

INAIL

IL MERCATO DEL LAVORO E LE DONNE

Salute e sicurezza, lavoro e famiglia

«Sicurezza sul lavoro in ottica di genere»



Roma 23 maggio 2018

*Antonella Ninci
Avvocato INAIL
Presidente CUG INAIL
Coordinamento del Forum dei CUG*





**La diversità
come valore**



**Art. 3 principio di
uguaglianza**



**L'uguaglianza
inclusiva delle
diversità**



**La valorizzazione
delle diversità in
ogni ambito
anche nel lavoro**

Essere uguali tenendo conto delle differenze

Le radici giuridiche del tema che affrontiamo sono:

- l'evolversi del concetto di uguaglianza e le sue innumerevoli sfaccettature
- il convivere di un concetto di eguaglianza "neutro" (che "astraе dalle differenze" e ne prescinde) e di una apertura a un concetto di eguaglianza "inclusivo" delle diversità.
- Ogni diritto del lavoratore può infatti essere letto come strumento per garantirgli l'eguaglianza sostanziale, espressa dal 2° comma dell'art. 3 della Costituzione, per rimuovere gli ostacoli, economici e sociali, che impediscono il suo pieno sviluppo e la sua effettiva partecipazione all'organizzazione del paese.

Punto di partenza

- Punto di partenza è stato l'evolversi di un diritto del lavoro che rispettasse (e in seguito valorizzasse) la differenza tra le persone, cercando l'equilibrio tra i principi di eguaglianza e rispetto delle identità.
- All'origine, il diritto del lavoro si è costituito attorno ad una nozione "**neutra**" del lavoratore subordinato, ma nel tempo, le tutele si sono progressivamente modificate, per adattarsi a quelle differenze che, in forza del principio di uguaglianza formale, non dovrebbero essere utilizzate per diversificare il trattamento di soggetti "eguali", ma in realtà diversi.
- Si delinea così il "**diritto diseguale**" nel quale trovano ampio spazio le "azioni positive".



In questa ottica, una **distribuzione del lavoro** che non tenga conto delle differenze **diviene ineguale** e può determinare:

- Un **diverso rischio** di causare **infortuni o incidenti**
- Un **diverso rischio** di contrarre **patologie** in seguito a esposizione ad agenti di rischio



Con l'entrata in vigore del D.lgs. 81/2008, il genere, assieme all'età, alla provenienza geografica e alla tipologia contrattuale,
diventa una dimensione rilevante da prendere in considerazione per garantire

Diventa anche un importante elemento della valutazione del rischio lavorativo

*«l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori ... attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali»
(art.1 co.1)*

La valutazione di cui all'articolo 17 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere (art. 28 co 1)

E' necessario un esplicito quadro teorico

che deve essere poi declinato, nel suo percorso attuativo, in metodologie e strumenti atti a favorire l'adeguamento degli attuali SGSL alle nuove indicazioni normative.

Il D.lgs 81/08 non ha in realtà introdotto "nuovi rischi" da valutare, ma ha soltanto ribadito ed evidenziato in modo particolare alcuni fattori, legati a specificità e/o condizioni che molto spesso venivano "dimenticati" dai datori di lavoro nell'ambito della propria valutazione dei rischi.

Premessa



- Gli infortuni e le malattie professionali degli uomini sono stati studiati per primi
- I settori e le attività tradizionalmente “maschili” presentano pericoli più evidenti
- I maschi risultano effettivamente più colpiti da infortuni gravi e più esposti a fattori di rischio quali rumore e vibrazioni, sostanze chimiche, condizioni micro-climatiche estreme, ecc.

Premessa

- Storicamente il lavoro femminile è considerato meno rischioso di quello maschile.
- I limiti di esposizione a rischi lavorativi sono stabiliti sulla base di un astratto "lavoratore medio" di sesso maschile.
- Sono quindi esclusi i lavoratori "differenti", cioè quelli giovani o vecchi, le donne, quelli di taglia piccola o grande e, specialmente, i soggetti più suscettibili.



Un compito difficile: proteggere senza discriminare

Le prime leggi sulla protezione delle donne e dei fanciulli in effetti avevano operato una protezione di categorie deboli e svantaggiate ma al tempo stesso avevano limitato le possibilità di accesso al mondo del lavoro.

Lo stesso problema si presenta oggi: l'obiettivo è quello di migliorare ed estendere le tutela e la prevenzione individuando gli elementi di differenza e sfavore e superandoli, senza creare ostacoli all'inserimento e alla permanenza delle donne nel mondo del lavoro



Le tre nuove sfide in tema di SSL (Piano strategico UE 2014-2020)

- 1) Migliorare l'attuazione delle disposizioni di legge da parte degli Stati membri, rafforzando la capacità delle PMI di attuare misure di prevenzione dei rischi efficaci ed efficienti;**
- 2) Migliorare la prevenzione delle tecnopatie affrontando i rischi attuali, nuovi ed emergenti;**
- 3) Far fronte al cambiamento demografico**

Le discriminazioni sul lavoro come fattore di rischio

- Il genere
- L'età
- La disabilità
- L'orientamento sessuale
- La religione
- La razza
- La lingua



Quali fattori di rischio psico-sociale

DISCRIMINAZIONI COME CAUSA DI STRESS

- “Non tutti i lavoratori sono esposti agli stessi rischi: alcuni gruppi specifici di lavoratori sono maggiormente esposti ai rischi (o sono soggetti a particolari condizioni).
- Quando parliamo di lavoratori maggiormente esposti ai rischi ci riferiamo a lavoratori soggetti a rischi specifici in relazione a fattori quali l’età, le origini, il sesso, le condizioni fisiche o la posizione nell’impresa. Tali persone possono essere più vulnerabili a certi rischi e avere esigenze specifiche sul lavoro”

Discriminazione diretta e indiretta

- **Discriminazione diretta:** per genere, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, razza o etnia, una persona e' trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- **Discriminazione indiretta:** una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri che mette in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone chi appartiene a un genere, professa una determinata religione, chi è portatore di handicap, ha una particolare età od orientamento sessuale o di una certa etnia.

SESSO E GENERE NELLA SSL

Sesso \neq Genere



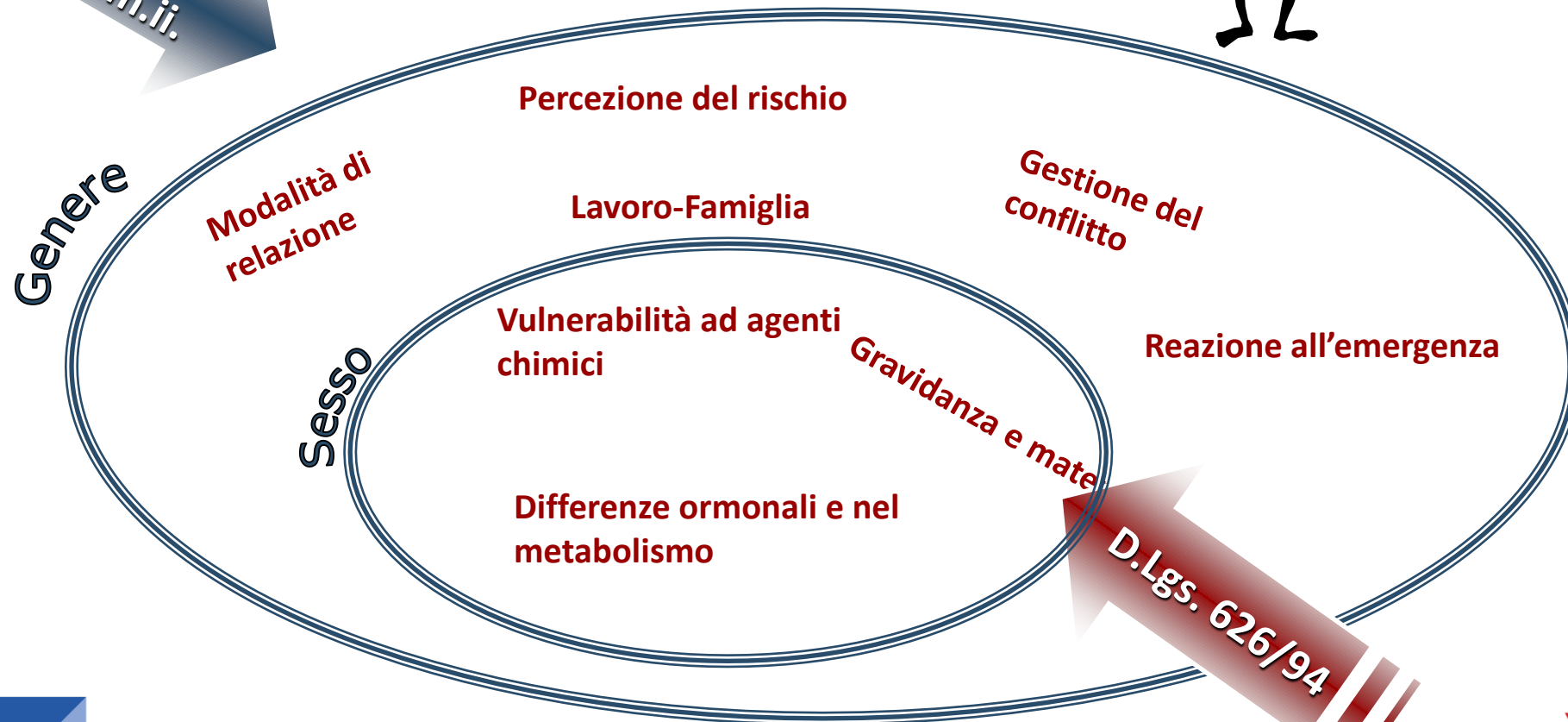
Caratteristiche **biologiche** e **fisiologiche** che definiscono gli uomini e le donne

Costruzione sociale dei **ruoli**, i **comportamenti**, le attività e gli ambienti che una data società considera appropriati per uomini e donne



D.Lgs. 81/08
e ss.mm.ii.

Sesso \neq Genere



DIFFERENZE/DISUGUAGLIANZE

**DIFFERENZE SOCIALI
DISUGUAGLIANZE**
Livello socio-economico
Comportamenti
Cultura

SISTEMA SESSO-GENERE

DIFFERENZE BIOLOGICHE
Tossico-cinetica
Tossico-dinamica
Susceptibilità alle infezioni ed a fattori fisico-meccanici e psico-sociali
Organi bersaglio

**Chimici
Fisici
Biologici
Ergonomici
Psico-sociali**

FATTORI DI RISCHIO

ESPOSIZIONE

EFFETTO



DIVERSA ESPOSIZIONE: PERCHE'?

SEGREGAZIONE ORIZZONTALE



Fra settori, entro i settori,
fra mansioni
Diverse tipologie di

chio

SEGREGAZIONE VERTICALE



Diverse mansioni
Minore partecipazione

SEGREGAZIONE NEI LAVORI DOMESTICI



Maggiore carico di lavoro
Esposizioni domestiche

1) Inserire il genere nella valutazione del rischio, anche del rischio stress lavoro correlato

Individuare rischi, e di conseguenza misure di prevenzione, che possano essere collegati al genere, come le differenze/disuguaglianze sociali che possono avere ripercussioni sulla sicurezza al lavoro

2) Adottare strumenti conciliazione e work life balance

E' il caso delle misure di "conciliazione" la cui adozione può avere ripercussioni positive nella prevenzione di infortuni o malattie professionali da stress

3) Prevenire e contrastare fenomeni di violenza di genere nel contesto lavorativo

Differenze biologiche

Diversa risposta dell'organismo maschile e femminile ai vari agenti nocivi presenti nei luoghi di lavoro (lavoro a turni, solventi, ecc.):

- ✓ Differenze antropometriche e di costituzione fisica (apparato muscoloscheletrico in genere, articolazioni, ecc)
- ✓ Differenze di ordine endocrinologico
- ✓ Differenze di % nella composizione corporea di tessuto adiposo
- ✓ Caratteristiche tossico-dinamiche e tossico-cinetiche
- ✓ Salute riproduttiva

Nelle donne: minor clearance renale, biotrasformazione epatica e legame a proteine plasmatiche, ridotto tempo di svuotamento gastrico, riduzione dei volumi polmonari, iperresponsività bronchiale aspecifica più frequente.

DPI e strumenti di lavoro

Generalmente progettati per adattarsi al lavoratore uomo medio

- ✓ Opportuna scelta di DPI che forniscano adeguata protezione e sufficiente comfort per il genere femminile
- ✓ Inadeguato peso e comfort di scarpe antiinfortunistiche, guanti, elmetti (es. in lavoratrici con folte capigliature)
- ✓ Inadeguati strumenti e postazioni di lavoro (posture incongrue, utensili con impugnatura inadeguata)
- ✓ Minor protezione delle vie aeree per alcune maschere in lavoratrici (Han DH, 2000)

Fattori di rischio chimico

➤ Solventi organici

- ✓ % tessuto adiposo condizionanti l'accumulo
- ✓ incremento AS, disordini ovulatori, endometriosi; maggior rischio K rene in esposte a TCE; K seno
- ✓ Oligo- Azoospermia

➤ Pesticidi

- ✓ Interferenza su app. endocrino attraverso meccanismi di blocco recettoriale, antagonismo o azione ormono-simile, stimolazione/inibizione secretiva
- ✓ Incremento AS, basso peso alla nascita, disfunzioni ovulatorie
- ✓ Oligo- Azoospermia, riduzione motilità

INADEGUATA CONCILIAZIONE VITA/LAVORO COME CAUSA DI STRESS



Lavoratori e lavoratrici sotto l'effetto di stress, causato dalla tensione tra ruolo familiare e lavorativo, rappresentano un costo per l'organizzazione

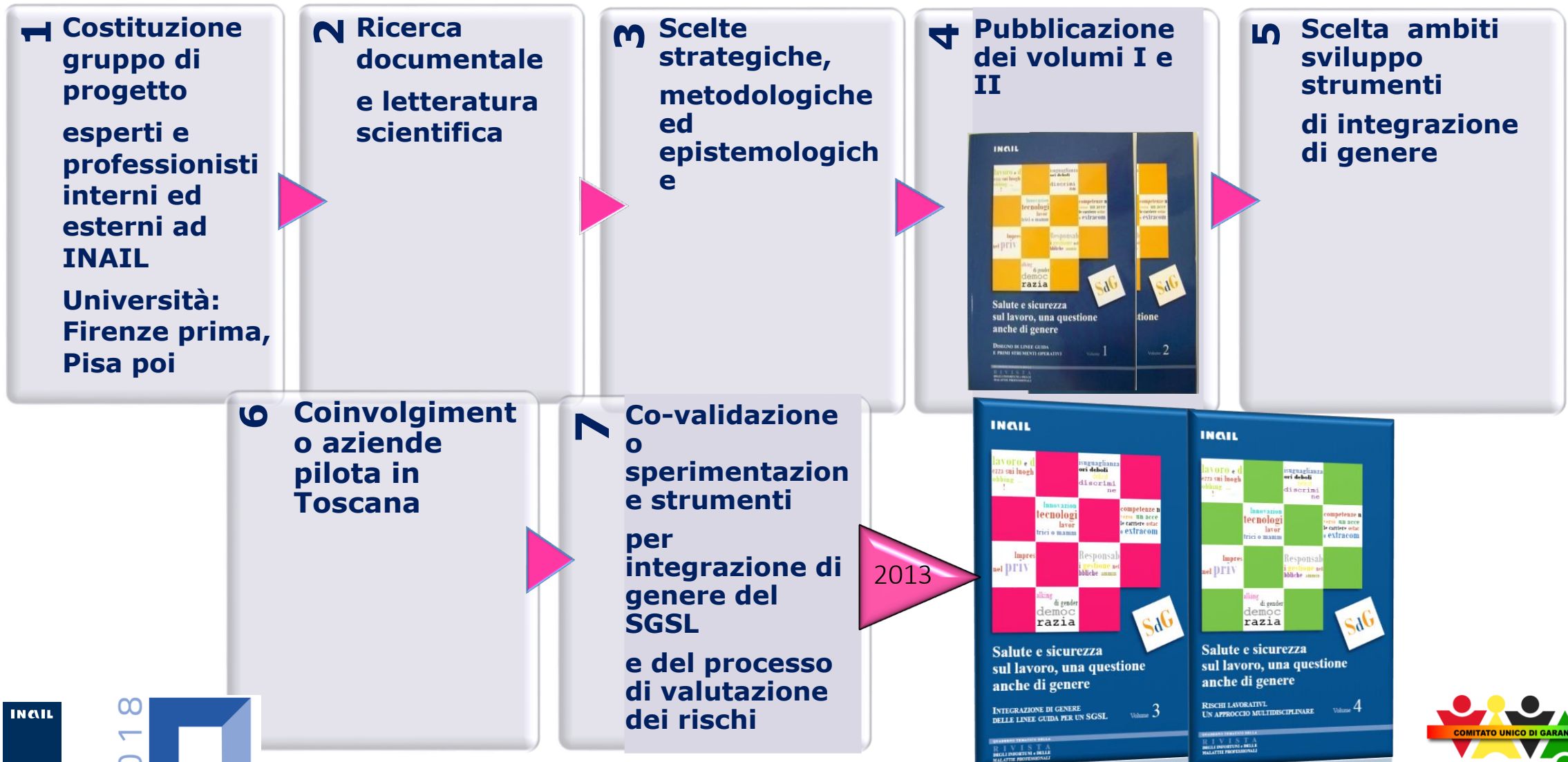
IL PROGETTO SdG

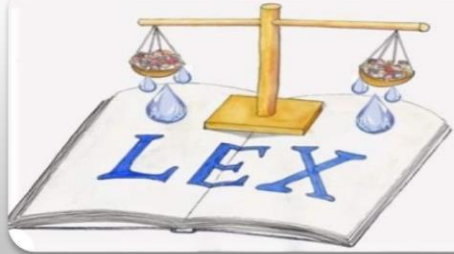
Salute e Sicurezza sul lavoro, una questione anche di Genere

Con il d.lgs. 81/2008 il *genere* diventa una variabile rilevante per garantire «l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali» (art.1 co.1).



Fornire ad aziende/enti pubblici e istituzioni competenti indicazioni specifiche e applicativi per la valutazione dei rischi in ottica di genere.





d.lgs. 81/2008: nuovo ruolo per INAIL in tema di sostegno alla diffusione della cultura della SSL

d.lgs. 151/2015 : ulteriori compiti in materia di SSL per INAIL, tra cui la produzione di qualificati strumenti tecnici per la riduzione del rischio



INAIL

L'Istituto persegue la promozione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro, la crescita dei livelli di informazione, formazione, assistenza e consulenza in materia, nonché il costante aggiornamento professionale delle figure coinvolte, con particolare riguardo alle medie, piccole e micro imprese



Sfide del piano strategico UE 2014-2020

Migliorare l'attuazione delle disposizioni di legge da parte degli Stati membri, rafforzando la capacità delle PMI di attuare misure di prevenzione dei rischi; migliorare la prevenzione delle tecnopatie (rischi attuali, nuovi ed emergenti); far fronte al cambiamento demografico



INAIL

2018
FORUM PA





Salute Sicurezza sul lavoro,
una questione anche di **Genere**

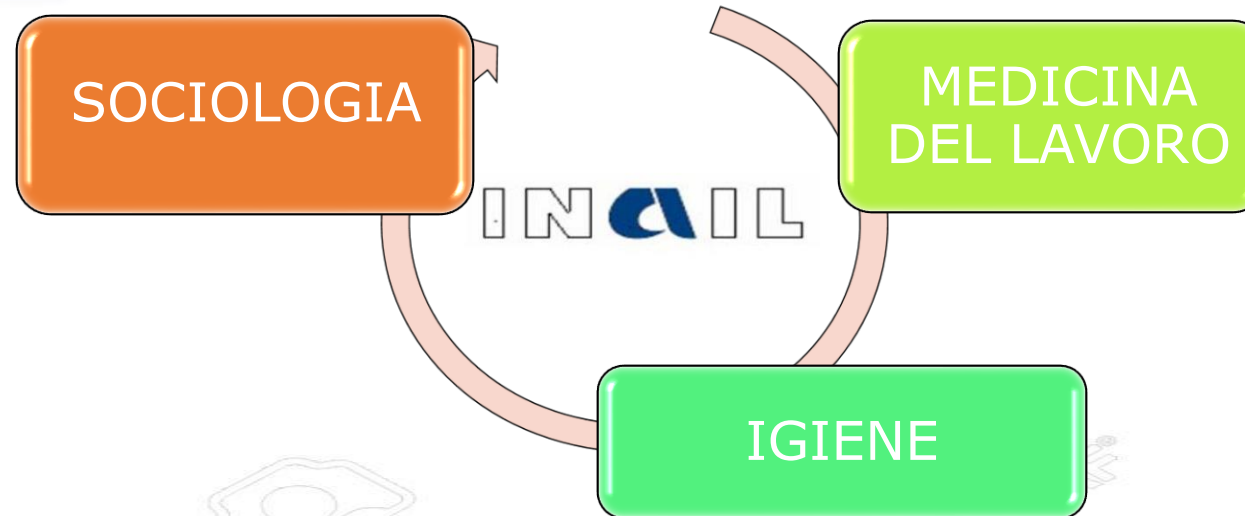


La **DR Toscana**
realizza
il progetto pilota



Con **Università di Pisa**

CREARE LA CONSAPEVOLEZZA



E' stato fatto un percorso di sensibilizzazione in primo luogo all'interno dell'INAIL.... ma anche all'esterno

SdGware

Sw

***autovalutazione
integrazione della
prospettiva di
genere nel SGSL***

***Analisi dei metodi di
valutazione dei rischi***

***Implementazione degli
strumenti con
collaborazione di
aziende del territorio
toscano***

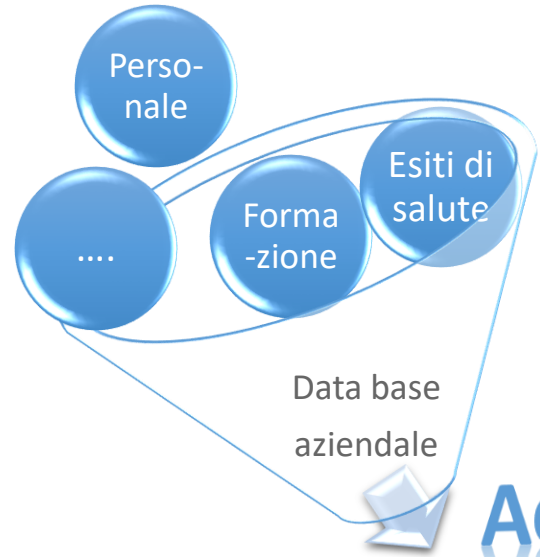
***Strumento di
autovalutazione
del DVR
aziendale***

***Implementazione
schede di rischio
e di mappe di
comparto***





Gli obiettivi e gli strumenti



Strumento per autovalutazione DVR



ACT

PLAN

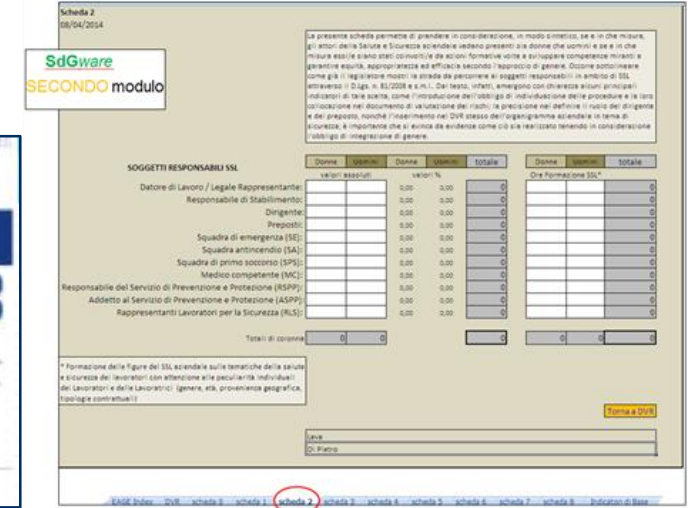
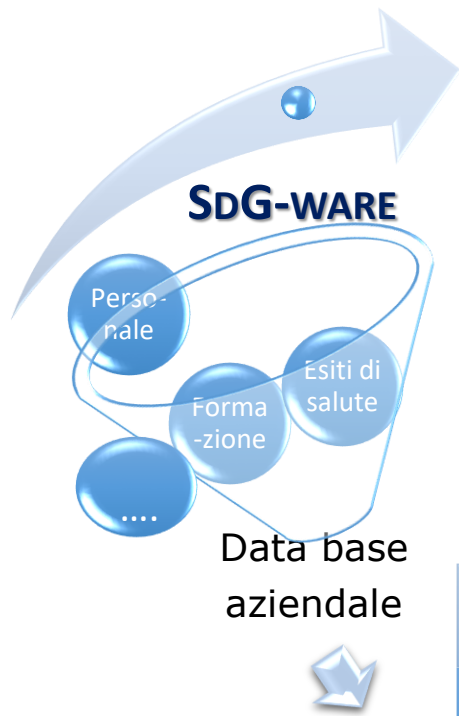
SGSL

CHECK

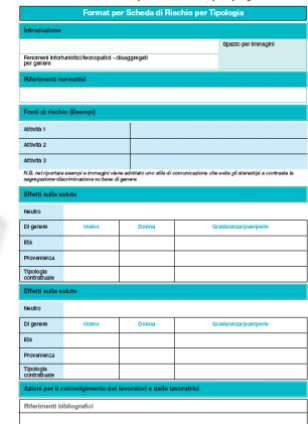
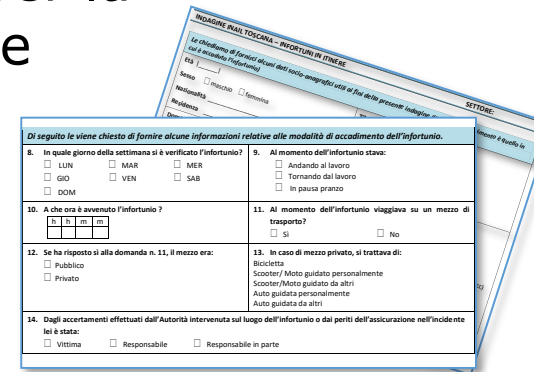
Do



Gli strumenti in sintesi



Disponibili per la compilazione



Questionario sugli infortuni in itinere validato, utilizzabile sia in INAIL che nel resto della PA, adattabile anche per il settore privato



Strumento di autovalutazione VaRiDiGe



35 items Investigativi articolati in quattro sezioni tematiche

- Auto-valutazione Punteggio semiquantitativo con rappresentazione semaforica
- Percorso educativo
 - Hyperlink e glossario termini, glossario normativo
 - Supporto tecnico per il miglioramento della performance valutativa
 - Strumenti associati e scaricabili (questionario anamnestico di genere, set diapositive formazione di base)

L'applicativo Web dà la possibilità di inserire:

- dati **direttamente on line**
 - o scaricare l'applicativo, disponibile per Windows, Mac, e Linux, ed effettuare la compilazione **direttamente dal proprio terminale**
- Possibile la trasmissione questionario compilato con l'esito finale a RLS
 - Comunicazione immediata del report della propria autovalutazione, attraverso l'accesso con univoche credenziali

Strumento di autovalutazione VaRiDiGe

Aree di interesse binomio genere-lavoro



**Distribuzione
anagrafica**

(Discriminazione
Indiretta)

**Informazione,
formazione,
partecipazione**

**Aspetti
tecnici/metodologici
deL DVR in ottica di
genere**

**Tematiche di
conciliazione lavoro-
famiglia**



Strumento di autovalutazione VaRiDiGe

Distribuzione anagrafica

(Discriminazione Indiretta)

- Finalità di fotografare la distribuzione anagrafica con l'obiettivo di individuare asimmetrie in grado di rilevare possibili outcome di «elementi discriminatori» che facilitino o l'abbandono del lavoro o la presenza debole delle donne
Esempi: asimmetrica distribuzione per fasce di età (età riproduttiva), segregazione orizzontale, segregazione verticale
- Questa fotografia non è valutabile ai fini di un punteggio, ma può essere utilizzata dalle aziende per una riflessione sul proprio modello organizzativo
- Indicazioni al DL in merito ad elementi relativi a problematiche discriminatorie e meritevoli di ulteriori approfondimenti



Strumento di autovalutazione VaRiDiGe

**Aspetti
tecnici/metodologi
ci deL DVR in
ottica di genere**

- Favorire metodologie valutative che tengano adeguatamente conto delle differenze inerenti al sistema sesso-genere
- Esiti di valutazione disaggregati per genere
- Adozione di obiettivi di contenimento espositivo sulla base delle caratteristiche sessuali



Strumento di autovalutazione VaRiDiGe

**Informazione,
formazione,
partecipazione**

- Analisi del livello di conoscenza dell'influenza del parametro «sesso-genere»
- Attività di formazione e contenuti informativi
- Adozione di misure per favorire una partecipazione attiva ed equa per genere:
 - agli eventi formativi
 - all'esercizio diritto elettorato attivo RLS
 - allo svolgimento della funzione di RLS
- Attenzione al rientro e al reinserimento al lavoro post-maternità



Strumento di autovalutazione VaRiDiGe

Tematiche di conciliazione lavoro-famiglia

- Valutazione delle esigenze di conciliazione nel personale
- Analisi delle misure attuate dall'azienda per favorire la conciliazione e welfare aziendale quali:
 - flessibilità oraria, in ingresso/uscita, organizzazione oraria che venga incontro ai tempi di pendolarismo
 - Tele-lavoro
 - Job-sharing
 - Voucher
 - Asili nido/infantili intra-aziendali, campi estivi, servizi baby-sitting, assistenza ad anziani
- Individuazione di stressorsextralavorativi che si sommano a stressorslavorativi (DVR SLC)
- DVR dovrebbe intercettare quelle problematiche di conciliazione dei tempi di vita che hanno riflessi sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro



Strumento di autovalutazione VaRiDiGe

Autovalutazione

Punteggi assegnati alle singole aree con codifica semaforica e percentuale di «appropriatezza di merito»

Finalità educativa

Glossario dei termini

Indice della normativa

Indicazioni pratiche ed orientative per la correzione di eventuali criticità emerse nell'autovalutazione

Stimolo alla riflessione sul tema da parte dell'intero management e delle altre figure chiave per la salute e sicurezza

Esito dell'autovalutazione per Excellence spa (2014)

Legenda della valutazione

- Verde** Adeguatezza dell'area tra il sufficientemente adeguato ed ottimo. Evidenziata da una forma sorridente.
- Giallo** Adeguatezza dell'area tra inferiore alla sufficiente e necessaria un'implementazione dell'attività di genere. Evidenziata da una forma pensierosa.
- Rosso** Scarca adeguatezza dell'area in ottica di genere. Evidenziata da una forma triste.
- Grigio** Non è possibile stabilire un'adeguatezza dell'area in ottica di genere. Non è possibile risalire alla causa.

Affidarsi alle singole aree oltre ad un certo punto per indicare unicamente l'adeguatezza rispetto alla valutazione in ottica di genere vengono mostrati avvisi che consigliano come poter migliorare l'adeguatezza stessa nell'area.

Anagrafica aziendale

Distribuzione anagrafica e condizione occupazionale delle lavoratrici e dei lavoratori

AVVISO 2.3: Differenza moderata rapporto MF per età > 55 anni per uomini.

Salute e sicurezza [100%] 😊

AVVISO 3.2: Buon punteggio nell'area Salute e sicurezza.

AVVISO 3.10: Differenza moderata per denunce di infortunio sul lavoro in itinere.

AVVISO 3.14: Almeno un'esposta a rischio "Rumore"

Si ricorda che, come testimoniano numerose evidenze in letteratura, diverse sostanze chimiche mostrano un differente impatto ed effetti tossici sull'organismo maschile e femminile. Tuttavia, anche se ad oggi non esistono metodi valutativi e TLV differenziati per genere, si consiglia la dove è possibile, la verifica e l'adozione di livelli di contenimento cautelativi (vedi Schede di rischio; per alcune sostanze sono già state formulate da Inail alcune schede di rischio).

Salute e sicurezza [55%] 😞

AVVISO 3.4: Cattivo punteggio nell'area Salute e sicurezza.

Si ricorda che, come testimoniano numerose evidenze in letteratura, diverse sostanze chimiche mostrano un differente impatto ed effetti tossici sull'organismo maschile e femminile. Tuttavia, anche se ad oggi non esistono metodi valutativi e TLV differenziati per genere, si consiglia la dove è possibile, la verifica e l'adozione di livelli di contenimento cautelativi (vedi Schede di rischio; per alcune sostanze sono già state formulate da Inail alcune schede di rischio).

AVVISO 3.25: Differenza significativa per prescrizioni per rischio "Movimentazione manuale dei carichi".

AVVISO 3.27: Differenza significativa per prescrizioni per rischio "Movimenti ripetitivi".

AVVISO 3.45: Per la valutazione del "Rischio ergonomico di movimentazione manuale dei carichi" non è stato usato il metodo NIOSH con pesi limite differenziali.

AVVISO 3.46: Per la valutazione del "Rischio ergonomico di traino e spinta" non è stato usato il metodo Snook-Ciriello.

AVVISO 3.49: Per la valutazione del "Rischio movimenti ripetitivi" la valutazione del metodo non è stata effettuata basandosi sull'osservazione di una popolazione mista di lavoratori e lavoratrici.

AVVISO 3.51: Per la valutazione del "Rischio stress lavoro correlato" nell'individuazione del team di valutazione non si è tenuto conto di un criterio di genere, in aggiunta a quelli previsti dal metodo stesso, in modo da assicurare una equa e perlomeno rappresentativa distribuzione di genere.



SCHEDE DI RISCHIO IN OTTICA DI GENERE

Struttura

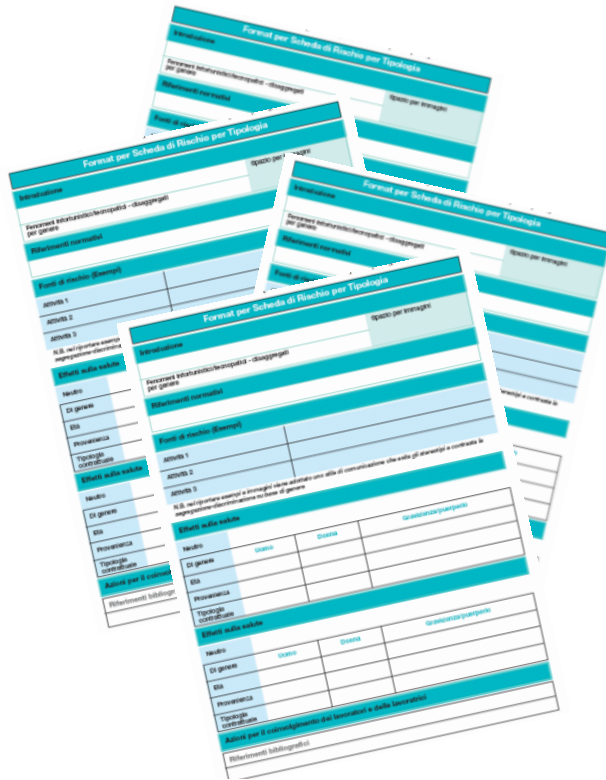
- Per ogni rischio, viene inserita una **descrizione generale** e **indicazioni delle norme** (comunitarie, nazionali ed eventualmente regionali) che regolamentano la salute e la sicurezza sul lavoro in relazione al rischio in esame.
- Vengono individuate le principali **fonti di pericolo** e forniti **esempi di attività/lavorazione** in cui il rischio è significativo.
- Vengono rese disponibili, dove è possibile, indicazioni su **differenze di esposizione/effetti in base al genere** del/le lavoratore/trice in relazione al rischio in esame.
- Vengono suggerite **misure di prevenzione** da attuare per la rimozione o riduzione del rischio.
- Infine, per chi desidera approfondire, vengono forniti i **riferimenti bibliografici** utilizzati.

Format per Scheda di Rischio per Tipologia			
Introduzione			
			Spazio per immagini
Fenomeni infortunistici/tecnopatici - disaggregati per genere			
Riferimenti normativi			
Fonti di rischio (Esempi)			
Attività 1			
Attività 2			
Attività 3			
<small>N.B. nel riportare esempi e immagini viene adottato uno stile di comunicazione che evita gli stereotipi e contrasta la segregazione-discriminazione su base di genere</small>			
Effetti sulla salute			
Neutro			
Di genere	Uomo	Donna	Gravidanza/puerperio
Età			
Provenienza			
Tipologia contrattuale			
Effetti sulla salute			
Neutro			
Di genere	Uomo	Donna	Gravidanza/puerperio
Età			
Provenienza			
Tipologia contrattuale			
Azioni per il coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici			
Riferimenti bibliografici			



SCHEDE DI RISCHIO IN OTTICA DI GENERE: Situazione attuale

Schede di Rischio in fase di costruzione



❑ RISCHIO ERGONOMICO:

- Rischio di sovraccarico biomeccanico degli arti superiori da movimenti ripetuti e posture incongrue
- Rischio da movimentazione manuale dei carichi
- Rischio da movimentazione manuale dei pazienti

❑ RISCHIO CHIMICO:

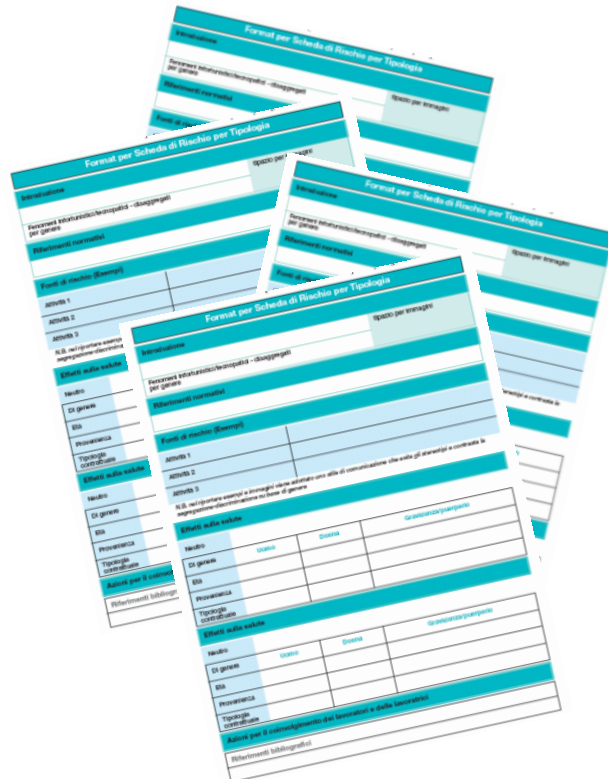
- Tinture per capelli
- Metalli (piombo, cadmio, zinco)
- PCE/TCE

❑ RISCHIO AGENTI FISICI:

- Rumore
- Vibrazioni

SCHEDE DI RISCHIO IN OTTICA DI GENERE: Situazione attuale

Schede di Rischio in fase di costruzione



- ❑ RISCHIO BIOLOGICO:
 - Approfondimento diversa suscettibilità infezioni virali

- ❑ RISCHIO DA ATTREZZATURE MUNITE DA VDT

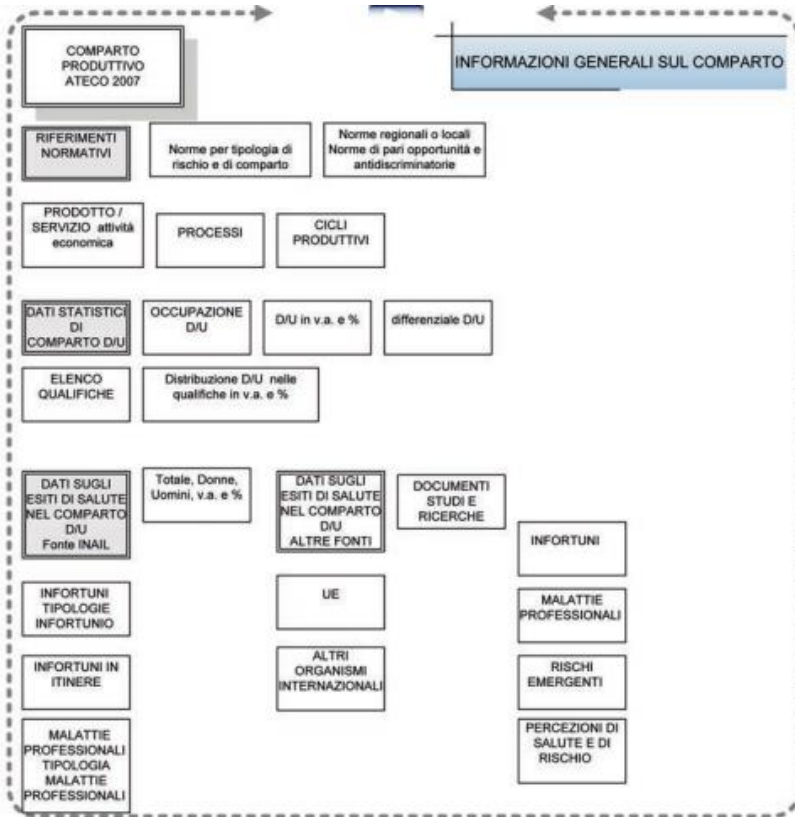
- ❑ RISCHI DA FATTORI INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
 - Lavori a turni/notturno

MAPPE DI RISCHIO PER COMPARTO

DVR-G

Mappe di rischio per comparto

Schede di rischio



- Individuazione del **comparto** e il settore di attività economica e dei **riferimenti normativi** specifici.
- **Dati statistici** occupazionali e sugli esiti di salute distinti per genere.
- Descrizione del **processo lavorativo** mediante flow-chart (attività e mansioni).
- Individuazione dei tipici **fattori di rischio** e gli **agenti di pericolo** con conseguenti **effetti sulla salute** dei lavoratori/trici.
- Elenco delle **misure protettive, collettive e individuali**.

ATTUALMENTE IN FASE DI COSTRUZIONE
SCHEDA DI COMPARTO DEL **SETTORE ALIMENTARE**

INAIL

2018
FORUM PA

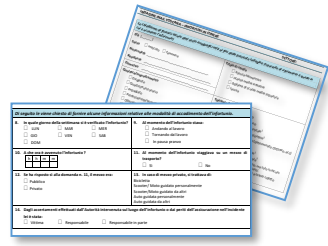


Infortunio in itinere perché

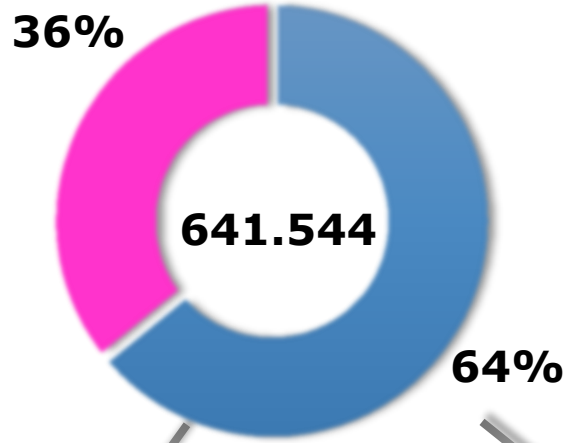
Prima causa di morte per le lavoratrici

54 su 106 casi nel 2016

Infortunio denunciati in Italia nel 2016



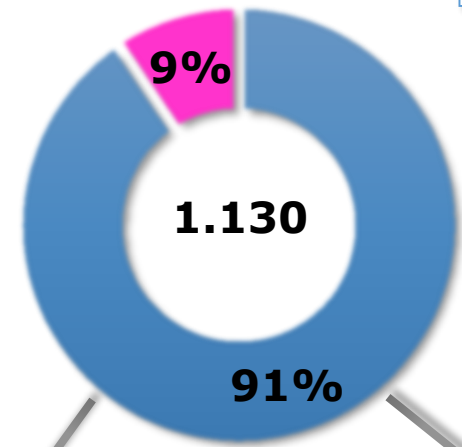
Infortunio



infortunio in itinere
3,6 x 1000 lavoratori
5,3 x 1000 lavoratrici

Il 51% dei casi mortali al femminile è un infortunio in itinere

Casi mortali

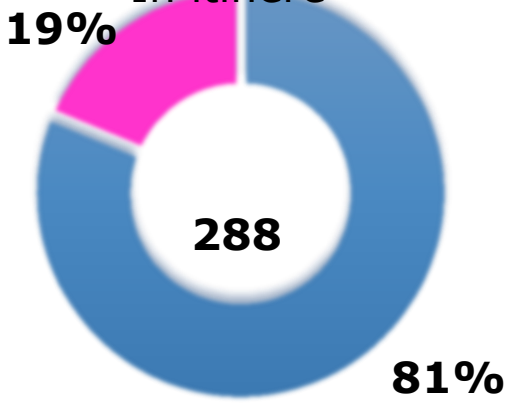
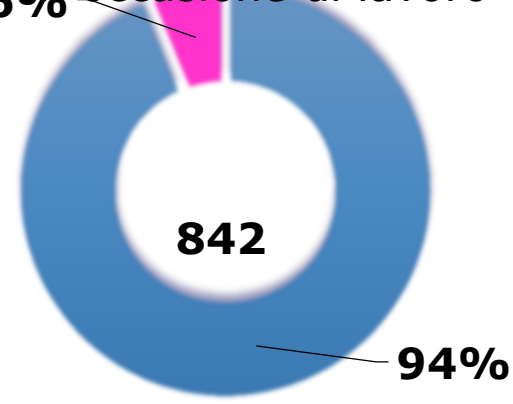
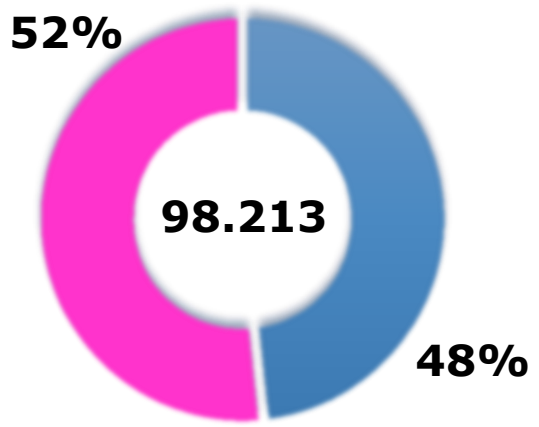
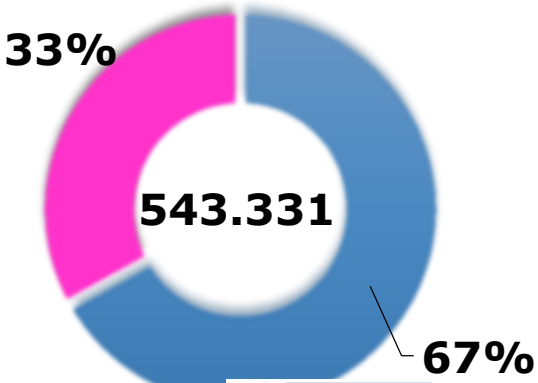


In occasione di lavoro

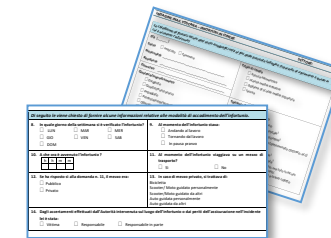
In itinere

In occasione di lavoro

In itinere



Questionario per l'analisi degli infortuni in itinere



Aspetti approfonditi

Modalità di accadimento, ma non solo.....

Sfera lavorativa: relazioni, grado di autonomia, monotonia

Conciliazione lavoro-vita privata: forme di sostegno, flessibilità, politiche aziendali



Strategia comunicativa particolarmente curata

Validato con i colleghi Inail toscani
Applicato in varie realtà aziendali

REGIONE TOSCANA - INFORTUNI IN ITINERE

Le chiediamo di fornire alcuni dati socio-anagrafici utili per dato presente indicarci il periodo di riferimento e quello di

ETA' _____

Sesso Maschio Femmina

Nazionalità _____

Qualifica/impiegamento _____

Qualifica/impiegamento

Dirigente

Quadro/ Funzionario

Ingegnere/ Tecnico

Operaio

Altro _____

Settore di lavoro _____

Pubblico Privato

Subordinato Altro _____

SETORE:

Agricoltura

Industria/artigianato

Commercio

Servizi

Trasporti

Altro _____

Di seguito le viene chiesto di fornire alcune informazioni relative alle modalità di accadimento dell'infortunio.

8. In quale giorno della settimana si è verificato l'infortunio?

LUN MAR MER

GIO VEN SAB

DOM

9. Al momento dell'infortunio stava:

Andando al lavoro

Tornando dal lavoro

In pausa pranzo

10. A che ora è avvenuto l'infortunio?

h: [] m: [] s: []

11. Al momento dell'infortunio viaggiava su un mezzo di trasporto?

Sì No

12. Se ha risposto sì alla domanda n. 11, il mezzo era:

Pubblico

Privato

13. In caso di mezzo privato, si trattava di:

Bicicletta

Scooter/ Moto guidato personalmente

Scooter/ Moto guidato da altri

Auto guidata personalmente

Auto guidata da altri

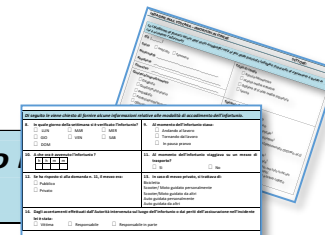
14. Dagli accertamenti effettuati dall'Autorità intervenuta sul luogo dell'infortunio o dai periti dell'assicurazione nell'incidente lei è stata:

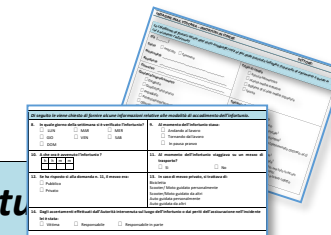
Vittima Responsabile Responsabile in parte



Di seguito le viene chiesto di rispondere a quesiti relativi al percorso da lei seguito per recarsi a lavoro nel periodo ha avuto l'infornio

<p>1. Il tragitto percorso era:</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Il tragitto abituale<input type="checkbox"/> Per distacco/assegnazione temporanea<input type="checkbox"/> Per missione/trasferta	<p>2. Si recava sul posto di lavoro più spesso</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> a piedi<input type="checkbox"/> con mezzi pubblici<input type="checkbox"/> con mezzo privato:<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> auto<input type="checkbox"/> moto/scooter<input type="checkbox"/> bicicletta.
<p>3. Indichi a quale distanza abitava dal suo posto di lavoro all'epoca dell'infornio</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> a meno di 15 Km<input type="checkbox"/> a una distanza compresa tra 16 e 30 Km<input type="checkbox"/> a più di 30 Km.	
<p>4. Quali erano le caratteristiche del tragitto che doveva percorrere per recarsi al lavoro da casa?</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> urbano<input type="checkbox"/> extraurbano<input type="checkbox"/> misto.	<p>5. Aveva la possibilità di usare mezzi pubblici per recarsi al lavoro? meno di 15 minuti</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Sì<input type="checkbox"/> No<input type="checkbox"/> Sì, ma non coincidenti con il mio orario di lavoro.
<p>6. Quanto tempo impiegava in media a raggiungere il posto di lavoro? (solo andata)</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> meno di 15 minuti<input type="checkbox"/> un tempo compreso tra 16 e 30 minuti<input type="checkbox"/> più di 30 minuti.	<p>7. Da quanto tempo, per recarsi al lavoro, utilizzava questo percorso?</p> <p>Anni _____ Mesi _____ </p>





Di seguito le viene chiesto di fornire alcune informazioni relative alle modalità di accadimento dell'infortunio

<p>8. In quale giorno della settimana si è verificato l'infortunio?</p> <p><input type="checkbox"/> LUN <input type="checkbox"/> MAR <input type="checkbox"/> MER</p> <p><input type="checkbox"/> GIO <input type="checkbox"/> VEN <input type="checkbox"/> SAB</p> <p><input type="checkbox"/> DOM</p>	<p>9. Al momento dell'infortunio stava:</p> <p><input type="checkbox"/> Andando al lavoro</p> <p><input type="checkbox"/> Tornando dal lavoro</p> <p><input type="checkbox"/> In pausa pranzo</p>								
<p>10. A che ora è avvenuto l'infortunio ?</p> <table border="1" data-bbox="466 582 749 682"> <tr> <td>h</td> <td>h</td> <td>m</td> <td>m</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	h	h	m	m					<p>11. Al momento dell'infortunio viaggiava su un mezzo di trasporto?</p> <p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No</p>
h	h	m	m						
<p>12. Se ha risposto sì alla domanda n. 11, il mezzo era:</p> <p><input type="checkbox"/> Pubblico</p> <p><input type="checkbox"/> Privato</p>	<p>13. In caso di mezzo privato, si trattava di:</p> <p>Bicicletta</p> <p>Scooter/ Moto guidato personalmente</p> <p>Scooter/Moto guidato da altri</p> <p>Auto guidata personalmente</p> <p>Auto guidata da altri</p>								
<p>14. Dagli accertamenti effettuati dall'Autorità intervenuta sul luogo dell'infortunio o dai periti dell'assicurazione nell'incidente lei è stata:</p> <p><input type="checkbox"/> Vittima <input type="checkbox"/> Responsabile <input type="checkbox"/> Responsabile in parte</p>									

L'infornuto in itinere: proposta di un'analisi per prevenire

Sfera lavorativa

Di seguito le viene chiesto di rispondere a dei quesiti relativi alle sue condizioni lavorative nel periodo in cui ha avuto l'infornuto

15. Quando è accaduto l'infornuto da quanti anni lavorava in azienda?
 Anni | ____ | Mesi | ____ |

17. Quando è accaduto l'infornuto aveva un orario flessibile¹?
 Sì No

¹ Orario flessibile: elasticità di timbratura nella giornata, con obbligo di raggiungimento di un monte ore settimanale o mensile

16. Da quanto tempo le era stata assegnata la mansione che svolgeva nel periodo in cui ha avuto l'infornuto?

Anni | ____ | Mesi | ____ |

18. Facendo riferimento al periodo in cui è accaduto l'infornuto, indichi il grado in cui è d'accordo con le seguenti affermazioni, da 1 (Per niente d'accordo) a 4 (Completamente d'accordo).

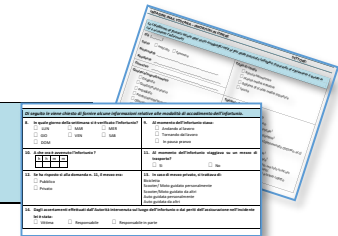
	1	2	3	4
Nel mio lavoro potevo decidere come programmare le mie attività.				
Il mio lavoro mi permetteva di prendere molte decisioni in autonomia.				
Il mio lavoro richiedeva di fare una quantità di cose diverse.				
Spesso mi sembrava di avere troppo lavoro da svolgere a scadenze ravvicinate				

19. Facendo riferimento al periodo in cui è accaduto l'infornuto, quanto si sentiva oberato dal suo lavoro?

Per niente
 Poco
 Abbastanza
 Molto

20. Numeri a partire da 1 gli aspetti del suo lavoro che maggiormente la impegnavano (1 impegno più elevato)

Le relazioni con colleghi/superiori
 Il carico di lavoro
 Le scadenze
 L'incertezza lavorativa



Di seguito le viene chiesto di rispondere a dei quesiti relativi alle sue condizioni familiari nel periodo in cui ha avuto l'infortunio

21. All'epoca dell'infortunio lei era:

- single
- convivente o sposato/a
- Separato/a o divorziato/a

22. All'epoca dell'infortunio, quali erano i componenti del suo nucleo familiare*? |_____|
 * si fa riferimento al numero di persone che condividevano la stessa abitazione

23. Se ha figli, indichi per ciascun figlio l'età che aveva all'epoca dell'infortunio:
 1°) _____ 2°) _____ 3°) _____ 4°) _____ 5°) _____

24. Se all'epoca dell'infortunio doveva prendersi cura di persone che richiedevano un'assistenza particolare, indichi quali di queste situazioni erano presenti nella sua famiglia:

- Persone coabitanti parzialmente autosufficienti
- Persone non coabitanti parzialmente autosufficienti
- Persone coabitanti non autosufficienti
- Persone non coabitanti non autosufficienti

25. Facendo riferimento al periodo in cui è accaduto l'infortunio, altre persone oltre a lei contribuivano al reddito familiare?

- Sì
- No

26. Facendo riferimento al periodo in cui è accaduto l'infortunio, indichi il grado in cui è d'accordo con le seguenti affermazioni, da 1 (Per niente d'accordo) a 4 (Completamente d'accordo).

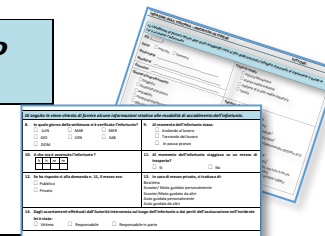
	1	2	3	4
Avevo sufficiente tempo per portare avanti le mie responsabilità familiari.				
Spesso mi sembrava che gli impegni familiari che dovevo svolgere fossero troppi per una sola persona.				
Il livello di impegno richiestomi dalla mia famiglia era troppo alto.				

27. Facendo riferimento al periodo in cui è accaduto l'infortunio, l'impegno richiesto dalla sua situazione familiare era per lei fonte di stress

- Per niente
- Poco
- Abbastanza
- Molto

28. Numeri a partire da 1 gli aspetti della sua sfera familiare che maggiormente la impegnavano (1 impegno più elevato)

- Relazioni familiari
- L'accudimento dei figli
- Le faccende domestiche
- L'assistenza a familiari in condizioni di difficoltà
- Le disponibilità economiche



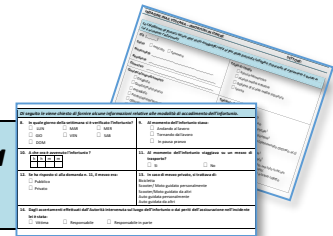
Di seguito le viene chiesto di rispondere a dei quesiti relativi alle problematiche di conciliazione lavoro famiglia all'epoca dell'infortunio

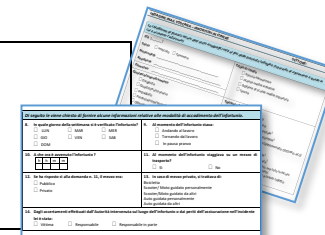
29. Facendo riferimento al periodo in cui è accaduto l'infortunio, indichi il grado in cui si sente in sintonia con ciascuna delle seguenti affermazioni da 1 (Per niente d'accordo) a 4 (Completamente d'accordo).

	1	2	3	4
Le richieste del mio lavoro interferivano con la mia vita familiare.				
La quantità di tempo che il mio lavoro richiedeva rendeva difficile l'adempimento delle responsabilità familiari.				
Il mio lavoro produceva un tale affaticamento da rendere difficile l'adempimento degli obblighi familiari.				
Le richieste della mia famiglia interferivano con le mie attività lavorative.				
La mia vita familiare interferiva con le mie responsabilità lavorative (come arrivare a lavoro puntuale, lavorare oltre l'orario di lavoro ...).				
I miei obblighi familiari producevano un tale affaticamento da interferire sulla mia performance lavorativa.				

30. In generale, riteneva di avere la necessaria forza (competenze, risorse personali) per fronteggiare le richieste che provenivano dalla Sua famiglia e dal Suo lavoro?
 Per niente Poco Abbastanza Molto

31. Quanto il problema di conciliare le esigenze familiari e lavorative incideva sul suo livello generale di stress?
 Per niente Poco Abbastanza Molto





32. A causa delle difficoltà legate alla gestione delle responsabilità familiari e lavorative ha mai pensato di:

- Cambiare completamente lavoro
- Cercare lavoro in un'azienda che venisse maggiormente incontro ai suoi impegni familiari
- Chiedere che le fosse assegnato un altro orario di lavoro
- Chiedere di passare ad un contratto part-time

33. Facendo riferimento al periodo in cui è accaduto l'infortunio, indichi il grado in cui si sente in sintonia con ciascuna delle seguenti affermazioni da 1 (Per niente d'accordo) a 4 (Completamente d'accordo).

	1	2	3	4
Dal mio punto di vista, la vita personale di un individuo deve essere orientata più al lavoro che alla famiglia.				
Le maggiori soddisfazioni della mia vita vengono dal lavoro piuttosto che dalla famiglia.				
Tutto sommato, considero il lavoro come più centrale per la mia esistenza che la famiglia.				

34. Quanto importante ritiene sia stato per lei il supporto di altre persone per conciliare le sue responsabilità familiari e professionali?

- Per niente
- Poco
- Abbastanza
- Molto

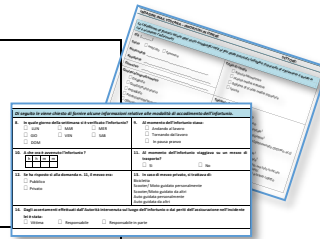
35. Facendo riferimento al periodo in cui è accaduto l'infortunio, indichi il grado di supporto ricevuto dalle seguenti figure e servizi nel gestire le sue responsabilità familiari e professionali, indicando per ciascuna di esse un valore da 1 (Per niente) a 4 (Molto).

	1	2	3	4
Partner				
Genitori/Parenti stretti				
Amici				
Servizi sociali e sanitari pubblici				
Scuole e asili				
Servizio pubblico di trasporti				
Assistenza privata				
Colleghi				
Superiore				
Le politiche aziendali				



32. A causa delle difficoltà legate alla gestione delle responsabilità familiari e lavorative ha mai pensato di:

- Cambiare completamente lavoro
- Cercare lavoro in un'azienda che venisse maggiormente incontro ai suoi impegni familiari
- Chiedere che le fosse assegnato un altro orario di lavoro
- Chiedere di passare ad un contratto part-time



33. Facendo riferimento al periodo in cui è accaduto l'infortunio, indichi il grado in cui si sente in sintonia con ciascuna delle seguenti affermazioni da 1 (Per niente d'accordo) a 4 (Completamente d'accordo).

	1	2	3	4
Dal mio punto di vista, la vita personale di un individuo deve essere orientata più al lavoro che alla famiglia.				
Le maggiori soddisfazioni della mia vita vengono dal lavoro piuttosto che dalla famiglia.				
Tutto sommato, considero il lavoro come più centrale per la mia esistenza che la famiglia.				

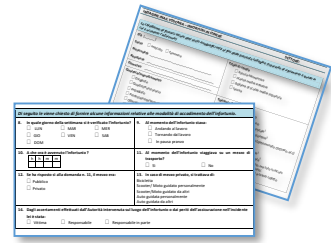
34. Quanto importante ritiene sia stato per lei il supporto di altre persone per conciliare le sue responsabilità familiari e professionali?

- Per niente
- Poco
- Abbastanza
- Molto

35. Facendo riferimento al periodo in cui è accaduto l'infortunio, indichi il grado di supporto ricevuto dalle seguenti figure e servizi nel gestire le sue responsabilità familiari e professionali, indicando per ciascuna di esse un valore da 1 (Per niente) a 4 (Molto).

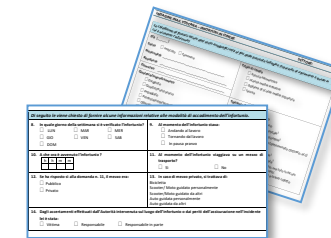
	1	2	3	4
Partner				
Genitori/Parenti stretti				
Amici				
Servizi sociali e sanitari pubblici				
Scuole e asili				
Servizio pubblico di trasporti				
Assistenza privata				
Collegli				
Superiore				
Le politiche aziendali				





Questionario per l'analisi degli infortuni in itinere

- Validato con la collaborazione dei colleghi Inail toscani
- Sottoposto a due aziende private (settore alimentare e cartotecnico)
- Adattato al settore ospedaliero
- Richieste da parte di altre tipologie di aziende
- In fase di informatizzazione



Dall'analisi delle risposte possibili proposte....

Impostare azioni pratiche di prevenzione, quali ad esempio:

- Modifiche nell'organizzazione delle attività dell'Ufficio
- Flessibilità in entrata e in uscita
- Richieste di modifiche di orari/corse dei mezzi pubblici
- Studi di fattibilità per la realizzazione di un nido aziendale o di convenzioni con nidi nelle vicinanze della Sede, ecc..
- Lavoro agile
- Telelavoro

Armonizzare vita lavorativa e vita privata:

combinazione tra flessibilità protezione sociale e sicurezza occupazionale uniti al potenziamento della dimensione culturale



IL RUOLO DEL CUG

Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Collegato al lavoro legge 183 del 2010)

Il Cug Inail

- Nominato dal Dg: i componenti restano in carica 4 anni (Det. Dg. 41/2011 e 17/2016, Circ. 25/2016)
- Il Cug ha adottato il proprio regolamento interno, approvato il 15/11/2011



Compiti



**Cug:
Formula
proposte**



**Ruolo
consultivo**



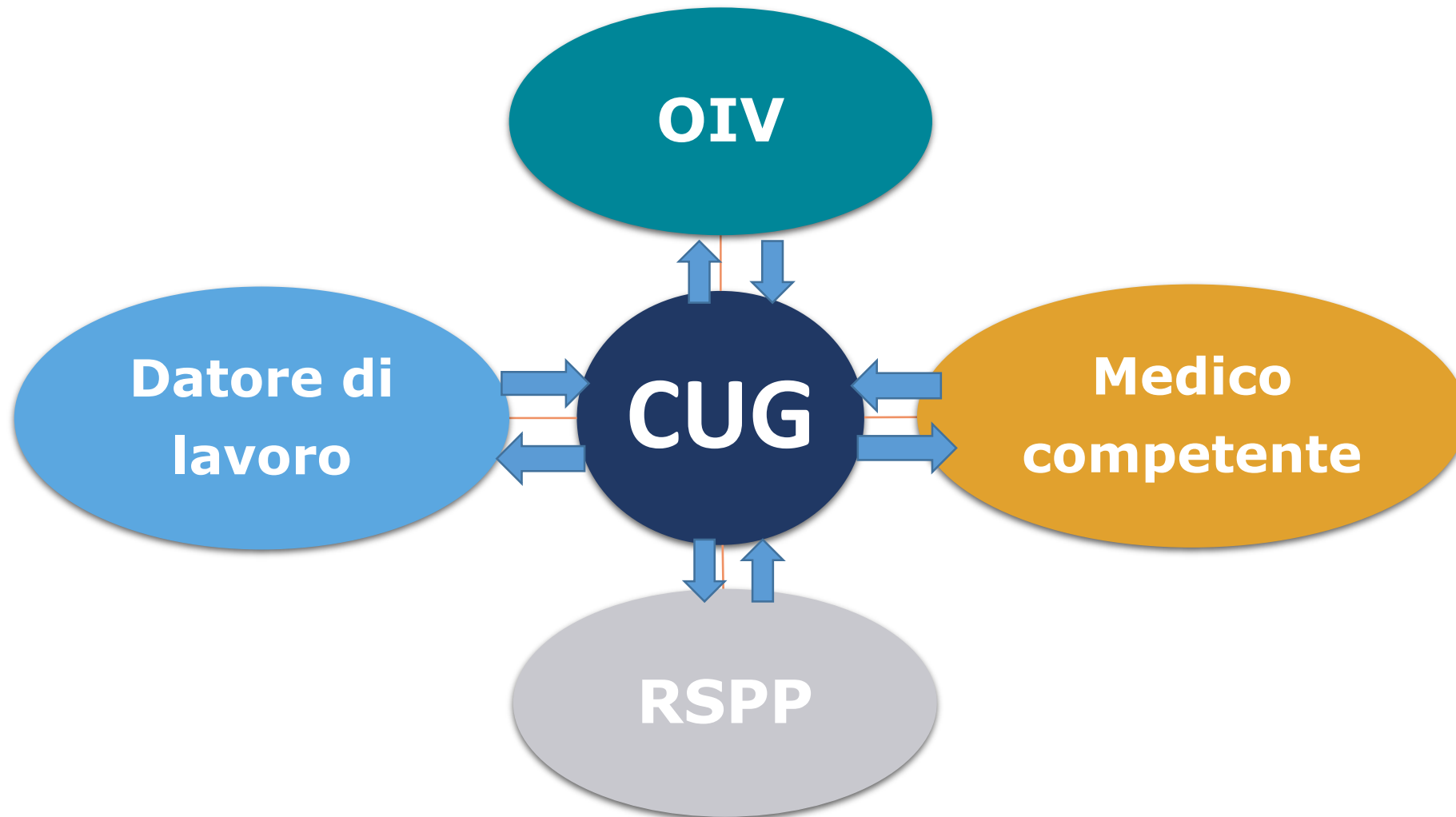
**Ruolo di
verifica**



Organizzazione



Le relazioni interne del CUG con alcuni soggetti della sicurezza



Migliorare gli ambienti di lavoro sotto il profilo della salute e della sicurezza

La legge n.183/2010 all'art. 21 e le Linee guida di funzionamento dei CUG fanno più volte riferimento al tema della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori come una delle competenze dei CUG.

- Lo dice espressamente l'**art.7, n.1 del D.Lgs. 165/2001**: *Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella **sicurezza sul lavoro**.*
- Lo ribadiscono le Linee guida con riferimento anche ai compiti di verifica.

E c'è di più.....

E' consolidata ormai la consapevolezza della complessità del tema della prevenzione, soprattutto se si vogliono adeguatamente valutare le variabili legate al genere che presuppongono un sistema nel quale assurgono al ruolo di strumenti di prevenzione alcuni fattori che apparentemente non sembrano direttamente attinenti:

- ✓ modelli di organizzazione del lavoro improntati alla conciliazione e al welfare
- ✓ codici etici, consiglieri di fiducia, sportelli di ascolto....

Si tratta di un approccio complesso, sicuramente multidisciplinare, nel quale i CUG possono diventare non solo soggetti che promuovono percorsi, come quello INAIL, ma anche i motori del cambiamento culturale.

Il FORUM nazionale dei Comitati unici di garanzia

Il FORUM nasce come "azione positiva" per uno scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra amministrazioni ed enti molto diversi tra loro al fine rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

Il FORUM dei CUG è stato presentato a Montecitorio il 16 giugno 2015 alla sala della Regina ed è stata sottoscritta la Carta che ne fissa principi ed obiettivi



Ad oggi, maggio 2018, hanno aderito alla rete i CUG di oltre 140 Amministrazioni ed Enti, centrali, nazionali e locali, che rappresentano circa 800.000 lavoratori pubblici, raddoppiando il numero in un solo anno grazie al lavoro del Forum

Attraverso il Forum si supera il limite della individualità ed autoreferenzialità delle organizzazioni, dando vita a forme di confronto e collaborazione che sono sicuramente una novità ed un importante valore aggiunto nel contesto della pubblica amministrazione.



Il Forum dei Comitati unici di garanzia è una grande opportunità

La **condivisione** e il **fare squadra** sono esperienze fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi che il Forum dei CUG si prefigge.

Non esiste nel panorama nazionale una realtà come questa, che vede unite più di 140 Amministrazioni ed Enti anche molto diversi, accomunati da entusiasmo e da una solida volontà di fare “**buona amministrazione**”, in un percorso virtuoso che mira a migliorare le condizioni di lavoro e ad accrescere **l’efficienza, l’efficacia, l’economicità**, mai disgiunte dall’**etica** e dell’**equità**, a vantaggio di tutti.

La Carta del Forum dei CUG

“Sono le azioni che contano. I nostri pensieri, per quanto buoni possano essere, sono perle false fintanto che non vengono trasformati in azioni. Sii il cambiamento che vuoi vedere nel mondo.”
(Mahatma Gandhi)