

Commissione congiunta ILO/WHO sulla salute nei luoghi di lavoro - 1995



Scopi primari della medicina del lavoro sono la **promozione ed il mantenimento del più elevato grado di benessere fisico, mentale e sociale** dei lavoratori in tutte le attività; la prevenzione delle alterazioni della salute provocate dalle condizioni di lavoro; la tutela dei lavoratori sul luogo di lavoro dai rischi per la salute; la collocazione ed il mantenimento dei lavoratori in un ambiente di lavoro idoneo alle loro capacità fisiologiche e psicologiche ed in definitiva l'adattamento del lavoro all'uomo e dell'uomo alla sua mansione.

G Costa – UniMI

Tre sono gli obiettivi principali della medicina del lavoro:

- (i) il mantenimento e la **promozione della salute e della capacità lavorativa;**
- (ii) il miglioramento dell'ambiente di lavoro e del lavoro stesso per renderli compatibili ad esigenze di sicurezza e di salute e
- (iii) lo sviluppo di una organizzazione e di una cultura del lavoro che vada nella direzione della salute e della sicurezza, creando nello stesso tempo un clima sociale positivo e non conflittuale e tale da poter migliorare la produttività delle imprese. Il concetto di cultura del lavoro va inteso in questo contesto come una riflessione sui sistemi di valori essenziali adottati dalle imprese in causa.

Tale cultura si traduce nella pratica nei sistemi di gestione, nella politica del personale, in una maggiore partecipazione dei lavoratori, nelle politiche di formazione e nella gestione di qualità delle imprese.

Luxembourg Declaration (EU 2007)

Workplace Health Promotion (WHP) is the combined efforts of employers, employees and society to improve the health and well-being of people at work.

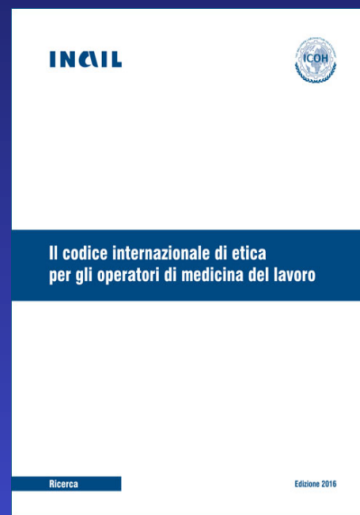
This can be achieved through a combination of:

- improving the work organisation and the working environment*
- promoting active participation*
- encouraging personal development.*

WHP involves:

- Having an **organisational commitment** to improving the health of the workforce*
- Providing employees with appropriate **information** and establishing comprehensive communication strategies*
- Involving employees in **decision making** processes*
- Developing a working culture that is based on **partnership***
- Organising **work tasks and processes** so that they contribute to, rather than damage, health*
- Implementing **policies and practices** which enhance employee health by making the healthy choices the easy choices*
- Recognising that **organisations have an impact on people** and that this is not always conducive to their health and well-being*

The areas of activity for WHP include life-styles, ageing, corporate culture including staff leadership, staff development, work-life balance, mental health and stress, wellness, Corporate Social Responsibility (CSR), nutrition and health.



1.

Obiettivo della medicina del lavoro è quello di proteggere e **promuovere la salute dei lavoratori**, sostenere ed incrementare le loro capacità lavorative, contribuendo ad istituire e a mantenere un ambiente di lavoro salubre e sicuro per tutti, promuovendo altresì l'adattamento del lavoro alle capacità dei lavoratori, tenendo in dovuto conto il loro stato di salute.

2.

L'area della medicina del lavoro è assai ampia e va dalla prevenzione di tutte le alterazioni della salute dovute all'attività lavorativa, agli infortuni sul lavoro ed alle patologie correlate al lavoro, quali le malattie professionali, **la tutela e promozione della salute dei lavoratori e tutti gli aspetti relativi alle interazioni tra salute e lavoro.**

Promozione della salute

13.

Per quanto riguarda la partecipazione a programmi di educazione sanitaria, di promozione della salute, di screening sanitario e di sanità pubblica, gli OML dovranno coinvolgere, nella programmazione ed attuazione degli stessi, sia i datori di lavoro che i lavoratori. Essi dovranno inoltre tutelare la riservatezza delle cartelle sanitarie personali dei lavoratori e prevenirne il loro uso scorretto.

Documento UEMS (Union Européenne des Médecins Spécialistes)

STANDARD EUROPEO NELLA FORMAZIONE SPECIALISTICA IN MEDICINA DEL LAVORO

13. Individuazione e consulenza su esposizioni pericolose per l'ambiente derivanti da attività industriali attraverso:

- diagnosi differenziale delle malattie professionali o di origine ambientale;
- individuazione, analisi e consulenza in materia di prevenzione dei rischi ambientali conseguenti a, o che possono derivare da, attività o processi presenti in azienda;
- riconoscimento e consulenza in materia di esposizioni pericolose per l'ambiente di vita derivanti da altre fonti o attività;
- collegamento con altri specialisti, responsabili per la salute dell'ambiente e della comunità.

14. Partecipazione a programmi di promozione della salute sul lavoro tramite:

- analisi delle esigenze della popolazione attiva;
- analisi degli aspetti etici degli screening sanitari;
- analisi costi-benefici delle attività di promozione della salute al lavoro;
- partecipazione alla ricerca e gestione di un programma concordato di promozione della salute al lavoro, coinvolgendo lavoratori e datori di lavoro;
- valutazione e revisione dei programmi di promozione della salute sul luogo di lavoro, soprattutto rispetto alla loro pertinenza per il controllo dei determinanti non professionali dello stato di salute e della capacità di lavoro.

15. Gestione del servizio di medicina del lavoro (SSL):

- valutazione delle esigenze dell'impresa in materia di salute e sicurezza;
- definire le finalità e gli obiettivi della sicurezza sul lavoro;
- definire i ruoli del personale nel fornire una sicurezza sul lavoro e formulare descrizioni di posti di lavoro;
- la gestione del dipartimento di medicina del lavoro o di un servizio di qualità utilizzando principi di gestione;
- valutare la qualità della fornitura dei servizi includendo *audit* degli aspetti professionali medici della salute occupazionale;
- negoziazione e gestione di un bilancio;
- *pianificazione di un gruppo di lavoro*;
- registrazione;
- la progettazione di un programma di formazione per il personale della salute sul lavoro.

16. Lavorare come parte di un servizio multidisciplinare:

- guidando il gruppo di lavoro;
- reclutando esperti;
- fornendo consulenza in materia di attuazione della valutazione dei rischi, condotta da altri professionisti;
- coordinando la sorveglianza sanitaria e il monitoraggio biologico con il monitoraggio ambientale e le altre modalità di valutazione dei rischi;
- promuovendo un lavoro scientifico multidisciplinare sulla raccolta dei dati espositivo;
- pianificando l'uso efficiente di risorse multidisciplinari;
- contribuendo alla selezione di criteri da utilizzare per valutare la propria attività.

Sono specifici **campi di competenza**

- la identificazione e la valutazione di rischi lavorativi
- la sorveglianza sanitaria
- il monitoraggio biologico
- la diagnostica clinica e strumentale delle malattie da lavoro
- la diagnostica differenziale
- la promozione della salute sul luogo di lavoro**
- l'individuazione dei soggetti ipersuscettibili
- l'adattamento del lavoro all'uomo
- la valutazione della disabilità e la compatibilità lavorativa
- la riabilitazione
- l'informazione
- la formazione specifica per la prevenzione di malattie e di infortuni
- l'accrescimento della conoscenza scientifica sui fattori nocivi per la salute e sicurezza sul lavoro
- la conoscenza ed applicazione delle normative nazionali ed internazionali
- la consulenza per l'individuazione di rischi e l'attuazione delle misure preventive
- la gestione del servizio di medicina del lavoro nei luoghi di lavoro

Allegato al D.IM 68 del 04.02.2015

Sono **attività professionalizzanti obbligatorie** per il raggiungimento delle finalità didattiche della tipologia:

- Attività clinica, che deve essere svolta per almeno due anni presso l' Azienda di riferimento e comprendere:
 - Diagnostica per immagini: partecipazione alla valutazione di 60 esami
 - Fisiopatologia cardiocircolatoria: partecipazione all' esecuzione e alla valutazione di 90 esami
 - Fisiopatologia respiratoria: partecipazione all' esecuzione e alla valutazione di 90 esami
 - Audiologia: partecipazione all' esecuzione ed alla valutazione di 80 esami
 - Allergologia: partecipazione all' esecuzione ed alla valutazione di 60 esami
 - Attività clinico-diagnostica di Medicina del Lavoro: partecipazione all' esecuzione di 120 visite in reparto clinico, Day Hospital od ambulatori.
 - Sorveglianza sanitaria: partecipazione all' esecuzione di 80 visite.
 - Ergoftalmologia: partecipazione all' esecuzione ed alla valutazione di 60 esami.
 - Partecipazione all' effettuazione e valutazione, presso enti pubblici o privati di: 6 sopralluoghi, 2 indagini ambientali, 2 valutazioni del rischio, 2 piani di sorveglianza sanitaria, 2 analisi statistico-epidemiologiche e relative relazioni sanitarie su dati anonimi collettivi, 2 iniziative di informazione e formazione, 2 valutazioni del rischio infortunistico.
 - Attività clinico-diagnostica medico-chirurgica e specialistica: partecipazione alla valutazione di 120 pazienti, in regime di Day Hospital o degenza in reparti clinici.
 - Riabilitazione: Partecipazione alla valutazione ed al trattamento riabilitativo di 15 pazienti.
 - Emergenza e Pronto soccorso: seguire pazienti per emergenze di medicina, cardiologia, oftalmologia con stage di due mesi.
 - Partecipazione alla valutazione di 120 esami di tossicologia occupazionale (monitoraggio biologico), patologia clinica, neurofisiologia e neuropsicologia.
 - Partecipazione alla valutazione di dati aziendali, questionari e check-list per la valutazione dello stress lavoro-correlato.
- **Partecipazione alla predisposizione ed implementazione di protocolli aziendali di promozione della salute, con particolare riferimento all'abuso di sostanze nocive (alcol e droghe) in ambito lavorativo per le mansioni rischio.**

Piano didattico I anno

Semestre	Corso integrato	CFU Corso	Modulo di insegnamento	SSD	CFU SSD	
I	Corso professionalizzante interdisciplinare I con elementi di sociologia dell'ambiente e delle popolazioni	14	Scienze della Prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro - Parassitologia e malattie parassitarie degli animali	VET/06	1	
			Scienze della prevenzione e dei servizi sanitari - Igiene generale e applicata	MED/42	2	
			Scienze della Prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro - Medicina del lavoro	MED/44	2 2 1 1 1	
			Scienze statistiche e demografiche - Demografia	SECS-S/04	2	
			Scienze del management sanitario - Sociologia dei processi economici e del lavoro	SPS/09	2	
I	Psicologia applicata alle relazioni sociali, comunicazione e dinamiche di gruppo	8	Dimensioni antropologiche, pedagogiche e psicologiche - Discipline demoeconomiche e antropologiche	M-DEA/01	2	
			Scienze del management sanitario - Psicologia del lavoro e delle organizzazioni	M-PSI/06	2	
			Scienze umane e psicopedagogiche - Psicologia generale	M-PSI/01	2	
			Scienze umane e psicopedagogiche - Sociologia Generale	SPS/07	2	
II	Statistica ed Epidemiologia	4	Scienze propedeutiche - Statistica medica	MED/01	3	
			Scienze della prevenzione e dei servizi - Igiene generale applicata	MED/42	1	
II	Principi e strumenti di economia aziendale applicati al settore sanitario	5	Scienze Giuridiche ed economiche - Principi e strumenti di economia aziendale applicate al settore sanitario	SECS-P/07	3	
					2	
II	Diritto sanitario e responsabilità etico-professionali e giuridiche	5	Scienze del management sanitario - Diritto Internazionale	IUS/13	2	
				IUS/07	2	
			Scienze della prevenzione e dei servizi sanitari - Medicina Legale	MED/43	1	
	Lingua inglese I	2	Lingua inglese I	L-LIN/12	2	
	Informatica	2	Informatica	INF/01	2	
	Tirocinio	17	-	MED/50	17	
	Attività formativa a scelta dello studente	3	Elettivi - 2 settimane a giugno 2017		3	
	TOTALE CFU CORSO I ANNO	60		TOTALE CFU SSD	60	

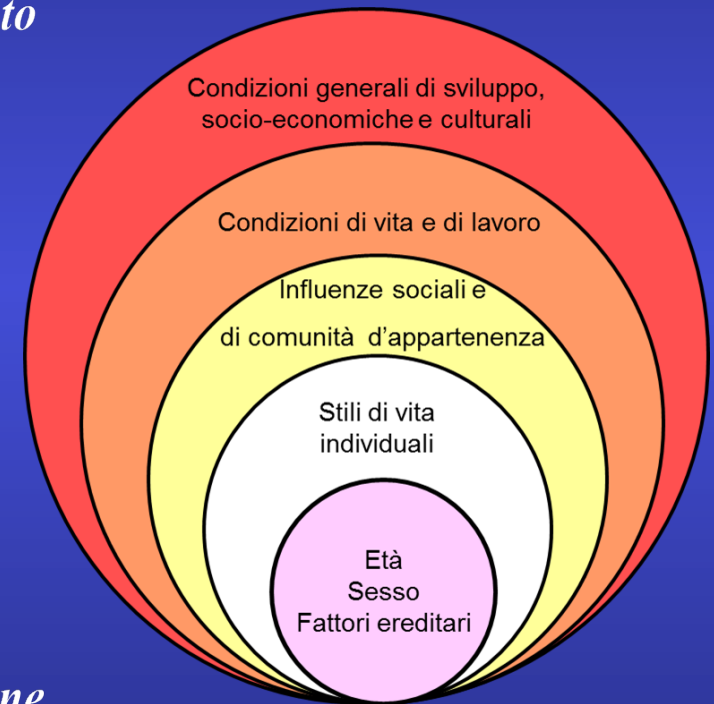
Piano didattico II anno

Semestre	Corso integrato	CFU Corso	Modulo di insegnamento	SSD	CFU SSD	
I	Metodologie di ricerca applicata e valutazione della qualità	10	Scienze Biomediche - Biologia molecolare	BIO/11	2	
			Scienze Statistiche e demografiche - Statistica sociale	SECS-S/05	2	
			Sistemi di elaborazione delle informazioni	ING-INF/05	1	
			Dimensioni antropologiche pedagogiche e psicologiche - Filosofia morale	M-FIL/03	2	
			Scienze informatiche e interdisciplinari applicate alla gestione sanitaria - Statistica per la ricerca sperimentale e tecnologica	SECS-S/02	2	
					1	
I	Programmazione, organizzazione, controllo nelle aziende sanitarie	6	Scienze del management sanitario - Organizzazione aziendale	SECS-P/10	4	
					1	
					1	
I	Progettazione e gestione di processi formativi	4	Scienze dell'assistenza sanitaria - Pedagogia generale e sociale	M-PED/01	4	
I	Corso professionalizzante interdisciplinare II	7	Scienze della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro - Malattie infettive degli animali domestici	VET/05	1	
			Scienze Biologiche medico e chirurgiche - Malattie infettive	MED/17	2	
			Scienze dell'assistenza sanitaria - Scienze tecniche mediche applicate	MED/50	1	
			Scienze dell'assistenza sanitaria - Igiene generale ed applicata	MED/42	1	
			Scienze della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro - Medicina del lavoro	MED/44	1	
					1	
II	Management professionale	7	Scienze tecniche mediche applicate	MED/50	2	
			Sociologia dei processi economici e del lavoro	SPS/09	1	
			Scienze della Prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro - Medicina del lavoro	MED/44	1	
					1	
					1	
					1	
II	Laboratori	3	Laboratori	SECS-P/10	2	
				MED/44	1	
	Tirocinio	13	-	MED/50	13	
	Attività formativa a scelta dello studente	3	Elettivi - 2 settimana a giugno 2017		3	
	Prova finale	7			7	
	TOTALE CFU CORSO II ANNO	60		TOTALE CFU SSD	60	

I cambiamenti nel mondo del lavoro

1. Il Contesto generale e specifico

1. *Dalla società agricolo-industriale al terziario avanzato*
2. *Nuove tecnologie*
3. *Globalizzazione dei mercati*
4. *Flessibilizzazione degli orari di vita e di lavoro*
5. *Nuove tipologie di rapporti di lavoro*
6. *Invecchiamento della popolazione*
7. *Lavoro femminile*
8. *Disabili*
9. *Società multi-etnica e multiculturale*
10. *Cultura e bisogni (significato del lavoro e motivazione, interferenze lavoro/extralavoro)*



THE UN GLOBAL COMPACT AND THE OECD GUIDELINES FOR MULTINATIONAL ENTERPRISES (OECD 2005)

DAF/INV(2005)6

Table. A Comparison of the Contents of the UN Global Compact Principles and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises

GLOBAL COMPACT PRINCIPLES
Human Rights
Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights;
Principle 2: Make sure that they are not complicit in human rights abuses.
Labour
Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
Principle 4: The elimination of all forms of forced and compulsory labour;
Principle 5: The effective abolition of child labour;
Principle 6: The elimination of discrimination in respect of employment and occupation.
Environment
Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;
Principle 8: Undertake initiatives to promote greater environmental responsibility;
Principle 9: Encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies;
Anti-corruption
Principle 10: Business should work against all forms of corruption, including extortion and bribery.
Other issues

DIRITTI UMANI

Principio 1: supportare e rispettare i diritti umani

Principio 2: non essere complice di abusi

LAVORO

Principio 3: garantire libertà di associazione e di contrattazione

Principio 4: eliminazione di ogni forza di lavoro coatto

Principio 5: abolizione effettiva del lavoro minorile

Principio 6: eliminazione di ogni forma di discriminazione

AMBIENTE

Principio 7: approccio cautelativo sull'impatto ambientale

Principio 8: promuovere la responsabilità ambientale

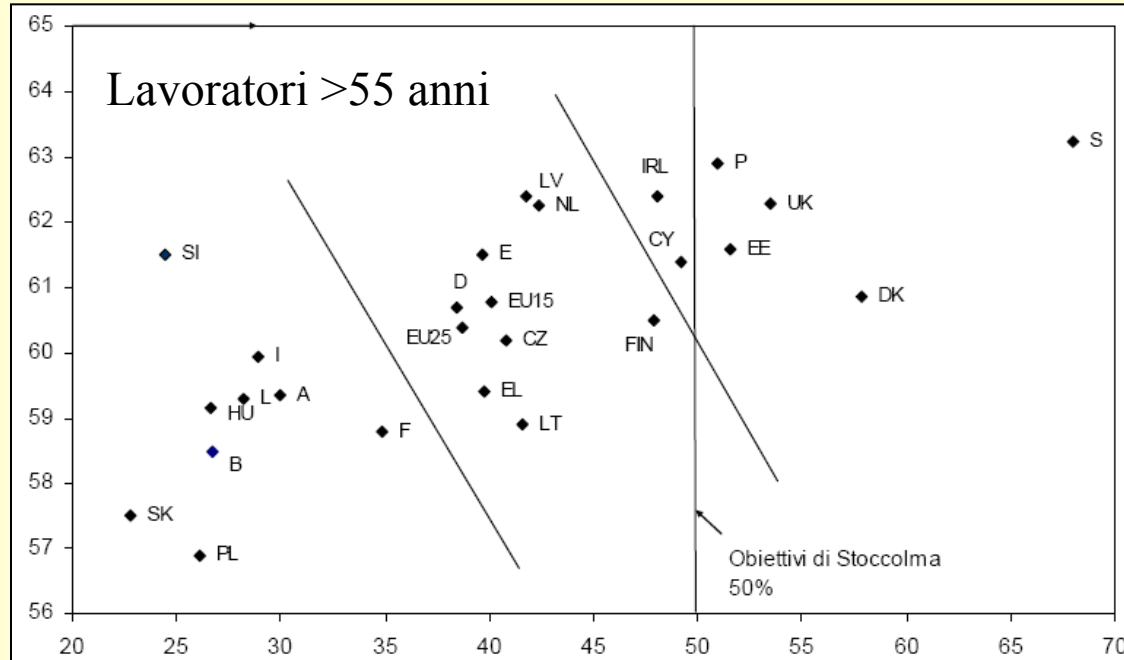
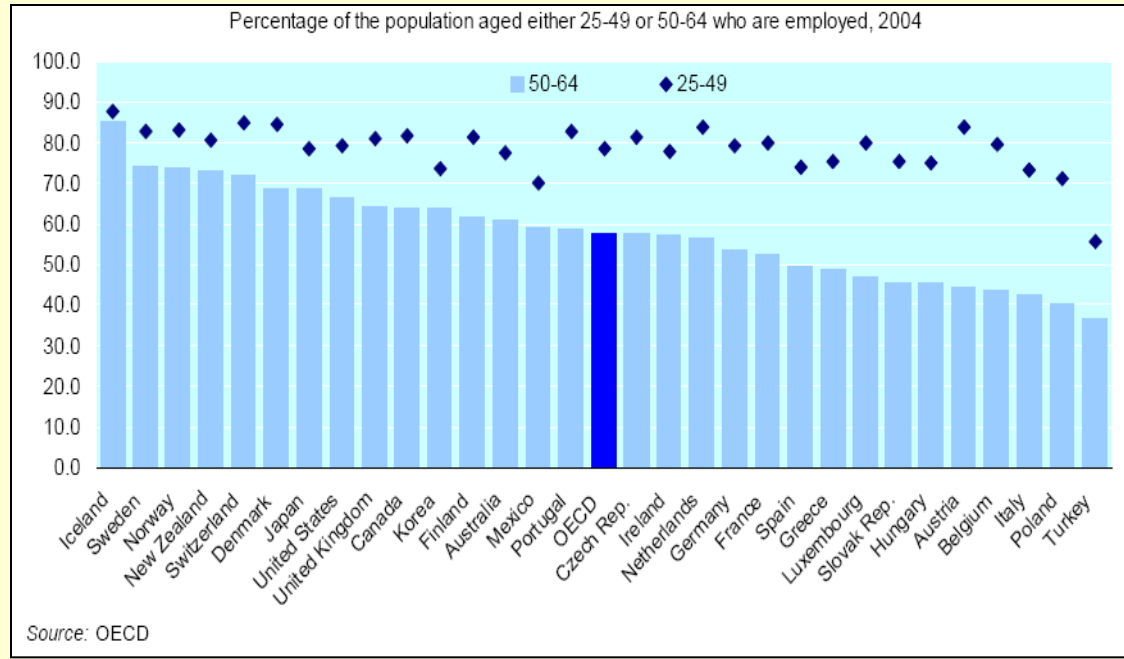
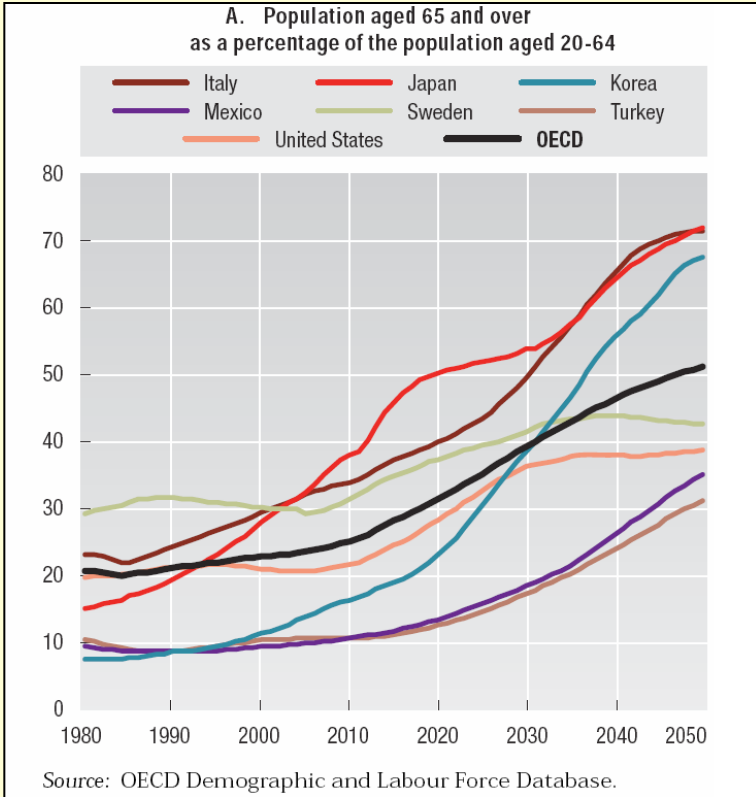
Principio 9: sviluppare tecnologie rispettose dell'ambiente

CORRUZIONE

Principio 10: lotta contro ogni forma di corruzione ed estorsione

Chapter VII. Consumer Interests
Chapter VIII. Science and Technology
Chapter IX. Competition
Chapter X. Taxation

6 - Invecchiamento della popolazione



5. Nuove tipologie di rapporti di lavoro

Lavoratori parasubordinati: nel 2007: 1.566.978

2006-2007: +2.4%

2005-2006: + 3.5%

1996–2004: + 108% (+9.6% /anno)

Lavoratori autonomi

Industria Costruzioni Servizi

1997 13.9% 18.8% 28.9%

2009 20.9% 37.6% 25.2%

(ISTAT: Italia in cifre 2011)

7 – Lavoro femminile

EU:

Tasso di occupazione femminile (25-64 anni): **2009 = 69.4%** (>80% in Scandinavia); 2006=56.3%

2006: 32.9% a part-time rispetto al 7.7% degli uomini

14.8% ha un contratto a tempo determinato

>> Impiego nei servizi (PA, sanitario, sociale, istruzione)

ITALIA:

Tasso di occupazione femminile (26-64 anni): **2009 = 56%** (35% nel 1977)

23 milioni occupati: **59.9% uomini, 40.1% donne**

Dal 1993 al 2004

> occupazione femminile (+1.418.000): 8.8 mln occupati

> occupazione maschile (+ 223.000) : 13.6 mln occupati

8 - Disabili

In Italia: 2 milioni 824mila disabili

960mila uomini e 1 milione 864mila donne

I disabili occupati sono meno del 18% in età lavorativa rispetto al 47% della media europea (*Istat 2010: “La disabilità in Italia”*)

Solamente il 3% delle persone con disabilità ha come fonte principale un reddito da lavoro.

Tra i disabili occupati

tra i 15 ai 44 anni: 15.5% donne, 29.4% uomini

tra 45 e 64 anni: 6.6% donne, 20.8% uomini

La spesa sociale per invalidità/disabilità è passata da 11,675 milioni di Euro nel 1990 a 20,491 milioni di Euro nel 2003.

9 - Società multi-etnica e multiculturale

ISTAT:

Nel 1961 erano 62.780 gli stranieri ufficialmente residenti in Italia, **al 1 Gennaio 2010 essi sono 4.235.059, di cui 2 milioni circa occupati.**

Romania (625.278)		
Albania (401.949)		
Marocco (365.908)		(49% del totale)
Cina (156.519)		
Ucraina (132.718)		
Filippine, Tunisia, Polonia, ex-Jugoslavia, India, Equador, Perù, Egitto, Moldova		

>10% della popolazione residente totale a Prato, Brescia, Mantova, Reggio Emilia, Mantova, Treviso e Piacenza

>9% a Modena, Vicenza, Pordenone, Parma, Perugia e Macerata

Il Ministero del lavoro (2011) ha stimato un fabbisogno di 1.800.000 nuovi lavoratori stranieri entro il 2020 (>> agricoltura, edilizia e servizi alla persona)

Organizzazione del lavoro

- **Contesto esterno** (*condizionamenti politici, legali, tecnologici e demografici*)
 - *Situazione socio-economica*
 - *Innovazione tecnologica*
 - *Mercato del lavoro*
 - *Cambiamenti socio-demografici*
- **Contesto organizzativo** (*strutture manageriali, modalità di supervisione, politiche del personale, metodi di produzione*)
 - *Gestione e qualità dei processi di produzione*
 - *Diverse tipologie di impiego*
 - *Integrazioni casa/vita/lavoro*
 - *Arrangiamenti flessibili*
 - *Sistemi di benefits e compensazioni*
 - *Ristrutturazioni organizzative*
- **Contesto lavorativo** (*caratteristiche e contenuti del lavoro*)
 - *Attribuzione di compiti, orari, complessità, autonomia*
 - *Relazioni gerarchiche e sociali*
 - *Sviluppo di carriera, ecc.*

Fattore di rischio occupazionale evidenziabile	Condizioni determinanti il rischio
Contenuto del lavoro	
Ambiente ed attrezzature di lavoro	<i>Difficoltà di disponibilità, mantenimento, utilizzo, riparazione di attrezzature ed ausili tecnici; condizioni di discomfort dell'ambiente di lavoro</i>
Disegno del compito lavorativo	<i>Cicli brevi, monotonia, lavoro parcellizzato o senza scopo indentificabile, incertezza, limitazione dell'uso delle attitudini/capacità individuali; lavoro in condizioni di rischio (pericolo)</i>
Carico di lavoro	<i>Eccesso o difetto nel carico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo di lavoro, mancanza di tempo per eseguire il lavoro</i>
Orario di lavoro	<i>Lavoro a turni, orario protratto, non prevedibile</i>
Contesto del lavoro	
Organizzazione del lavoro	<i>Scarsa possibilità di comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e crescita personale, mancanza di definizione di obiettivi aziendali</i>
Ruolo nell'organizzazione	<i>Ambiguità o conflittualità dei ruoli, responsabilità</i>
Carriera	<i>Incertezza e immobilità di carriera, bassa retribuzione, precarietà del posto, basso valore sociale dell'attività svolta</i>
Controllo-libertà decisionale	<i>Scarsa partecipazione al processo decisionale, mancanza di "controllo" del lavoratore sull'attività svolta</i>
Rapporti interpersonali sul lavoro	<i>Isolamento fisico o sociale, conflitti, mancanza di sostegno sociale</i>

European Agency for Safety and Health at Work. (2000)

Condizioni familiari e sociali

*Stato coniugale
No ed età dei figli
Atteggiamenti della famiglia
Lavoro del partner
Entrate economiche
Abitazione*

Condizioni di lavoro

*Misure compensative
Indennizzo monetario
Organizzazione del lavoro
Soddisfazione
Carichi di lavoro
Counselling*

Caratteristiche individuali

*Età
Sesso
Struttura circadiana
Personalità / comportamenti
Strategie di sonno
Stato di salute*

Condizioni sociali

*Supporto sociale
Pendolarismo
Servizi sociali
Coinvolgimento sociale
Tradizione di lavoro a turni
Organizzazione della comunità*

Orari di lavoro

*Schemi di turno
Orari dei turni
Lavoro straordinario
Quantità di lavoro notturno
Orari flessibili
Partecipazione all'organizzazione*

Fattori che influenzano la tolleranza del lavoro a turni

Un processo continuo



```

    \ \
      .001 .^
      u$ON=1
      z00BAI
      |..=~.
      ;s<' ' '
      NRX~=-\
      z0c^<X^
      ~B0s~^^
      @@H~'
      n$0=XN; .\
      iBBB0vU1=~'\
      \ $@00cRr\vuI
      FAHZuqr-'
      ZZUFA@FI.\
      ;BRHv n$U^~
      \ARN1    ^@si
      'Onv~    01.'
      c0qr     rs.\
      aUU\    ul.\
      \RO-     :.\
      nn~\    -=.\ |-\
      =1 ^' .. \
  
```