

RAGIONEVOLI ADEGUAMENTI

Questa sessione tratta di alcuni adeguamenti che potrebbero aiutare il proprio dipendente, a seconda dei sintomi individuali e dalla gravità della malattia.

ORARI FLESSIBILI E **TIME KEEPING**

Per ottimizzare l'energia disponibile dei propri dipendenti, è bene considerare di poter permettere alle persone con ME di:

- Poter cambiare il loro orario di lavoro per evitare di viaggiare durante l'ora di punta
- Poter usufruire di un orario flessibile o ridotto
- Se possibile lavorare da casa
- Dove si lavora a turno permettere ai dipendenti con ME di avere un turno fisso
- Potersi allontanare più spesso e più a lungo dal proprio computer e dalla propria postazione di lavoro
- Di poter andare alle visite mediche anche durante le ore di lavoro

Assicurarsi che certi cambiamenti non causino risentimenti con gli altri dipendenti includendo dei cambiamenti ragionevoli per persone con disabilità e per lunghe assenze sul lavoro nella propria politica aziendale sul tema salute e creando buone comunicazioni fra i colleghi.

CARICO LAVORO

La guida occupazionale NHS Plus' sulla CFS/ME per i datori di lavoro sottolinea che “cambi di orari di lavoro, riduzione del carico e la riduzione degli sforzi fisici” sono gli aggiustamenti ragionevoli che ci si aspetta per le persone che soffrono di ME, tanto quanto il cambio della postazione di lavoro, lavoro da casa e flessibilità

Riassegnare ad un altro membro dello staff delle mansioni del malato su base temporanea o permanente può aiutare a diminuire la pressione e quindi aiutare a ridurre il bisogno di chiedere tempo per assentarsi.

Questo potrebbe portare a discutere sul fatto che anche gli altri devono essere informati dello stato del malato.

Si deve anche informare il proprio dipendente malato su quali sono i cambiamenti da attuare se i carichi di lavoro non vengono diminuiti.

CAMBIO DELL'AMBIENTE LAVORATIVO

Piccole modifiche dell'ambiente lavorativo può significare molto.

Alcuni esempi potrebbero essere:

- Assicurare una zona tranquilla dove il dipendente può riposare senza essere disturbato
- Un posto di parcheggio vicino all'entrata dell'azienda di lavoro
- Cambiare il tipo di illuminazione o il luogo della postazione di lavoro del dipendente se sensibile alla luce e ai rumori
- Prestare molta attenzione a qualsiasi cambiamento ambientale o della routine giornaliera

Il programma di Accesso al Lavoro può dare aiuto provvedendo a creare degli spazi adatti a carrozzine o provvedendo ad offrire altri aiuti pratici e ausili.

Un datore di lavoro responsabile deve essere ben consapevole del tema disabilità.

Se il proprio dipendente che soffre di ME è d'accordo, può aiutare a ad aumentare la conoscenza della

ME esponendo poste e volantini dal nostro coordinatore 0845 123 23 80

“Ho dovuto licenziarmi dal mio precedente lavoro perché non ho avuto nessun tipo di aiuto ed il lavoro e gli orari mi hanno causato una ricaduta. In seguito sono riuscita ad avere un lavoro part-time che mi ha permesso di gestire meglio il dolore e i miei livelli di energia. Sono fortunata perché il mio datore di lavoro attuale mi capisce ed è flessibile” Cit.Caroline

ULTERIORE SUPPORTO

Dando la possibilità a coloro che soffrono di M.E. di partecipare agli incontri dello staff (sia al telefono o video conference) è un modo molto valido per assicurarsi che si tengano aggiornati si sentano coinvolti e parte di un team.

Questo è particolarmente importante se lavorano ad orario ridotto.

Un regolare controllo delle propria performance danno sia al datore di lavoro che al dipendente di capire se il carico di lavoro e l'orario siano adeguati.

Quando i dipendenti che soffrono di M.E. soffrono anche di problemi cognitivi può essere utile:

- . assicurarsi che ricevano appunti o brevi riassunti dei meeting quando è possibile.
- .controllare che le informazioni chiavi siano state ricevute.
- .assicurarsi che le istruzioni siano sia scritte che verbali.

Decisioni documentate riguardanti il ruolo lavorativo del dipendente, l'ambiente lavorativo e qualsiasi ragionevole cambiamento è di rilevante importanza.

RISERVATEZZA

Quando un membro dello staff dichiara la propria M.E., può oppure no desiderare di condividere questo con gli altri colleghi.

Le persone con disabilità hanno il diritto di fare in modo che la loro malattia rimanga confidenziale.

Il Data Protection Act (documento per la protezione dei dati personali) sottolinea che i datori di lavoro devono assicurare la segretezza dei dati personali, che include anche tutte le informazioni sulla salute della persona.

Questo significa che non si può far sapere ad altre persone se un dipendente soffre di M.E. senza espresso consenso della persona stessa.

E' possibile comunque che qualche collega abbia bisogno di sapere di cambi di orario, di lavoro e di ambiente. Tuttavia non è necessario informarli dei motivi medici precisi.

Avere una politica della salute documentata può aiutare a capire chiaramente cosa si deve fare in queste circostanze.

Qualsiasi informazione si voglia condividere deve essere in anticipo condivisa col dipendente interessato.

TERAPIA del LAVORO

Gli OTs (terapisti del lavoro) danno suggerimenti ai datori di lavoro, (Direzione e Risorse Umane), si occupano di salute sul lavoro e assistono i dipendenti che hanno una qualche malattia o disabilità. Nel sitoweb di The Health and Safety Executive (vedi pag. 26) troviamo una pagina utile che spiega il ruolo degli OTs:

- .Valutazione e monitoraggio del rischio.
- .Programmi finalizzati alla gestione delle assenze

.Programmi per il ritorno al lavoro
.Modifiche delle postazioni di lavoro

Questo sito spiega anche come contattare un OT attraverso il JobCentre Plus, il dipartimento dei servizi sociali locale ed altri enti.

Il College of Occupation Therapists ha online un elenco di professionisti indipendenti al www.cotss-ip.org.uk.

Quando mi è stata diagnosticata la malattia stavo già lavorando con un programma di ritorno al lavoro a fasi della durata di 8 settimane. Tuttavia una volta ritornata a tempo pieno non ci è voluto molto perché avessi di nuovo un crollo. Il mio medico mi disse che potevo ritornare a lavorare per due ore al giorno per tre giorni alla settimana. Questo mi ha terrorizzata e di nuovo comunque volevo ritornare ad un lavoro full-time, non considerando pienamente la natura fluttuante ed imprevedibile della malattia. Sono stata pienamente supportata dal mio datore di lavoro e ho avuto incontri regolari con le Risorse Umane, qualche volta addirittura incontri quotidiani. Non è stato capito del tutto ciò che mi stava realmente capitando ed il mio datore di lavoro si è veramente preoccupato per la mia salute.

Tracey.

ASSENZA per MALATTIA

Quando un dipendente ha delle difficoltà concrete nel gestire il proprio lavoro a causa di malesseri o di frequenti domande di assenza dal lavoro questo viene valutato come una mancanza di capacità lavorativa non un fattore disciplina o di cattiva condotta.

Un imprenditore che non segue le corrette e giuste procedure, ed in seguito licenzia il dipendente può essere soggetto ad azione legale. Le persone con M.E. spesso si sentono costrette a continuare il lavoro all'inizio della malattia o quando i sintomi peggiorano. Sfortunatamente volere continuare a lavorare con questa malattia può essere controproducente e dannoso, potenzialmente causando delle assenze più lunghe ed una guarigione più lenta.

Se invece si attua un approccio flessibile, si fanno dei ragionevoli cambiamenti e si aiuta una persona con M.E. con un appropriato programma a fasi di ritorno al lavoro è molto più probabile che il dipendente riuscirà a continuare a lavorare.

ACAS offre molte informazioni sul come approcciarsi alla malattia ed i Tribunali del Lavoro si aspettano che siano state seguite le loro linee guida per quanto riguarda l'assenza dal lavoro.

Per aiuto ci si può rivolgere al numero....

M.E.- Appropriato ritorno al lavoro a fasi.

Ritornare al lavoro dopo un periodo di malattia come M.E. richiede un approccio molto più graduale della maggioranza degli altri programmi a fasi. E' importante che il lavoro ed anche il viaggio per e da il lavoro sia incorporato nel programma di spostamento (vedi pag. 6). Ritornare a lavorare le stesse ore di prima in otto settimane è praticamente impossibile- perfino otto mesi per certi diventa improponibile. E' raccomandabile un ritorno al lavoro graduale e sostenibile.

.concordare un piano flessibile e strutturato
.essere molto chiari sullo stipendio.

E' una buona idea avere un piano strutturato per fare in modo che sia il datore di lavoro ed il dipendente capiscano e siano d'accordo sulle modalità. Tuttavia, ci si deve aspettare che il programma

possa cambiare, a causa di improvvise ricadute- ed il datore di lavoro deve sempre essere consapevole che il proprio dipendente potrebbe esagerare cercando di dimostrare che tutto è tornato alla normalità.

E' dimostrato che brevi e regolari periodi di lavoro sono quelli più produttivi, per esempio 2 X 1 oppure 2 ore di lavoro flessibile la settimana alcune ore da casa per diverse settimane finché il lavoratore possa aumentare il proprio livello d'attività del 10% e mantenere questo livello nel tempo.

Le linee guida della NHS Plus riguardante la salute al lavoro dicono che si dovrebbero seguire i seguenti punti nello sviluppare un piano di ritorno al lavoro:

- . cominciare gradualmente con progetti di lavoro affinando le proprie abilità da casa
- .cominciare con un orario ridotto per poi aumentare gradatamente
- .cominciare con un carico di lavoro ridotto per poi aumentarlo
- .assicurarsi che il dipendente possa godere delle pause di riposo regolari
- .assicurarsi inoltre che il dipendente possa avere degli incontri di revisione con un professionista della medicina del lavoro.

Perché il ritorno al lavoro possa essere armonioso possono aiutare dei periodi di lavoro flessibile ed altri arrangiamenti (possibilmente da casa).

Qualunque siano le condizioni (lavorative) del vostro dipendente siate chiari quale sarà il salario e per quanto durerà.

Se ripetuti tentativi di ritorno al lavoro fallissero è bene considerare se le vostre aspettative o quelle del vostro dipendente o di altri colleghi siano troppo alte.

RETRIBUZIONE PER MALATTIA

E' di vitale importanza che il vostro dipendente sia a conoscenza di quale sia la retribuzione che riceverà durante la malattia e quando finisce il diritto di retribuzione per malattia.

Il vostro dipendente potrebbe ritornare a lavorare con un orario ridotto e con una retribuzione ridotta. Se fosse così è importante discuterne con il vostro dipendente e chiarire subito quanto sarà il salario

RETRIBUZIONE OBBLIGATORIA PER MALATTIA STATUTORY SICK PAY (SSP)

Il vostro dipendente può avere diritto a SSP se sta ricevendo il minimo di retribuzione. Per questo il datore di lavoro è tenuto ad avere i report di malattia . La SSP è pagata dal datore di lavoro fino a 28 settimane in qualsiasi periodo di malattia che dura dai 4 o più giorni.

E' obbligo per il datore di lavoro seguire lo schema della HM Revenue & Customs (HMRC).

Dettagliate informazioni si possono trovare nella guida E14 Employer Handbook per retribuzione obbligatoria della malattia che è disponibile presso HMRC e per mezzo del loro website (www.hmrc.gov.uk).

Il dipendente potrebbe avere altri benefici welfare mentre gode anche della SSP.

Se il vostro dipendente è ancora ammalato all'inizio della 23^ settimana di malattia SSP si dovrà completare e spedire il documento SSP1 al dipendente

Questo documento dovrà essere spedito anche nel caso in cui per qualsiasi altra ragione viene bloccato il pagamento . Si permetterà così al dipendente di usufruire di altri benefici statali, per esempio Employment and Support Allowance (ESA).

RETRIBUZIONE PER MALATTIA CONTRATTUALE

In base al contratto di lavoro il tuo dipendente potrebbe avere diritto anche ad una retribuzione per malattia contrattuale oltre alla SSP, o quando la SSP non è più pagabile, per esempio dopo le 28 settimane di malattia.

Potrebbero anche avere il diritto di richiedere dei benefici di welfare o benefici derivanti da qualsiasi assicurazione per malattia permanente.

WELFARE BENEFICI

I lavoratori possono beneficiare dei benefici Welfare anche quando godono della SSP (retribuzione obbligatoria per malattia).

Le regole di lavoro consentite permettono ai lavoratori che godono dei benefici di malattia di ricevere una somma di denaro prima che il beneficio venga assegnato. (Acconto)

Il sistema di welfare sta cambiando enormemente e includendo dal corrente maggio 2011 un aiuto oltre allo stipendio, indennità d'alloggio e agevolazioni fiscali comunali.

Il tuo dipendente potrebbe avere usufruire di una indennità di disabilità, che il governo rimpiazzerà con un Personal Independence Payment dal 2013 (pagamento personale di indipendenza).

DLA potrebbe essere pagato al dipendente sia mentre lavora ed anche quando è disoccupato. E' finalizzato per aiutare con gli extra costi derivanti dall'essere disabili.

Il dipendente può anche continuare a godere del Working Tax Credit (credito d'imposta lavorativo) anche se non lavora per malattia per un periodo di 28 settimane.

I benefit derivanti dall'età lavorativa saranno sostituiti dal Universal Credit(credito Universla) dal 2013.

Se il tuo dipendente rimane assente per malattia per un lungo periodo di tempo ha il diritto di fare domanda per un indennità di occupazione e di sostegno (ESA)

Con il ritorno al lavoro questi benefici potrebbero essere cambiati. E' importante che il lavoratore sia informato dei cambiamenti del proprio stipendio. In questo devono essere aiutati dal proprio datore di lavoro e dallo stato.

Ulteriori informazioni sui benefici statali è possibile trovarle sul nostro sito : www.actionforme.org.uk e al www.direct.gov.uk.

Le persone che soffrono di M.E. possono aiutare centro d'aiuto Welfare Right helpline. www.actionforme.org.uk o tel. 0845 123 2380.

ASSUMERE QUALCUNO CHE SOFFRE di M.E.

Se stai pensando di assumere qualcuno che soffre di M.E. potresti avere delle questioni pratiche da risolvere. Molti Centri per il Lavoro hanno un consigliere esperto sulla disabilità che potrebbe essere d'aiuto.

Le persone affette da M.E. possono godere dell'atto di equità (Equality Act) cioè dei ragionevoli cambiamenti delle normali condizioni lavorative (vedi...). Si possono avere aiuti economici usufruendo del programma di accesso al lavoro.

DOMANDE RELATIVE ALLA SALUTE

Una volta offerto alla persona un lavoro il datore di lavoro ha il diritto di fare delle domande sullo stato di salute.

Prima di fare l'offerta di lavoro non si ha il diritto di chiedere nessuna informazione eccetto quando si deve decidere se chi richiede il lavoro è in grado di eseguire una funzione essenziale del ruolo per cui è stato assunto, o quando hai bisogno di fare degli aggiustamenti nel processo di selezione, o per monitorare la disabilità o per creare delle opportunità di inserimento per le persone disabili.

Una persona con disabilità può denunciare alla Commissione di uguaglianza e diritti umani (EHRC) se pensa che gli vengono fatte delle domande illegali.

Questa commissione eventualmente poi fare un'azione legale contro il datore di lavoro per fare in modo che queste domande non vengano fatte.

OFFERTE di LAVORO

Le condizioni di qualsiasi offerta di lavoro dipendono solo da quelle scritte nella lettera. Se viene specificato un periodo di prova o si richiede un esame anche medico, questo deve riguardare tutti i probabili dipendenti non solo quelli che hanno una condizione particolare di salute.

DIRITTI degli ACCOMPAGNATORI

Se il tuo dipendente ha la funzione di prendersi cura di qualcuno che soffre di ME, sicuramente hanno delle responsabilità extra oltre a quella di dover affrontare le implicazioni pratiche ed emotive della malattia in famiglia.

Gli accompagnatori hanno il diritto legale di chiedere del tempo per dedicarsi ai propri cari (non retribuito). Ci sono delle eccezioni per certe occupazioni.

Il Work and Families Act 2006, Employment Rights Act 1996 and Equality Act 2010 riconoscono i seguenti diritti :

- richiedere un lavoro flessibile
- permesso di assentarsi in caso d'emergenza
- congedo parentale

La domanda di lavoro flessibile si può tradurre in cambiamento in ore lavorative, orario e posto di lavoro includendo anche il lavorare da casa.

I lavoratori hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo ragionevole di tempo per delle emergenze inaspettate od improvvise ed anche pianificare delle assenze anche abbastanza lunghe.

Si può richiedere il permesso di allontanarsi se la persona che soffre di M.E. ha una ricaduta o ha bisogno di essere accompagnata da un medico o se la normale routine viene interrotta da qualche problematica per esempio non c'è nessuno che lo assiste.

I genitori di ragazzi giuovani o con qualche disabilità hanno il diritto legale di un periodo di congedo parentale non retribuito. I genitori con figli a lungo decorso, disabili hanno il diritto di richiedere flessibilità sul lavoro in certe circostanze. Anche se non c'è nessun diritto automatico alla flessibilità lavorativa, un imprenditore ha il dovere di considerare seriamente tale richiesta.

Businesslink.gov.uk. ha una interessante guida alla legge ed alla pratica migliore per quanto riguarda il

lavoro flessibile, come anche la ACAS e direct.gov.uk.

Fonto o informazioni importanti per aiutare gli accompagnatori si possono trovare anche nella sezione famiglie ed amici del nostro sito www.actionforme.org.uk e nel nostro opuscolo per gli accompagnatori che si può scaricare o è disponibile ad un prezzo minimo al 0845 1232380.

COME ALTRI IMPRENDITORI AIUTANO IL LORO STAFF

Questo capitolo include delle testimonianze di diversi dipendenti della DELOITTE che soffrono di M.E. dove il rapporto dipendente e manager è stato studiato più dettagliatamente.

La storia di SARAH

“Sono stata molto fortunata perché lo staff medico nel luogo dove lavoravo è stato molto d’aiuto immedesimandosi nella mia situazione e così è stato anche per il mio capo.

Non ho avuto pressioni per ritornare al lavoro e infatti il mio manager pensava che fosse meglio per me prendermi un congedo più lungo dal lavoro per permettermi di tornare al lavoro pronta ed in forma- ma il lavoro era sempre stato fino a quel momento molto importante per la mia vita e per me era molto difficile e demoralizzante starne lontano per un tempo così lungo, io ero veramente molto motivata a ritornare.

Lo staff medico ed il mio manager mi hanno seguito molto da vicino in modo da creare per me un piano di ritorno al lavoro a fasi, ed io sono tornate cominciando a lavorare tre ore al giorno per quattro giorni alla settimana.”

La storia di SALLY

“Sono una delle fortunate. Il mio datore di lavoro mi ha sempre sostenuta e capita. Senza questo aiuto non sarei mai arrivata a questo punto di guarigione.”

“Ricevo un benefit per disabilità ed una assicurazione derivante dalla politica per la disabilità della compagnia per la quale lavoro, che mi ha permesso molto gradualmente negli ultimi due anni di lavorare per la ditta non retribuita, con orario flessibile per permettermi di ritornare lentamente al lavoro.”

“Durante il primo anno ho lavorato per un alcune ore anche da casa e poi queste ore sono aumentate col tempo:

SUZANNE

“Durante la mia malattia sono riuscita a lavorare con orari flessibili grazie al mio datore di lavoro che mi ha permesso di pianificare come e quando e lavorare.”

“Quando mi sono ammalata per la prima volta mi è stato detto che avrei dovuto fare qualsiasi cosa fosse necessario per sentirmi bene di nuovo. Mi sono sentita libera di stabilire per me stessa di quanto ore lavorare e questo cambia con la mia malattia.

“Anche la tipologia del mio lavoro è cambiata secondo il decorso della malattia.

Nei momenti più difficili ho trovato molto difficile relazionarmi con le persone esterne al mio team, mentre il mio ruolo interno veniva cambiato.

“Mi è stato permesso di sperimentare diverse metodologie di lavoro flessibile. Per un periodo lavoravo a casa per alcune ore ogni giorno prima di andare in ufficio. Comunque ho realizzato che per me è meglio quando lavoro quattro giorni in ufficio ed un giorno a casa a metà settimana.

“Avere un luogo dove sdraiarmi al lavoro è stato molto importante e mi è stato messo a disposizione il locale adatto.

“Anche durante il periodo peggiore della mia malattia il mio datore di lavoro mi ha sempre fatto sentire che ero ancora parte importante del team.

Trovo che l’aiuto da parte della direzione e dei miei colleghi sia stata una terapia estremamente valida-

MICHELLE

“Quando ho avuto i primi sintomi della malattia sono stata molto fortunata di essere impiegata in una multinazionale del petrolio.

Essendo io un importante membro del team significava che la compagnia stessa ha investito tempo e denaro nell'aiutarmi per ottenere una diagnosi e mi mandarono da due esperti della malattia.

“Il medico della società per cui lavoravo si è dato molto da fare per spiegare le mie condizioni ai miei supervisori. Così hanno cercato di aiutarmi a ritornare ad un lavoro a tempo pieno riducendo le ore di lavoro e dandomi degli incarichi meno stressanti.

STORIA d'una *RECEPTIONIST*

“Sono stata molto fortunata a lavorare per un medico di base quando mi sono ammalata sei anni fa. All'inizio della malattia ho dovuto assentarmi dal lavoro per sei mesi. Poi sono tornata con un programma 'vieni quando hai la forza per farlo e rimani quanto resisti'. Questo all'inizio si traduceva in una o due ore con poi delle ricadute per poi riuscire a lavorare per quattro o cinque ore al giorno nei sei mesi successivi.

“Ho presto realizzato che avrei dovuto ridurre permanentemente le mie ore di lavoro.

Attualmente lavoro venti ore suddivise in quattro giorni lavorativi (questa persona ha chiesto di rimanere anonima).

Caso: JOANNA e DELOITTE

Questo è quello che scrive Joanna: “Ho cominciato a far parte della Deloitte nell'aprile e lavoravo nel settore Banca e Sicurezza fino alla comparsa della mia malattia nel giugno 2008. Mi sono assentata dal lavoro per 6 mesi ed ho ricominciato con lo stesso incarico basato su un ritorno a fasi nel gennaio del 2009.”

“Lentamente ho ricostruito il mio orario lavorativo e sono tornata a lavorare 5 giorni alla settimana e quando ho sofferto di una fastidiosissima forma di herpes zoster nel marzo del 2009 con il risultato di altri due mesi di assenza dal lavoro”.

“Da allora sono ritornata a lavorare a tempo pieno con il pieno supporto ed incoraggiamento da parte della ditta cambiando però il mio ruolo costituito ora essenzialmente da un lavoro d'ufficio con un orario più stabile”.

“Ciò che mi ha permesso di ritornare a lavorare è stato un aumento graduale e flessibile dell'orario di lavoro contrariamente agli schemi rigidi di prima”.

“Mi ricordo quando il medico del lavoro mi ha suggerito di iniziare con un orario di 2 ore al giorno per due giorni alla settimana, mentre io mi aspettavo un ritorno a pieno regime e trionfante al mio ruolo. Tuttavia alla fine della mia prima settimana ero del tutto sfinita ed estremamente grata a quel medico che aveva avuto il buon senso di placare il mio ambizioso progetto di ritornare alla grande.”

“La Deloitte – è stata veramente fantastica- non so da dove cominciare per raccontarlo.

All'inizio mi è stato organizzato un incontro con un medico del lavoro esterno che ha dimostrato con una serie di valutazioni i singoli elementi della mia malattia, l'eventuale recupero, la prognosi e tutti quei accorgimenti che sarebbero stati necessari una volta che io fossi tornata al lavoro. Questi suggerimenti sono stati presi in seria considerazione dal Team delle Risorse Umane che si è tenuto in contatto regolare con me durante la mia assenza e si è assicurato che tutte le raccomandazioni dei medici fossero messe in atto una volta tornata.”

“Incontro ancora regolarmente i medici che mi hanno aiutato e adesso presso la Deloitte a Londra esiste un'infermiera del lavoro”.

“Quando sono tornata al lavoro sono stata amorevolmente seguita da Louise Clark il capo direttore del mio dipartimento, che ha continuamente cercato di capirmi e di supportarmi in tutti i modi possibili, sia professionalmente che personalmente. E' stata per me il mio “eroe” e quella forza motivante che mi ha tenuta in pista”.

“Louise è anche il mio tutor del lavoro- ch'è un piano organizzato Workability Network, una delle iniziative della Deloitte per persone con handicap che ha come finalità quella di supportare dipendenti

con difficoltà ed anche i loro manager”.

“Questo Network ha anche organizzato un laboratorio serale con il titolo CAPIRE la ME ed ha anche creato un’area dove ci si può riposare per quei dipendenti che necessitano di brevi momenti di riposo”.

“Gli effetti di un datore di lavoro supportante non devono mai essere sottovalutati- è semplicemente vitale”.

“Durante la convalescenza la pressione delle persone che soffrono di ME si creano è già abbastanza dolorosa senza ulteriori pressioni da parte dei loro capi del tipo ‘devo ritornare al lavoro ad ogni costo”.

“Avermi dato l’opportunità di tempo e spazio per guarire è stato un grande dono”-

“Nei giorni peggiori sentivo che il mio futuro mi era stato portato via e che qualsiasi pianificazione della vita avrebbe portato solamente a dispiacere: Comunque adesso che sono verso la guarigione riesco a fare dei programmi a medio termine”.

“Negli ultimi otto mesi sto lavorando a tempo pieno con minime assenze ed ho capito che anche in questo mio nuovo ruolo sto ricevendo lo stesso livello di comprensione che avevo precedentemente”.

“Ho la sensazione sempre di più che la Deloitte ha iniziato una politica e procedure illuminanti anche una cultura dell’aiuto e della comprensione si respira dappertutto”.

“Vorrei ringraziare la Deloitte , l’aiuto ricevuto mi ha permesso di mantenere la mia autostima e dignità che sarebbe stata invece del tutto calpestata vivendo un momento simile”.

“Vorrei tanto che potessimo vivere in un mondo dove a tutte le persone con ME potessero essere offerte simili opportunità, ma credo che con datori di lavoro come la Deloitte che stanno aprendo la strada abbiamo la speranza di essere un esempio per altre aziende che verranno”.

PUNTO di VISTA della DELOITTE

Val Stevenson, direttore delle Risorse Umane dice che la Deloitte ha come impegno il rispetto e l’inclusione delle persone con difficoltà, noi aiutiamo i ns. dipendenti che soffrono di malattie croniche e gli aiutiamo a raggiungere comunque i loro obiettivi. Siamo orgogliosi di essere dei datori di lavoro aperti e flessibili e siamo pronti ad offrire un posto di lavoro inclusivo dove i nostri dipendenti si possono sentire a loro agio per discutere di qualsiasi problema abbiano.

“Abbiamo un consulente sanitario molto preparato che assiste tutte quelle persone che hanno avuto una lunga convalescenza nella ripresa del lavoro. Negli uffici di Londra abbiamo una unità dedicata ad aiutare tutti i dipendenti che soffrono di malattie particolari. In questa unità c’è anche uno spazio per i dipendenti le cui malattie richiedono il riposo durante la giornata lavorativa”.

“Abbiamo la politica del lavoro flessibile e siamo strutturati in modo da permettere ai nostri dipendenti di lavorare anche da casa”.

Durante il processo di riabilitazione incoraggiamo ad usufruire di questa possibilità per permettere a loro d’avere un ritorno graduale al lavoro-

“Joanna è un attivo membro del nostro Workability Network, una pubblicazione per persone con disabilità e condizioni sanitarie precarie. Essa è un grande esempio per tutti i nostri impiegati”.

(Riprodotta da un articolo nel nostro magazine INTER ACTION del Aprile 2010).

CONTATTI UTILI

Azioni per ME

Informazioni Generali: 0845 123 2380 o 0117 927 9551 (Da Lun a Ven dalle 9 alle 5 pm)

E mail: admin@actionforme.org.uk

Diritti del Lavoratore 0845 1228648 (chiamare per orari)

Online M.E. Centre: www.actionforme.org.uk

NHS Plus

Tel. 0800 077 88 44
www.nhsplus.nhs.uk

ACAS

Tel. 08457 47 47 47
www.acas.org.uk

Business Link

Tel. 0845 600 9 006
www.businesslink.gov.uk

HM Revenue & Customs

Tel. 08457 143 143
www.hmrc.gov.uk

Equalities and Human Rights Commission

Tel. 0845 6046610 (England)
Tel. 0845 6045510 (Scotland)
Tel. 0845 6048810 (Wales)
www.equalityhumanrights.com

Directgov

www.direct.gov.uk

Health and Safety Executive (HSE)

Tel. 0845 345 0055
www.hse.gov.uk

Information Commissioner's Office

Tel. 0303 1231113
www.ico.gov.uk

College of Occupational Therapists

www.cotss-ip.org.uk

