



CENTRO DI MEDICINA OCCUPAZIONALE

www.centromedicinaoccupazionale.it

PREMESSA

Il progetto del Centro di medicina occupazionale (CMO) risponde alle **esigenze del datore di lavoro per ottemperare alle disposizioni previste dal D. Lgs. 81/2008**, ed è finalizzato ad assicurare la salute dei lavoratori e la sicurezza nei luoghi di lavoro, garantendo la tutela giuridica del datore di lavoro.

In tale ottica lo scopo primario della medicina occupazionale è la promozione e il mantenimento di un elevato grado di benessere fisico, psichico e sociale dei lavoratori che si traduca nei più alti livelli produttivi.



LE FIGURE PROFESSIONALI

Oltre alla figura cardine del medico competente che è preposto alla sorveglianza sanitaria dei lavoratori a rischio, il Centro fornisce anche altre professionalità che erogano prestazioni di servizio finalizzate alla sicurezza dei luoghi, alla prevenzione, alla diagnosi e alla cura delle malattie, nonché alla ricerca scientifica.



Il medico competente, figura di primaria importanza all'interno dell'azienda, è preposto alla sorveglianza sanitaria dei lavoratori a rischio.



Medici specialisti e professionisti sanitari per rispondere a qualsiasi esigenza clinica e diagnostica.



Il consulente tecnico della sicurezza, che partecipa ai sopralluoghi e redige il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).



Il medico legale, che assiste il lavoratore nei casi di infortunio, di invalidità permanenti o di malattie professionali al fine di ottenere i benefici previsti dalla legge.



L'ortopedico, che ha il compito di prevenire o curare patologie da infortunio o degenerative, raggiungendo il miglior recupero funzionale nel minor tempo possibile, attraverso strette collaborazioni con strutture convenzionate sia con i maggiori enti di assistenza privata che con il SSN.



Gli psicologi del lavoro, che hanno il compito di migliorare le prestazioni dell'utente, le sue capacità relazionali e il suo benessere.



I docenti della formazione, che hanno il compito di realizzare i corsi di formazione obbligatori per legge, nonché quelli facoltativi.



Un nucleo di professionisti che si occupa dell'area welfare.



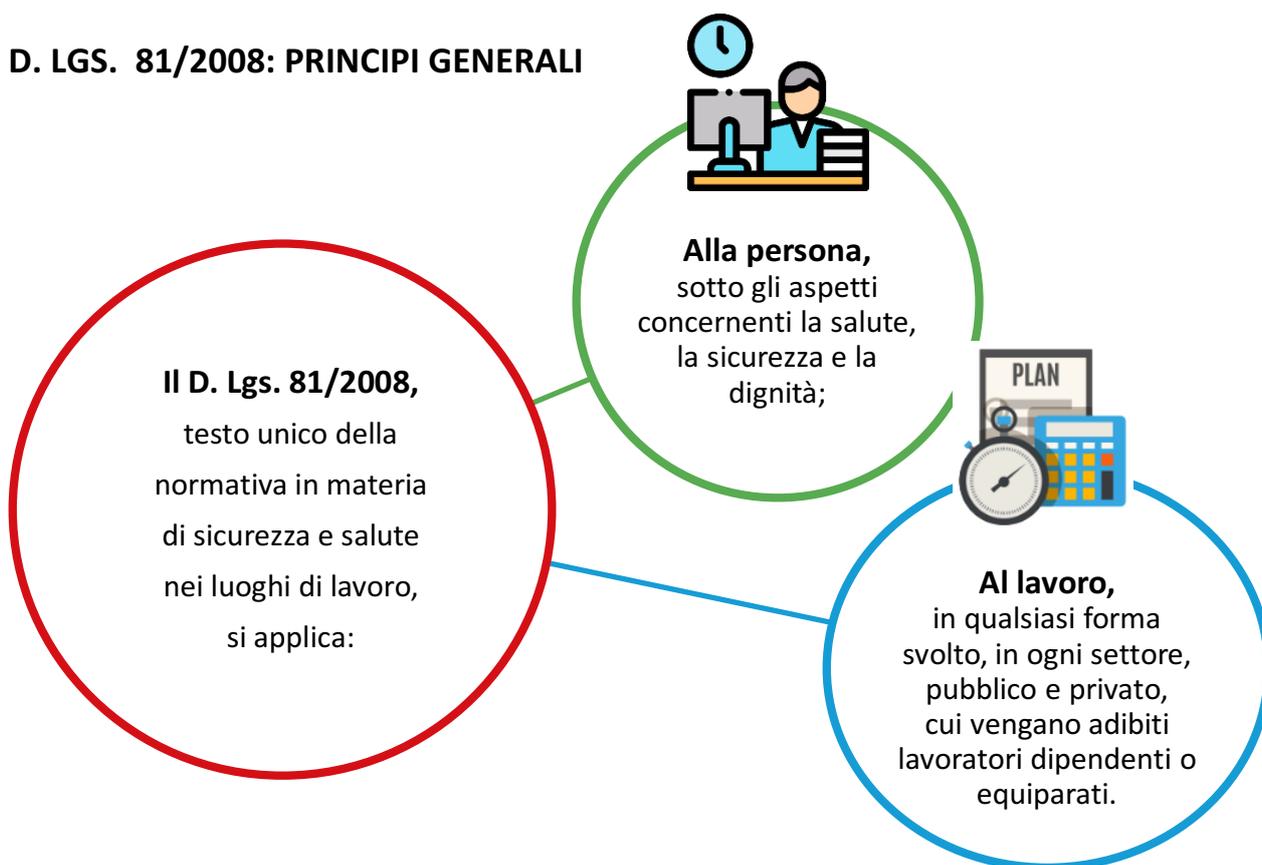
Il medico ricercatore, che ha il compito di monitorare, con studi scientifici epidemiologici e attraverso lo sviluppo di reti informatiche, gli eventi sanitari, dai fenomeni di popolazione fino allo stato di salute del singolo paziente.

I SERVIZI

I servizi del CMO, studiati e personalizzati per rispondere al meglio alle esigenze d'impresa, sono diretti a **garantire al datore di lavoro il corretto adempimento degli obblighi previsti dalla normativa di settore.**

I costi connessi a tali servizi sono deducibili dal reddito di impresa.

D. LGS. 81/2008: PRINCIPI GENERALI



Il provvedimento attua il principio dell'effettività della tutela (inteso come quel principio che prevede la concreta esecuzione di quanto stabilito dal diritto sostanziale), cioè il diritto di ogni lavoratore all'interno degli ambienti di lavoro, qualunque sia il rapporto o contratto di lavoro.

Da ciò discendono anche l'effettività di doveri e l'esercizio di fatto dei poteri direttivi: le posizioni di garanzia relative ai soggetti gravano su chi eserciti concretamente i poteri giuridici riferiti a datore di lavoro, dirigenti e preposti.

Le tipologie di rischio presenti all'interno dei luoghi di lavoro:



Rischi per la sicurezza

Possono compromettere la sicurezza del lavoratore durante l'espletamento delle proprie mansioni (incendi, crolli di parti della struttura, allagamenti, terremoti, macchine che espongono a rischi di traumi o tagli o, in generale, infortuni vari, esplosioni, assenza di protezioni, impianti non protetti e attrezzature di lavoro non conformi). Vi rientrano i rischi che possono comportare un grave danno fisico o menomazioni, infortuni oppure causare, financo, la morte.



Rischi per la salute

Derivano dalle esposizioni ad agenti chimici o fisici (ultrasuoni, rumori, vibrazioni, campi elettromagnetici, radiazioni ecc.), sono connessi alla salubrità dei locali, riguardano le condizioni igienico-sanitarie e il microclima, e comprendono i fattori che possono compromettere la salute dei lavoratori in caso di esposizione prolungata.



Rischi trasversali od organizzativi

Afferiscono alle dinamiche aziendali ossia all'insieme dei rapporti lavorativi, interpersonali e organizzativi che si creano all'interno di un contesto aziendale. Discendono da criticità connesse all'organizzazione del lavoro (turnazioni, processi di lavoro usuranti, monotonia delle attività con azioni meccaniche e non differenziate), ai fattori ergonomici (norme comportamentali, sistemi di sicurezza) e alle condizioni di lavoro difficili.

IL PROGETTO

CMO ha come compito primario la tutela giuridica del datore di lavoro attraverso un servizio che salvaguardi la salute dei lavoratori e garantisca la sicurezza sul luogo di lavoro.

Il Centro, fondato sulla prevenzione, sulla cura della salute e sulla formazione dei dipendenti, nonché sulla ricerca, è strutturato in cinque aree, ognuna rivolta alla persona e/o all'azienda e avente un fine specifico:

AREA 1 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

AREA 2 – INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

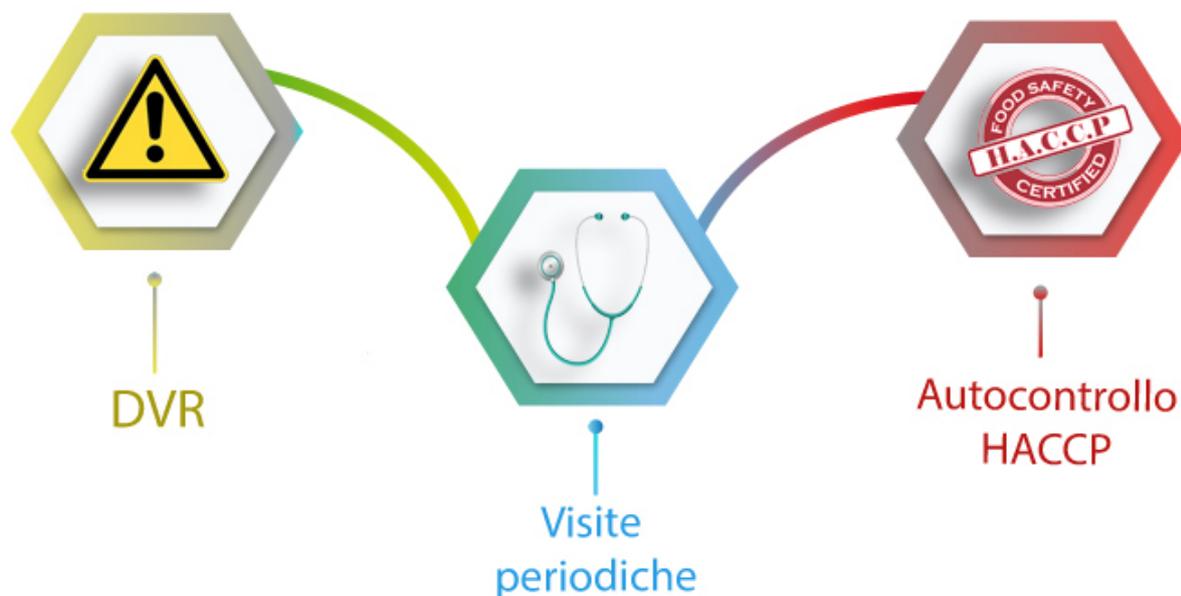
AREA 3 – PSICOLOGIA E FORMAZIONE

AREA 4 – WELFARE

AREA 5 – RICERCA



AREA 1 – SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



Tale area si rivolge al datore di lavoro utilizzando come “strumento” la redazione del DVR e la **sorveglianza sanitaria**.

Quest’ultima è l’insieme di atti medici finalizzati alla tutela della salute e alla sicurezza dei lavoratori, in relazione all’ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell’attività lavorativa.

Diventa fondamentale per l’organizzazione aziendale la necessità di affidarsi a strutture capaci di gestire gli oneri giuridici e le incombenze sia dal punto di vista organizzativo che operativo.

L’area è strutturata nelle seguenti sezioni:

1. VALUTAZIONE DEI RISCHI
2. SORVEGLIANZA SANITARIA
3. AUTOCONTROLLO E SISTEMA HACCP per le aziende alimentari
4. CARD SANITARIA



1. Il **DVR**, che permette al datore di lavoro di avere le informazioni utili per orientare le successive decisioni, contiene, fra l'altro:

- valutazione dei rischi in ciascuna mansione;
- proposte per il contenimento dei rischi e di eventuali dispositivi di protezione individuale;
- incompatibilità di alcune mansioni con gravidanza, allattamento o minore età;
- programma di sorveglianza sanitaria preventiva e periodica;
- indicazioni sulle vaccinazioni obbligatorie e consigliate.



2. Le **visite periodiche** effettuate dal medico competente sono mirate a verificare:

- la compatibilità delle condizioni psico-fisiche con mansioni o attività lavorative che il lavoratore è chiamato a svolgere;
- le particolari condizioni psico-fisiche dei lavoratori che sono suscettibili di evoluzione sfavorevole a causa dei rischi presenti nel lavoro.



3. L'**autocontrollo** è obbligatorio per tutti gli operatori coinvolti a qualsiasi livello nella filiera della produzione alimentare.

L'*Hazard analysis and critical control points* (HACCP) è invece un sistema che consente di applicare l'autocontrollo in modo razionale e organizzato.

È obbligatorio solo per gli operatori dei settori post-primari (OSA).

Il sistema HACCP è quindi uno strumento volto ad aiutare gli OSA a conseguire un livello più elevato di sicurezza alimentare.



4. La Card sanitaria

CMO offre al datore di lavoro la possibilità di acquistare una card sanitaria per i propri dipendenti, attraverso la quale sarà possibile per il lavoratore ***accedere a servizi medici, diagnostici e riabilitativi di altissimo livello presso le nostre strutture di riferimento.***

Nell’ottica della prevenzione e della cura delle patologie, la card permette al dipendente di accedere a servizi privati senza attesa.

Attraverso la card, che rientra a pieno nei servizi della medicina occupazionale, il datore di lavoro potrà regalare “salute” ai propri dipendenti.

L’importo della card può essere personalizzato per ogni lavoratore.



AREA 2 – INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Nasce dalla necessità di intervenire quando la salute del lavoratore è messa a repentaglio da un trauma o da una malattia professionale, preoccupandosi, oltre che della diagnosi e della cura della patologia, anche della successiva assistenza medico-legale.

La seconda area, infatti, ha lo scopo di seguire il lavoratore, dal momento della diagnosi clinico-strumentale della patologia, durante tutto il percorso di cure cliniche, strumentali e chirurgiche, dando grande valore anche agli aspetti riabilitativi (dove necessari) al fine di raggiungere la guarigione clinica nel minor tempo possibile.

Una valida assistenza medico-legale farà in modo che l'utente abbia il giusto risarcimento dell'invalidità permanente in termini di danno biologico.

L'area si compone di due sezioni:

1. ORTOPEDIA E TRAUMA CENTER
2. MEDICINA LEGALE





1. La **sezione Ortopedia e trauma center** si occupa delle patologie dell'apparato osteoarticolare che sono sempre più frequenti, siano esse di natura traumatica che degenerativa.

Tali patologie creano un'invalidità nel paziente che si ripercuote inevitabilmente nella vita quotidiana, ricreativa e lavorativa.

Per erogare la migliore assistenza clinica, CMO si avvale di specialisti nella chirurgia artroscopica articolare, nella chirurgia protesica e nella traumatologia.

Gli interventi chirurgici e le cure conservative sono effettuati secondo i più moderni principi della mini invasività che portano a ottenere eccellenti risultati con tempi di guarigione rapidi. Gli interventi chirurgici sono inoltre eseguiti sia in convenzione con i maggiori fondi di assistenza integrativa che con convenzioni strette con strutture accreditate con il SSN.

Particolare attenzione è rivolta inoltre alle cure conservative e a quelle riabilitative post-chirurgiche.

***L'infornio sul lavoro** è qualsiasi evento di natura traumatica, occorso per una causa violenta sul posto di lavoro o anche semplicemente in occasione di lavoro, cui consegue l'impossibilità di svolgere l'attività lavorativa per più di tre giorni. Può essere il sintomo più evidente del mancato rispetto degli obblighi di prevenzione posti a tutela della salute del lavoratore.*

Allo scopo di indennizzare il lavoratore che subisca un infornio, la normativa vigente prevede una specifica assicurazione obbligatoria che copre anche quello che accade nel tragitto percorso dal lavoratore per recarsi sul luogo di lavoro e viceversa (c.d. infornio in itinere).

***Va distinto dalla malattia professionale.** In entrambi i casi il lavoratore, in occasione dello svolgimento del lavoro, contrae una malattia del corpo ma, nell'infornio sul lavoro, la causa della malattia deve essere una causa violenta, intesa come evento conseguente a un'azione intensa e concentrata nel tempo che procura lesioni o morte del lavoratore.*

Nella malattia professionale, invece, la salute viene pregiudicata da una causa lenta, cioè da un fattore di rischio a cui il lavoratore rimane esposto per un lungo periodo di tempo.



2. La **sezione Medicina legale** segue il lavoratore dal momento dell'infortunio o della diagnosi di malattia professionale per tutto il percorso che lo porterà alla guarigione clinica e a un equo ristoro economico del danno in termini di indennizzo medico-legale.

Attraverso lo **sportello medico-legale** viene garantita non soltanto l'assistenza medico-legale, ma anche quella legale, consentendo a tutti i lavoratori (e ai loro familiari) di acquisire piena consapevolezza dei diritti e dei benefici previsti dalla legge.

Al suo interno sarà possibile effettuare qualsiasi tipo di consulenza (INAIL, INPS...), rilascio di patenti, porto d'armi, certificazioni, perizie medico-legali.

AREA 3 - RICERCA SCIENTIFICA

CMO è anche ricerca. Attraverso indagini epidemiologiche e giornate della prevenzione si pone l'obiettivo di studiare, valutare e correggere fattori di rischio ambientali.

La ricerca scientifica rappresenta un elemento chiave nella lotta quotidiana alle malattie come il cancro. Tutti i risultati raggiunti in ambito diagnostico e terapeutico hanno come comune punto di partenza la ricerca.

L'area della ricerca in CMO si propone di affiancare agli STUDI EPIDEMIOLOGICI "tradizionali" quelli di EPIDEMIOLOGIA MOLECOLARE. Particolare attenzione è rivolta inoltre all'INNOVAZIONE TECNOLOGICA NELLA GESTIONE DEI DATI.





Task 1. Epidemiologia

L'Epidemiologia studia la distribuzione delle malattie e i relativi determinanti nella popolazione umana.

La distribuzione della malattia studiata generalmente è di tipo geografico, ma anche la distribuzione per specifiche variabili (età, sesso, classe sociale, etnicità e tipo di occupazione) è spesso di interesse per gli studi epidemiologici.

Le analisi descrittive e quelle eziologiche hanno lo scopo di informare i professionisti della sanità sui provvedimenti che bisogna adottare per migliorare lo stato di salute generale della popolazione. In particolare, le prime forniscono una guida per allocare in modo ottimale i servizi sanitari, mentre le seconde suggeriscono quali interventi possano rivelarsi utili per prevenire l'insorgenza di una data malattia.

L'epidemiologia, dunque, si qualifica come una branca della medicina che studia le popolazioni piuttosto che le singole persone, fornisce dati essenziali per la pianificazione e lo sviluppo dei servizi sanitari e costituisce, altresì, la base scientifica della medicina preventiva e predittiva. L'applicazione degli elementi essenziali dell'epidemiologia alla prevenzione delle malattie oncologiche è relativamente recente. È nel XX secolo, infatti, che si assiste al miglioramento delle conoscenze sulla natura multifattoriale dei tumori e sulla associazione tra esposizione a carcinogeni esogeni e insorgenza di neoplasie (es. abitudine al fumo e tumori del polmone, inalazione di polveri di amianto e mesotelioma, esposizione cronica alle ammine aromatiche e cancro della vescica, dieta povera di fibre e tumore del colon).

Le crescenti evidenze scientifiche a sostegno di simili associazioni causali hanno suggerito nel corso dei decenni la possibilità che il rischio di sviluppare alcuni tumori potesse essere considerevolmente ridotto, agendo sugli stili di vita e sull'esposizione ambientale e professionale della popolazione (prevenzione primaria del cancro), ridisegnando e valorizzando il ruolo, non più soltanto descrittivo, dell'epidemiologia dei tumori.



Task 2. Epidemiologia molecolare

La comunità scientifica dispone oggi di ulteriori e più raffinati strumenti per migliorare la prevenzione delle malattie oncologiche.

Tra questi si annoverano la raccolta, la catalogazione e la conservazione di tessuti o di fluidi biologici umani, per effettuare studi retrospettivi ed epidemiologici.

La costruzione di un numero crescente di biobanche, infatti, ha iniziato – in tempi assai recenti – a rappresentare una grande opportunità per la scienza e la salute pubblica, con risvolti significativi per la prevenzione e la diagnosi dei tumori. La raccolta e l'analisi di campioni biologici per indagare i possibili danni causati, per esempio, dall'esposizione prolungata agli inquinanti ambientali, o per caratterizzare l'efficacia terapeutica di trattamenti oncologici, si pongono oggi come obiettivi primari della ricerca oncologica.

Di certo funzionale alla personalizzazione degli approcci di prevenzione è **l'epidemiologia molecolare, una nuova branca dell'epidemiologia, che studia la comparsa di alterazioni molecolari** che si verificano nelle cellule dell'organismo prima dell'insorgenza clinica della patologia e consente, diversamente dalle indagini di epidemiologia tradizionale, di caratterizzare le popolazioni in base alla suscettibilità individuale.

Le più recenti innovazioni nell'ambito della prevenzione e della diagnosi precoce dei tumori hanno di fatto promosso l'integrazione delle conoscenze molecolari e dei profili di stratificazione del rischio, portando a quella che oggi definiamo come medicina della precisione per la prevenzione dei tumori.



Task 3. Innovazione nella gestione dei dati

In Italia i registri tumori coprono circa il 60% della popolazione residente.

Si tratta per lo più di registri di piccole dimensioni, che comprendono spesso l'area di una provincia, e nei quali i dati vengono ancora inseriti, con poche eccezioni, in modo prevalentemente manuale.

È ormai chiaro che, beneficiando delle significative innovazioni in ambito tecnologico, è possibile aumentare la copertura sul territorio nazionale e informatizzare le modalità di rilevazione, velocizzando la raccolta delle informazioni e migliorandone al contempo l'accuratezza.

L'identità stessa dei registri tumori potrebbe, così, cambiare attraverso l'utilizzo di nuovi strumenti. Flussi informativi sanitari informatizzati, capacità di immagazzinare grandi quantità di dati, possibilità di ricostruire i percorsi clinici del singolo paziente, correlando tra loro informazioni provenienti da fonti informative diverse, e sistemi web che permettono di creare uno scambio diretto di dati tra strutture diverse potrebbero presto permettere di implementare gli attuali sistemi di raccolta dati, in termini di efficienza e di applicabilità.

Nell'era dei **big data**, appare quanto più necessario abbandonare le procedure non più sostenibili, investendo nello sviluppo di reti informatiche e sfruttando la tecnologia disponibile per il monitoraggio in tempo reale degli eventi sanitari, dai fenomeni di popolazione fino allo stato di salute del singolo paziente.

AREA 4 – PSICOLOGIA E FORMAZIONE



Scopo principale della psicologia del lavoro è quello di attuare le misure finalizzate alla promozione e alla tutela del benessere fisico e socio-psicologico del lavoratore.

Gli elementi per raggiungere il benessere lavorativo afferiscono alla sfera individuale del lavoratore (responsabilità, progressione di carriera, autonomia, riconoscimenti, soddisfazione) e all'organizzazione aziendale (cooperazione, fiducia, flessibilità, mobilità, sicurezza).

I cambiamenti organizzativi e il clima di competizione possono, tuttavia, scatenare conflitti di ruolo, tradursi in un'errata gestione delle risorse umane e di quelle strumentali, provocare demotivazione personale e creare diversi livelli di insoddisfazione.

Al riguardo, ogni lavoratore e l'organizzazione aziendale devono impegnarsi a prevenire disagi e contrasti, agendo su più fronti, per eliminarli o quantomeno limitarli.

Il benessere del lavoratore è la risultante di diversi elementi e figure, nel caso individuale, come la capacità di adattarsi e valorizzarsi all'interno di un contesto di lavoro, in base alle proprie competenze, arricchendole e condividendole con i propri colleghi, allo scopo di conseguire un obiettivo comune di crescita e produttività. Tra i fattori che compromettono la condizione di benessere negli ambienti lavorativi possono annoverarsi: mancanza di organizzazione e programmazione del lavoro, affaticamento, ritmi frenetici, incertezza sul ruolo ricoperto, assenza di controllo del proprio lavoro, richieste superiori alle proprie capacità, cattiva strutturazione e

vivibilità degli ambienti lavorativi. Un lavoratore giorno dopo giorno è chiamato a gestire situazioni plurime, assumere decisioni sotto pressione, raggiungere risultati. Tali azioni possono essere fonte di stress, cui si sommano condizioni ulteriori, tra cui le relazioni e la comunicazione interpersonale, nonché fattori di igiene del lavoro.

Se non si realizzano condizioni volte a concretare una buona cooperazione tra lavoratore e organizzazione aziendale, i problemi che possono sorgere per entrambi possono essere di natura economica (riduzione della produttività, conflitti interni, forti tensioni) e psicosomatica (derivanti da fenomeni quali mobbing e sindrome da burnout).

L'area si articola nelle seguenti sezioni:

- 1. PSICOLOGIA DEL LAVORO**
- 2. CORSI DI FORMAZIONE**



1. PSICOLOGIA DEL LAVORO

La **sezione Psicologia del lavoro** si occupa dello studio dei comportamenti delle persone nel contesto lavorativo e nello svolgimento della loro attività professionale in rapporto alle relazioni interpersonali, ai compiti da svolgere, alle regole e al funzionamento dell'organizzazione con funzione di prevenzione cercando di:

- favorire il massimo benessere per le persone che lavorano e l'organizzazione per cui lavorano;
- migliorare le condizioni psicologiche, la motivazione e i rapporti con gli interlocutori di ruolo, con l'azienda e con l'ambiente di lavoro in genere.

I campi d'applicazione riguardano: gestione del personale, leadership, selezione, valutazione, formazione professionale, comunicazione e rapporti, dinamiche di gruppo, motivazione al lavoro, sistema di ricompensa e sviluppo di carriera.

La sezione si occupa di:

- 1. selezione del personale;**
- 2. stress lavoro-correlato;**
- 3. teambuilding;**
- 4. sportello psicologico.**

1. SELEZIONE DEL PERSONALE

Reclutamento, valutazione e inserimento costituiscono le fasi principali della **selezione del personale**. Tale processo, di norma proceduto da una dettagliata analisi lavorativa volta a definire contenuti e requisiti delle mansioni, si articola in due principali momenti:

- descrizione delle attività inerenti alla mansione da svolgere (funzioni, compiti, responsabilità, inquadramento e retribuzione);
- profilo delle caratteristiche della persona (attitudine, inclinazione, abilità, competenze e caratteristiche peculiari).

2. STRESS LAVORO CORRELATO

Le aziende italiane hanno l'obbligo di effettuare la valutazione dello **stress lavoro-correlato**. Tale rischio viene esperito nel momento in cui le richieste provenienti dall'ambiente lavorativo eccedono le capacità dell'individuo nel fronteggiare tali richieste.

Il processo di valutazione del rischio inizia con l'identificazione delle fonti di stress in ambito lavorativo, mediante l'uso di appositi indicatori, da un lato, relativi al contesto lavorativo e, dall'altro, riconducibili al vero e proprio contenuto del lavoro.

Secondo le linee-guida adottate in ambito UE, inoltre, la valutazione non deve avere una misura individuale, finalizzata alla ricerca di situazioni di stress nelle singole persone, ma deve essere rivolta ai diversi compartimenti aziendali in modo da riflettere eventuali situazioni di disagio localizzati per aree o reparti.

3. TEAMBUILDING

Con il termine **teambuilding** si indicano specifiche metodologie per lavorare sui gruppi e in particolare su una squadra di lavoro orientata alla definizione di precisi compiti da svolgere. La sua attività mira a sviluppare le competenze distintive di un'azienda creando un senso di identità sui singoli membri del gruppo di lavoro. Parecchie aziende sfruttano le potenzialità offerte da tale attività quando il gruppo è costituito da poco o è in crisi o lavora sotto stress o non raggiunge i risultati attesi.

Il gruppo di lavoro si forma mediante un processo di attività costruttive e formative che lo pongono come soggetto sociale tra gli altri soggetti organizzativi. Il gruppo per potere essere tale ha bisogno di una forte committenza organizzativa e una buona autodeterminazione.

4. SPORTELLO PSICOLOGICO

Lo **sportello psicologico** si rivolge al singolo lavoratore nell'ottica della prevenzione e della gestione delle difficoltà in ambito lavorativo e delle sue conseguenze in modo interdisciplinare. Uno sportello, dunque, di accoglienza in cui lo specialista si occupa di accertare lo stato di disagio psicosociale del lavoratore, ascoltarlo, contenerlo e comprenderlo, attraverso un primo colloquio per analisi della domanda e del bisogno a cui può seguire la progettazione di un intervento personalizzato mediante brevi percorsi di consulenza e sostegno psicologico individuali e/o di gruppo.



2. CORSI DI FORMAZIONE

La **sezione Corsi di formazione** si occupa di organizzare momenti educativi, per i lavoratori e gli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale, finalizzati a trasmettere conoscenze e procedure atte ad acquisire abilitazioni e competenze per svolgere in assoluta sicurezza i rispettivi compiti in azienda, nonché a identificare, ridurre e gestire i rischi.

Scopo principale della formazione aziendale è, infatti, l'educazione consapevole degli operatori della sicurezza, i quali sono chiamati ad acquisire le competenze cognitive e comportamentali per fare fronte ai rischi di infortunio.

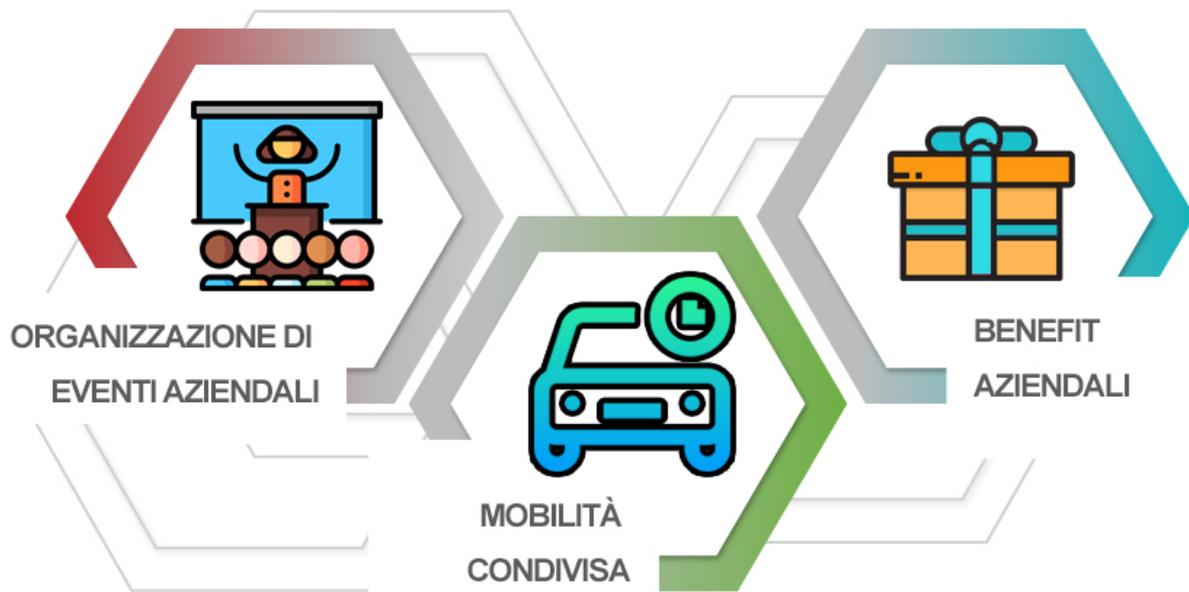
Ciò deve avvenire dalla costituzione del rapporto di lavoro o dall'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro, dal trasferimento o cambiamento di mansioni, dalla introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Grava sul datore di lavoro l'obbligo di garantire a ciascun lavoratore un'adeguata informazione:

- sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi alla attività dell'impresa;
- sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio e l'evacuazione;
- sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso;
- sui nominativi del medico competente, del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione;
- sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa e dalle norme di buona tecnica;
- sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti va ripetuta in maniera periodica tenuto conto dell'evoluzione dei rischi o dell'insorgenza di nuovi, tra cui quelli risultanti dall'aggiornamento del DVR, delle procedure e delle istruzioni operative.

AREA 5 – WELFARE



Il benessere della persona, nella sua accezione più ampia, è uno stato che coinvolge tutti gli aspetti dell'essere umano e caratterizza la qualità della vita di ogni singolo individuo all'interno di una comunità.

Il benessere postula il raggiungimento del miglior equilibrio possibile tra il piano biologico, quello psichico e quello sociale dell'individuo.

Tale area ha lo scopo di non limitarsi all'ambito puramente professionale ma si pone l'obiettivo di migliorare la qualità della vita del lavoratore nel suo contesto sociale di riferimento, coadiuvando il datore di lavoro nello sviluppo di tutte quelle attività mirate a migliorare lo stato di percezione personale del lavoratore.

L'area fornisce una consulenza dedicata al datore di lavoro, sia nella fase di progettazione di tali attività che in quella di implementazione, supportandolo nella determinazione delle specifiche esigenze del contesto sociale e professionale e nell'identificazione dei processi più efficienti per l'azienda e per il dipendente.

L'area si occupa delle seguenti attività:

1. organizzazione di eventi aziendali;
2. benefit aziendali.



1. ORGANIZZAZIONE EVENTI AZIENDALI

L'**evento aziendale** riveste un ruolo importante per incrementare il benessere dei dipendenti in ufficio e accrescere la loro stima nei confronti dell'azienda e, di conseguenza, lo spirito di appartenenza a essa. Per questo motivo l'organizzazione degli eventi aziendali non può essere lasciata al caso, ma va pianificata con la medesima attenzione e competenza con cui si pianificano le altre attività di business. Spesso le aziende non hanno i mezzi e le competenze per affrontarli in autonomia.

Al datore di lavoro viene offerta una consulenza nella progettazione di tutto l'evento (attività di marketing a esso legate, gestione degli ospiti, allestimento sceno-tecnico, catering, ospitalità alberghiera, tour nei momenti di post-congress).



2. BENEFIT AZIENDALI

Nell'ambito dei benefit aziendali vanno considerati, oltre ai più utilizzati buoni pasto e strumenti hi-tech, quelli generalmente meno offerti, ma più ambiti dai dipendenti come il supporto alla famiglia (agevolazioni sui libri di testo e sugli asili nido, cura degli anziani, baby sitting, campi estivi per i figli); la cura personale (viaggi ricreativi, buoni per centri benessere, rimborsi per i trasporti, biglietti per le attività ludiche come cinema e giochi); i servizi legati allo shopping (coupon per benzina, gift card).

Tali benefit possono essere previsti anche come premi di produttività per incrementare la motivazione e la produttività dei dipendenti, oltre che per godere dei vantaggi fiscali previsti.

La **mobilità condivisa** (car sharing) è l'offerta di un servizio personalizzato dedicato alla mobilità dei propri dipendenti sia per esigenze di lavoro che per il loro tempo libero.

Il datore di lavoro può offrire ai propri dipendenti un valore tangibile e al contempo ridurre i costi e generare risparmio per l'azienda. Una scelta efficiente, per l'azienda e per la società.

Contatti:

www.centromedicinaoccupazionale.it

info@centromedicinaoccupazionale.it

+393332777500

Diritti riservati CMO Centro di Medicina Occupazionale www.centromedicinaoccupazionale.it

Progettazione grafica designxweb.it / lcone.flaticon.com e freepik.com