presente documento è provvisorio e sarà aggiornato non appena saranno disponibili nuove informazioni.

L'EU-OSHA ha elaborato una serie di documenti di orientamento e strumenti affinché le imprese possano affrontare gli effetti della COVID-19 sui luoghi di lavoro. I documenti possono essere consultati visitando l'apposita sezione web Ambienti di lavoro sani e sicuri fermano la pandemia.

Materiale supplementare è reperibile visitando la sezione web dell'EU-OSHA Riabilitazione e rientro al lavoro.

Autore: Prof. Ewan Macdonald, Dr. Drushsca Lalloo, Dr. Clare Raynor e Dr. Jo Yarker, SOM Long COVID Group (Society of Occupational Medicine - Società di medicina del lavoro).

L'EU-OSHA desidera esprimere il proprio ringraziamento alla Società di medicina del lavoro (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.