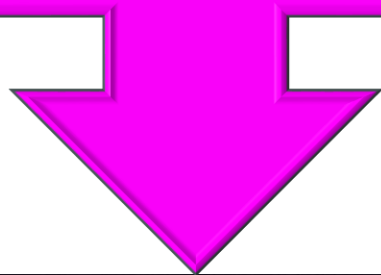


IL TEMPO DEL LAVORO ED IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE.

Il contributo del medico del lavoro



pari=
opportunità
Assessorato Parità
e Antidiscriminazioni
Comune di Cuneo
tel. 0171 44454/455

Viceversa

INCONTRI, VISITE
GUIDATE, INGRESSI
GRATUITI, SPETTACOLI,
MOSTRE, LABORATORI:
MOMENTI DI RIFLESSIONE
E CONDIVISIONE PER
SCOPRIRE I MILLE VOLTI E LE
SVARIATE SFACCETTATURE
DELL'UNIVERSO FEMMINILE

Tutto il programma dettagliato su
www.pariopportunita.cuneo.it
e sui depliant in distribuzione

MARZO È TUTTO L'ANNO 20

dal **22 FEB** 24
al **15 APR**

Tutte le iniziative
sono promosse
dall'Assessorato
Parità e
Antidiscriminazioni
del Comune di
Cuneo e sono ad
ingresso libero
e gratuito salvo
diversa
indicazione

FONDAZIONE CRC

MERCOLEDÌ 20 MARZO
Sala Falco della
Provincia di Cuneo, Corso Dante 41
- Cuneo

La Medicina del Lavoro di fronte ai mutamenti dei modelli organizzativi del lavoro e della società.



«La macchina fotografica è uno strumento che insegna alle persone come vedere senza macchina fotografica.»

26 maggio 1895 - 11 ottobre 1965

Dorothea Lange



Il medico del lavoro deve imparare a «vedere» i cambiamenti ed allinearsi, indicando obiettivi contemporanei



*In un'epoca come la nostra che ha ipostatizzato il presente, l'hic et nun, un'epoca che sembra esaurirsi nella **fuggevolezza e nella precarietà** del momento, in questa modernità che molto acutamente Zygmunt Bauman ha definito **liquida**, in un tempo che sembra **non trattenerne nulla** e che scorre con ritmi sempre più vorticosi, in una società che, per citare Oscar Wilde, è talmente cinica da conoscere **il prezzo di tutto e il valore di niente**, (...)*

Il medico del lavoro per «vedere» il cambiamento ha alcuni efficaci strumenti di osservazione e di analisi:



**Art 28 del D.L.gs
81/08.**

***oggetto della
valutazione di tutti i
rischi***

- ... stress lavoro-correlato
- ... lavoratrici in stato di gravidanza
- ... differenze di genere e di età
- ... provenienza da altri Paesi
- ... specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro

... ma perché è importante intercettare e comprendere i cambiamenti?
Perché possono avere ripercussioni importanti
sulla salute dei lavoratori

Interazione tra i «determinanti» che influenzano lo stato di salute e ne causano le differenze (o disuguaglianze)

I settori di ...
«competenza» del
medico del lavoro

Medico
del
lavoro?



... cosa si attende il medico del lavoro?



Lavoro agile o agilità del lavoratore?
Il diritto alla disconnessione

- ↑ Malattie cardiovascolari
- ↑ Disturbi e patologie mentali
- ↑ Suicidi
- ↑ Tumori e malattie dismetaboliche
- ↑ Mortalità

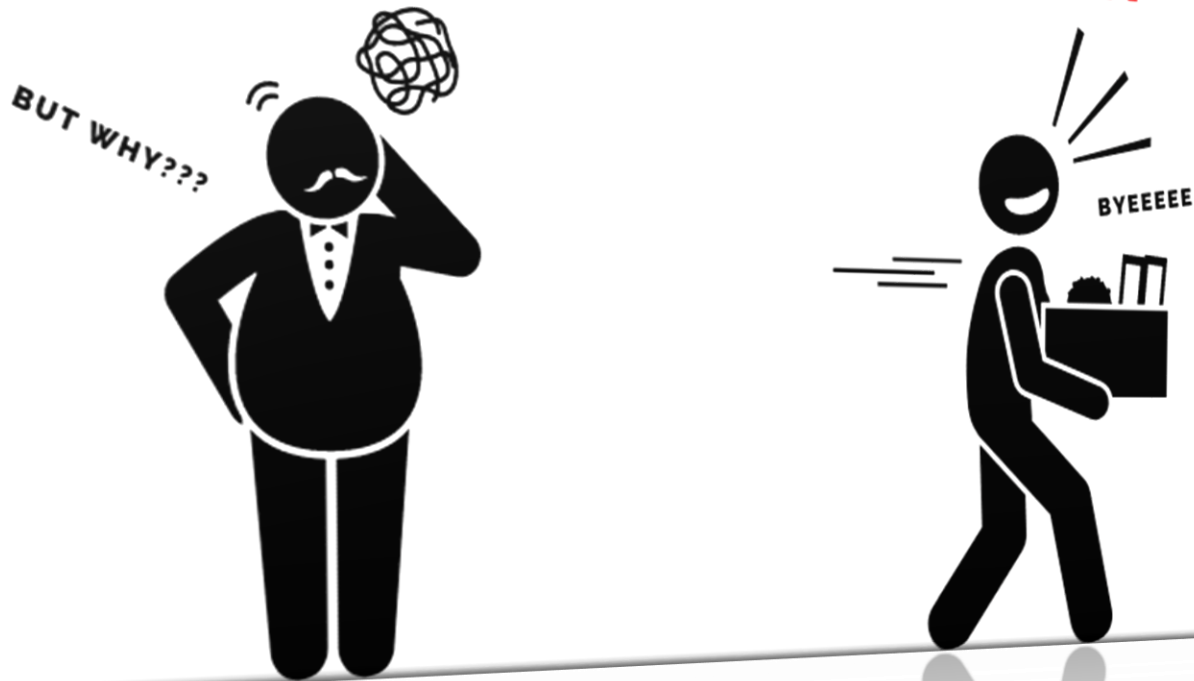
Cause:

povertà, stress, stili di vita

In chi?

Giovani
Anziani
Non qualificati (basso titolo di studio)
Maschi
Immigrati
Disabili

THE GREAT RESIGNATION



JULIA KELLER

Vincitrice del *Premio Pulitzer*

MOLLARE

NON È UNA COSA
DA DEBOLI

Perché lasciare un lavoro o una persona
può cambiare la tua vita

Sperling & Kupfer

La precarietà come scelta?



Io lo odio questo lavoro, odio questo maledetto lavoro e *non ne ho bisogno!*

Impiegati ... male!

(Office Space) è un film del 1999 scritto e diretto da Mike Judge

Quando la precarietà è una scelta consapevole e sempre più condivisa! Un fenomeno ambivalente e contraddittorio.



Nel 2022, 47 milioni di persone negli USA hanno deciso di cambiare lavoro: il 36% senza già aver trovato un nuovo lavoro.

The Great Resignation:

Il 40% dei lavoratori a livello mondiale è intenzionato a cambiare lavoro nei prossimi 4-6 mesi, il 43% dei datori di lavoro ha affermato di aver registrato un turnover volontario maggiore rispetto agli anni precedenti (2022) ...

(Studio McKinsey, studio Randstad, ...)

Italia al terzo posto per la ricerca di un nuovo impiego.

In Italia, nel 2022, le dimissioni volontarie sono state 2.200.000 con un aumento del 13,8% rispetto al 2021.



- > edilizia e industria manifatturiera, sanità, ristorazione e turismo,
- > attività professionali, scientifiche e tecniche, laureati
- > Maschi, ma ritrovano più facilmente lavoro delle femmine, anche perché si dimettono quando hanno già trovato un altro lavoro, età 26 – 35 anni,

Ma anche:

- I giovani a bassa scolarizzazione e residenti al Nord
- chi è occupato in lavori precari e a bassa-media qualificazione
- chi ha più di 55 anni

Osservatorio precariato INPS,
Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro, ...)

FUTURE OF WORK

Il post-pandemia dei professionisti italiani tra ritorno in ufficio, nuovi stili di vita e prospettive di carriera

23%
Tempo pieno da **CASA**

MOTIVAZIONI

7%
miglior equilibrio tra vita personale e lavoro

32%
difficoltà pendolarismo

21%
maggior produttività

CARRIERA

38%
Teme che chi torna in ufficio sia più avvantaggiato rispetto a chi lavora da remoto

31%
Pensa che rimanere a casa possa influire negativamente sul percorso professionale

47%
Quasi 1 italiano su 2 preferisce il **modello ibrido** (mix casa-ufficio)

Preferenza per il modello ibrido



i I professionisti più giovani (fino a 24 anni) sono gli unici a preferire il lavoro in ufficio

30%
Tempo pieno in **UFFICIO**

MOTIVAZIONI

44%
contatto con le persone

36%
maggior produttività

6,7%
Ha lasciato il lavoro perché gli è stato chiesto di tornare in ufficio a tempo pieno

SICUREZZA E SALUTE

33%
Lo chiederà solo in caso di necessità

8%
Afferma che non farà questa richiesta perché inappropriata

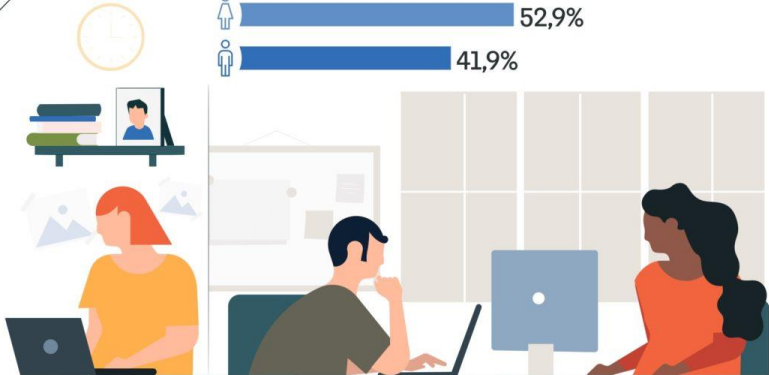
I più giovani risultano i più svantaggiati dallo smart working prolungato

34%
Teme che le interazioni con i colleghi peggiorino nel tempo

27,5%
Pensa che lavorando da casa perderebbe il divertimento del lavoro in ufficio

75%
Ritiene che sia abbastanza/molto importante richiedere che tutti i dipendenti siano vaccinati per il ritorno in ufficio

43%
Chiederà ai propri colleghi se hanno ricevuto il vaccino



Fonte: Ricerca da sondaggio Censuswide, dati 2021

Che età?

- ➔ Generazione Z (33%)
- ➔ Millennials (25%)

Per queste generazioni è diventato centrale il tema del well-being, della sostenibilità e dell'equilibrio tra il tempo dedicato al lavoro ed alla vita privata.

Sono le prime generazioni a porre particolare importanza ai disturbi psicologici ed alla necessità di supporto.
La salute fisica e mentale è diventata una priorità.



Over 55
1946 - 1964

24,3% della popolazione italiana

Immigrati digitali

Comunicazione: telefono
Key technology: televisione 
Hobby: guardare la TV

Come si muovono: SUV
Casa: di proprietà

Ottimisti
Amano essere mentor
Forte etica lavorativa

Paura: non essere al centro dell'attenzione



Generazione X
1965 - 1979

23,6% della popolazione italiana

Primi digital adopters

Comunicazione: email
Key technology: computer 
Hobby: navigare in internet

Come si muovono: auto / bici
Casa: affitto

Indipendenti
Innovativi
Forti capacità comunicative

Paura: che ne sarà della mia generazione?



Millennials
1980 - 1994

17,3% della popolazione italiana

Nativi digitali

Comunicazione: messaggi
Key technology: Smartphone 
Hobby: Video games 

Come si muovono: Uber
Casa: condivisione con coinquilini

Esperti di tecnologia
Collaborativi
Focalizzati sul bene comune

Paura: non guadagnare abbastanza



Generazione Z
1995 - 2010

15% della popolazione italiana

Digital innates

Comunicazione: emoji
Key technology: AR/VR 
Hobby: Streaming musicale

Come si muovono: auto dei genitori
Casa: dei genitori

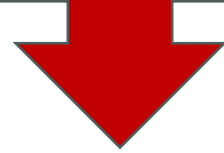
Fluenti digitali
Pratici
Danno il meglio in gruppi misti

Paura: batteria scarica

**UN APPROCCIO UNICO NON E' FUNZIONALE,
ANZI E' CONTROPRODUCENTE**

**Yolo economy:
*you only live once***

Esiste un gap tra le motivazioni reali che spingono le persone a cambiare lavoro e quelle che pensano i loro datori di lavoro



I lavoratori

1. Non sentirmi apprezzato dalla mia organizzazione
2. Non sentirmi apprezzato dal mio manager
3. Non sentire un senso di appartenenza al lavoro

I datori di lavoro

1. Bassa retribuzione
2. Scarso equilibrio casa lavoro
3. Basso livello di attenzione alla loro salute fisica ed emotiva

**... mettersi in ascolto
..... farsi le domande giuste**



Great attraction



Mi sembra chiaro che questi problemi non si possano risolvere con un corso di yoga o con una giornata da dedicare ai propri hobby, alla famiglia o agli amici. **Il rischio è che le aziende sopravvalutino questi programmi e sottovalutino, invece, le reali motivazioni che portano i dipendenti ad elevati livelli di stress.**

SARA NEL SON

FRANCESCA COIN
LE GRANDI DIMISSIONI

Il nuovo libro di lavoro
e il tempo di riprendere la vita



... mettersi in ascolto dei lavoratori e farsi le domande giuste ...

- I manager sono in grado di motivare e ispirare i loro team, di guidarli con passione?
- Le persone sono nei posti giusti?
- Quanto forte è la cultura dell'organizzazione?
- Quanto la forza del rapporto che si ha con le persone dipende dalla leva economica?
- I benefit previsti sono in linea con le aspettative delle persone?
- Si sta costruendo un senso di comunità?

- Gli stipendi sono adeguati alle mansioni ed alle competenze?
- Gli orari di lavoro sono giusti, le condizioni di lavoro sono sicure?
- Si è davvero flessibili?
- L'impegno che si ha verso le persone che lavorano già in azienda è lo stesso che si ha nel reclutamento?
- In che misura ci si pone davvero in ascolto delle persone?

Modelli di **predictive turnover** →
comprensione dei trend → azioni di retention

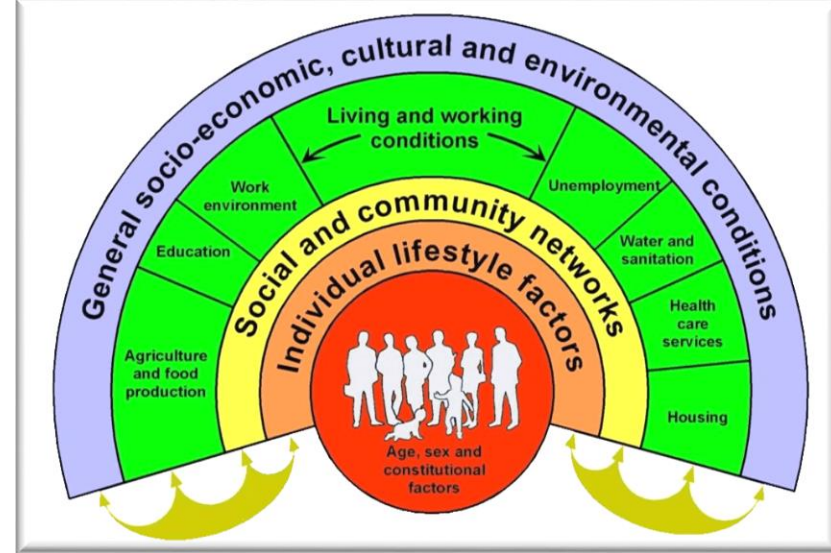
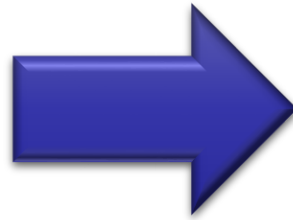
I dati di input: i fattori di contenuto, i fattori di contesto, gli eventi sentinella

La valutazione dello stress lavoro-correlato ... art. 28/81

Closing the gap in a generation: Health equity through action on the social determinants of health

The Final Report of the
WHO Commission on Social Determinants of Health

28 August 2008



Le azioni per i luoghi di lavoro:

- Aumentare il coinvolgimento di tutti i dipendenti nelle decisioni aziendali
- Riorganizzare il lavoro per aumentare l'autonomia e il senso di controllo dei dipendenti
- Aumentare le ricompense e gli stipendi, piuttosto che diminuire l'impegno sul lavoro
- Aumentare il supporto sociale fra colleghi negli ambienti di lavoro
- Rendere il lavoro più stabile e sicuro, essere trasparenti, ridurre i tempi di incertezza sul destino dei lavoratori
- Contrastare la disoccupazione, prevedere ammortizzatori sociali
- Prevedere corsi di formazione per aumentare le competenze
- Favorire il lavoro a casa, i permessi di maternità e paternità, orari flessibili che aumentino il tempo speso in famiglia
- Consentire ai dipendenti di decidere quando andare in pensione
- Facilitare lo sviluppo di interessi nel personale prima della pensione, in modo che sia più semplice l'adattamento alla nuova condizione
- **Contrastare il fumo e il consumo di alcol, prevedere una dieta sana nelle mense, incentivare programmi di esercizio fisico (uso della bicicletta ...)**

Quando la precarietà e la disconnessione non sono una scelta ...

Dai determinanti di rischio per la salute, alla promozione della salute nei luoghi di lavoro, al “*return to Work*”

Nell'Unione Europea sono state 2,7 milioni le persone cui è stato diagnosticato un cancro nel 2020 e ulteriori 1,3 milioni hanno perso la vita a causa di questa malattia.

Una diagnosi di cancro ha pesanti conseguenze sulla vita di chi ne è colpito, ma anche su quella della sua famiglia.

È però noto che circa il 50% delle morti per tumore e il 40% dei nuovi casi di tumore sono potenzialmente prevenibili in quanto causate da fattori di rischio modificabili: il fumo di tabacco, le infezioni croniche, le radiazioni ionizzanti, i raggi ultravioletti, l'inquinamento (soprattutto atmosferico), il consumo eccessivo di alcol, la sedentarietà, la cattiva alimentazione.

I NUMERI DEL CANCRO IN ITALIA 2022

Piano Oncologico Nazionale:
documento di pianificazione e indirizzo
per la prevenzione e il contrasto del
cancro
2023-2027

I dati del sistema **PASSI** sugli stili di vita confermano la non ottimale aderenza dei cittadini ad uno stile di vita sano.

Negli ultimi 15 anni non ci sono stati grandi miglioramenti (ad eccezione del fumo di sigaretta) nel consumo di alcol, sedentarietà, eccesso ponderale.

Col COVID è aumentata l'abitudine al fumo tra le donne con più di 35 anni, si è ridotto il consumo di alcol fuori pasto ed il «*binge drinking*», ma sono aumentate le donne che in età matura bevono alcolici (*gesto consolatorio?*)



I pazienti oncologici lungo-sopravvivenenti

In Italia, circa il 50% delle nuove diagnosi di tumore vengono effettuate in età lavorativa e ogni anno circa 100.000 persone si aggiungono ai quasi 1.500.000 «*pazienti – lavoratori*» oncologici che sono rientrati al lavoro dopo un tumore.

Le donne con un tumore al seno sono il gruppo più numeroso:

- 30 - 40.000 casi/anno che rientrano al lavoro
- 800.000 lungosopravvivenenti

Il 42% ha riscontrato problemi al rientro al lavoro

(sintomi psichici e fisici secondari al trattamento terapeutico)

Il 6% non rientra più al lavoro



Il Piano Oncologico Nazionale ed il Piano Nazionale di Prevenzione identificano gli ambienti di lavoro come *setting* di prevenzione primaria e terziaria.

- ***L'obiettivo è «favorire la gestione integrata dei fattori di rischio professionali e di quelli individuali legati allo stato di salute e spesso a stili di vita non corretti, e la comunicazione interdisciplinare, affinché la sorveglianza sanitaria dei lavoratori eseguita dal medico competente consenta la prevenzione e la tutela globale della salute del lavoratore».***

✓ Art 18: obblighi del datore di lavoro e del dirigente.

✓ Art 25: obblighi del medico competente.

✓ Art 42: provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica.

Il ritorno a una **vita normale**, produttiva e “di qualità” può essere assicurato solo da una tempestiva **riabilitazione oncologica**, *conditio sine qua non* per un **pieno recupero fisico, nutrizionale, cognitivo, psicologico e sociale**.

La **riabilitazione oncologica in Italia è di fatto un diritto negato**, tanto che anche una rilevante quota di persone guarite convive con disabilità più o meno gravi che impediscono loro il ritorno a una vita produttiva e che le costringono a ricorrere al sostegno assistenziale e previdenziale riconosciuto alle persone invalide ed inabili da INPS e da enti e casse previdenziali.



ONCONAUTI
ONCOLOGIA DEL RITORNO AL BENESSERE

NATIONAL MEETING

*Dall'invalidità ai percorsi di reinserimento lavorativo nelle **donne** operate al seno: sintesi degli aspetti clinici, medico legali e riabilitativi per le "pazienti-lavoratrici" nel lavoro e nel FOLLOW-UP*

**IL PROGETTO "RETURN TO WORK"
DELL'ASSOCIAZIONE ONCONAUTI 2017-2023**

29 Settembre 2023

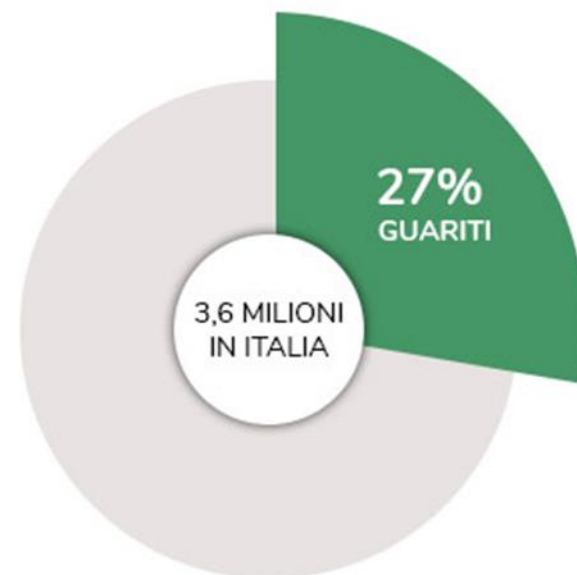
Sala Convegni della
Scuola Superiore di Polizia
ROMA

RESPONSABILI SCIENTIFICI:
Fabrizio Ciprani
Stefano Giordani

Il medico del lavoro di fronte al «*diritto all'oblio*»

- DIRITTO ALL'OBLIO ONCOLOGICO

Chi ha avuto una malattia oncologica, oggi si trova a vivere delle difficoltà nell'accesso ad alcuni servizi. Richiedere mutui, prestiti, assicurazioni e adozioni, per un ex paziente significa spesso fare i conti con il passato e con la patologia che si è lasciato alle spalle. Mentre un tempo il tumore era una malattia che dava poche speranze di sopravvivenza, oggi moltissime neoplasie sono curabili, e altre hanno un'aspettativa di vita lunga.





MICHELA MURCIA

IL MONDO DEVE SAPERE

*«Questo mondo di consumismo
delirante, precariato e
sfruttamento è tristemente vero.
Il merito dell'autrice è di averlo
raccontato in modo divertente.»*

Internazionale

*Con una nuova
postfazione dell'autrice*

ISBN EDIZIONI
repubblica



«Meglio aver culo che talento»

(Michela Murgia: Cabras 1972 – Roma 2023)