

Fase 1 Divulgazione

- ✓ *Mostrare empatia e comprensione per la situazione.*
- ✓ *Discutere con il lavoratore le sue intenzioni in merito alla divulgazione.*
- ✓ *Discutere con il lavoratore le sue intenzioni in merito alla comunicazione (ai colleghi / tra datore di lavoro e dipendente).*
- ✓ *Discutere i diritti e gli obblighi giuridici, sia del datore di lavoro che del lavoratore, relativi al congedo di malattia.*
- ✓ *Discutere se il lavoratore possa eventualmente rimanere attivo al lavoro e in quale misura, in termini di carico di lavoro, compiti e assistenza.*
- ✓ *Se il lavoratore non può rimanere attivo, discutere gli orari del sostituto richiesto.*

Per saperne di più sul progetto EU-OSHA
«Riabilitazione e ripresa del lavoro»



L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) contribuisce a rendere l'Europa un luogo più sicuro, sano e produttivo in cui lavorare. Oltre a svolgere ricerche, elaborare e distribuire informazioni affidabili, equilibrate e imparziali nel campo della sicurezza e della salute, l'Agenzia organizza campagne paneuropee di sensibilizzazione. Istituita nel 1994 dall'Unione europea, con sede a Bilbao, in Spagna, l'Agenzia riunisce rappresentanti della Commissione europea, dei governi degli Stati membri, delle organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori nonché esperti di spicco in ciascuno degli Stati membri dell'UE e oltre.



Consigli per i datori di lavoro sul reinserimento dei dipendenti cui è stato diagnosticato il cancro

Agenzia europea
per la sicurezza e la salute sul lavoro
Santiago de Compostela 12 | E-48003 Bilbao, Spagna
Tel. +34 944358400 | Fax +34 944358401
E-mail: information@osha.europa.eu
<https://osha.europa.eu/it>

© Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2018.
La riproduzione è autorizzata con citazione della fonte.
Per l'uso delle immagini è necessario richiedere l'autorizzazione direttamente al titolare del diritto d'autore.

Immagine di copertina: © iStock/Francesco Ridolfi



La salute e la sicurezza sul lavoro riguardano tutti. Un bene per te. Un bene per l'azienda.

Fase 2 Periodo di trattamento

✓ Restare in contatto con il lavoratore e valutare le sue esigenze, le aspettative, le possibilità di lavorare e i suoi interessi.

✓ Discutere la possibilità per il lavoratore di tenersi in contatto con il suo ufficio e i suoi colleghi in base alle sue intenzioni (fase 1, punto 3).

✓ Discutere la possibilità di seguire programmi di attività fisica destinati ai pazienti affetti da cancro durante il trattamento.

✓ Fornire ai colleghi e ai capi ufficio del dipendente informazioni sul cancro, sul lavoro e su aspetti inerenti al reinserimento in base alla fase 1, punti 2 e 3.

Fase 3 Pianificazione e progettazione del reinserimento

✓ Coinvolgere il medico del lavoro nella valutazione di opzioni adeguate per il reinserimento.

✓ Discutere i diritti e i doveri giuridici sia del datore di lavoro sia del dipendente.

✓ Informare il dipendente in merito al programma aziendale di ripresa del lavoro. Adattare questo programma alle sue esigenze e preferenze.

✓ Un programma che preveda una combinazione di allenamento fisico, sostegno psicologico e adeguamenti di carattere lavorativo può costituire un valore aggiunto per migliorare la ripresa del lavoro.

✓ Sviluppare un piano di reinserimento con il supervisore, il dipendente e il medico del lavoro.

✓ Discutere con il lavoratore le sue intenzioni per quanto riguarda interventi, programmi di riabilitazione, affiancamento e agenzie esterne per il reinserimento.

Fase 4 Ripresa effettiva del lavoro

✓ La ripresa effettiva del lavoro dovrebbe avvenire in più fasi e in stretta consultazione con il dipendente.

✓ In caso di grave compromissione della capacità lavorativa, si dovrebbero valutare attentamente con altre parti (tra cui il medico del lavoro, assistenti sociali o la gestione del personale) opzioni alternative o di reinserimento esterno.

✓ Monitorare e, se necessario, adeguare il piano di reinserimento.

CONSIGLI PER I DATORI DI LAVORO NELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

✓ Fornire informazioni al lavoratore sui possibili programmi (esterni) di ripresa del lavoro.

✓ Fornire supporto e formazione ai colleghi e ai supervisori del lavoratore in base alla fase 1, punti 2 e 3.

✓ Rendere le condizioni di lavoro più flessibili.

✓ Allinearsi ad altre aziende che hanno posti di lavoro più flessibili.