Salute e Sicurezza sul lavoro, una questione anche di Genere

Esperienze di valutazione del rischio che tengono conto del genere e dell'età e misure di prevenzione e protezione individuate/adottate

Dott.ssa Chiara Breschi
Inail - ConTARP Toscana

INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO
DIREZIONE REGIONALE PER LA TOSCANA

INAIL
COMITATO UNICO DI GARANZIA

Salute e Sicurezza sul lavoro, una questione anche di Genere

INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO
DIREZIONE REGIONALE PER LA TOSCANA

C. Breschi - Legnago, 3 novembre 2016

INAIL COMITATO UNICO DI GARANZIA

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).

INAIL
COMITATO UNICO DI GARANZIA

DR Toscana

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

Il contesto

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

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

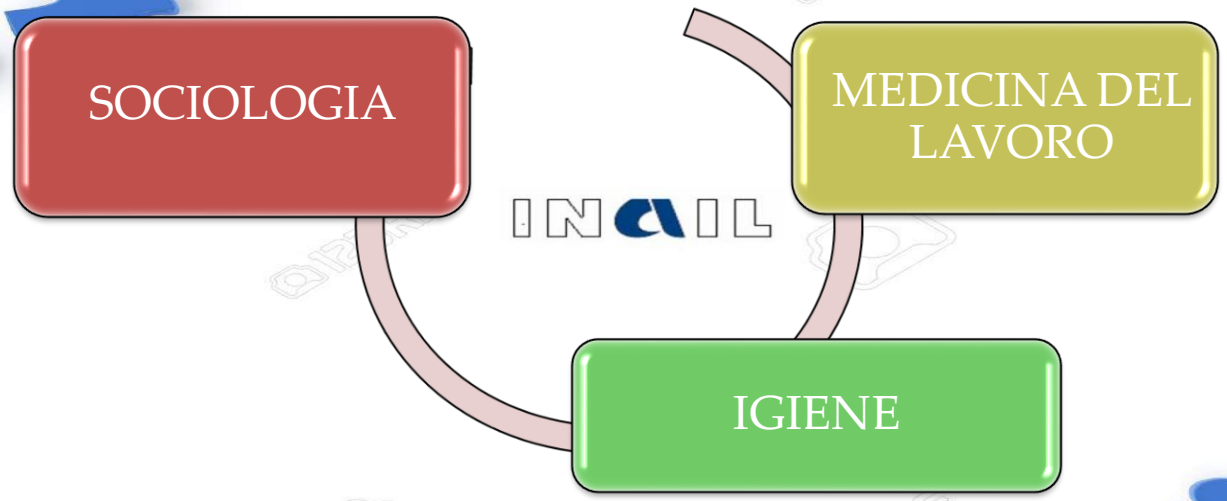
MODUS OPERANDI

Il progetto è coordinato da un Comitato scientifico di cui fanno parte diverse professionalità dell'INAIL

E' stata attivata una Convenzione con l'Università degli Studi di Pisa, Dipartimento di Scienze Politiche per il biennio 2014-2015 per assegni di ricerca per laureati in discipline mediche, biologiche e sociologiche. In fase di rinnovo

Per la realizzazione degli strumenti operativi ci si è avvalsi della collaborazione di tre aziende del territorio toscano, nonché dei ricercatori statistici

CREARE LA CONSAPEVOLEZZA



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

FORMAZIONE E DIVULGAZIONE

Collaborazione con le DC preposte per integrazione in ottica di genere dei pacchetti formativi INAIL per la formazione/aggiornamento RSPP, RLS, Datori di lavoro e lavoratori Settore P.A. (2012-2013)

Inserimento di lezioni dedicate in MASTER universitari realizzati in collaborazione con UNIPI e UNIFI

Attività di diffusione e sensibilizzazione nell'ambito di Convegni, Seminari, (presso Conferenza permanente provinciale di Napoli; nell'ambito della Settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, Forum della P.A. 2012…)

Possibilità di integrare altri moduli in collaborazione con DCRU e DC Prevenzione
Replicabilità delle iniziative sul territorio

Sesso ≠ 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

Sesso ≠ Genere

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

Genere

- Percezione del rischio
- Modalità di relazione
- Lavoro-Famiglia
- Gestione del conflitto
- Reazione all'emergenza

Sesso

- Vulnerabilità ad agenti chimici
- Gravidanza e maternità
- Differenze ormonali e nel metabolismo

D.Lgs. 626/94

DIFFERENZE/DISUGUAGLIANZE

SISTEMA SESSO-GENERE

Chimici
Fisici
Biologici
Ergonomici
Psico-sociali

FATTORI DI RISCHIO → **ESPOSIZIONE** → **EFFETTO**

I PERCORSI DI RICERCA E SVILUPPO
Coordinati dal Comitato Scientifico

SdGware
Sw autovalutazione integrazione della prospettiva di genere nel SGSL

Questionario per l'analisi degli infortuni in itinere

Analisi dei metodi di valutazione dei rischi

Implementazione degli strumenti con collaborazione di aziende del territorio toscano

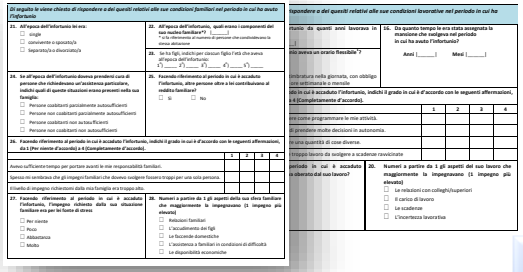
Implementazione schede di rischio e di mappe di comparto

Strumento di autovalutazione del DVR aziendale

Gli strumenti operativi

Gli strumenti in sintesi

Questionario per analisi del fenomeno degli **infortuni in itinere**



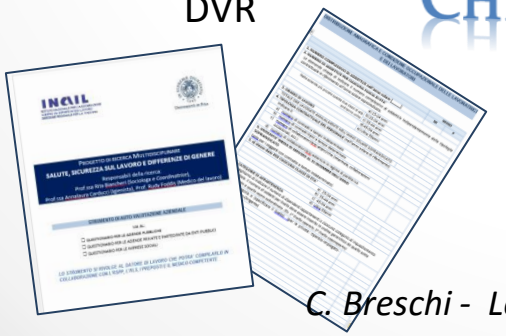
SdGware

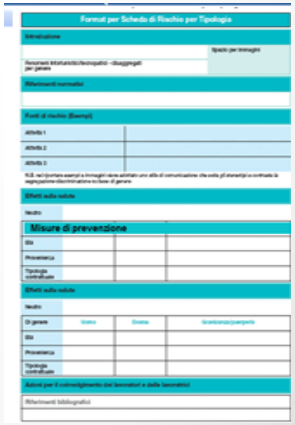
Autovalutazione di 1° livello dell'integrazione di genere in SGSL

DVR-G

Mappe di rischio per comparto	Schede di rischio

Autovalutazione dell'integrazione del genere nel DVR





Gli strumenti operativi

Gli strumenti in sintesi

Perso-
nale

Esiti di
salute

Forma
-zione

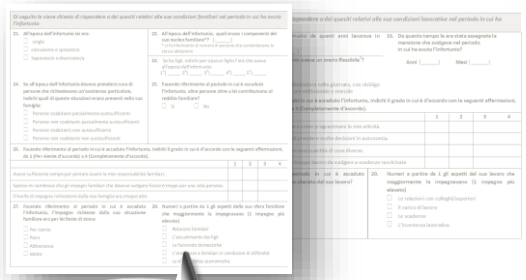
....

Data base
aziendale

SDGWARE

Autovalutazione di 1° livello dell'integrazione di genere in SGSL

Questionario per analisi del fenomeno degli **infortuni in itinere**



ACT

PLAN

SGSL

CHECK

DO

Autovalutazione dell'integrazione del genere nel DVR

DVR-G

Mappe di rischio per comparto

Schede di rischio

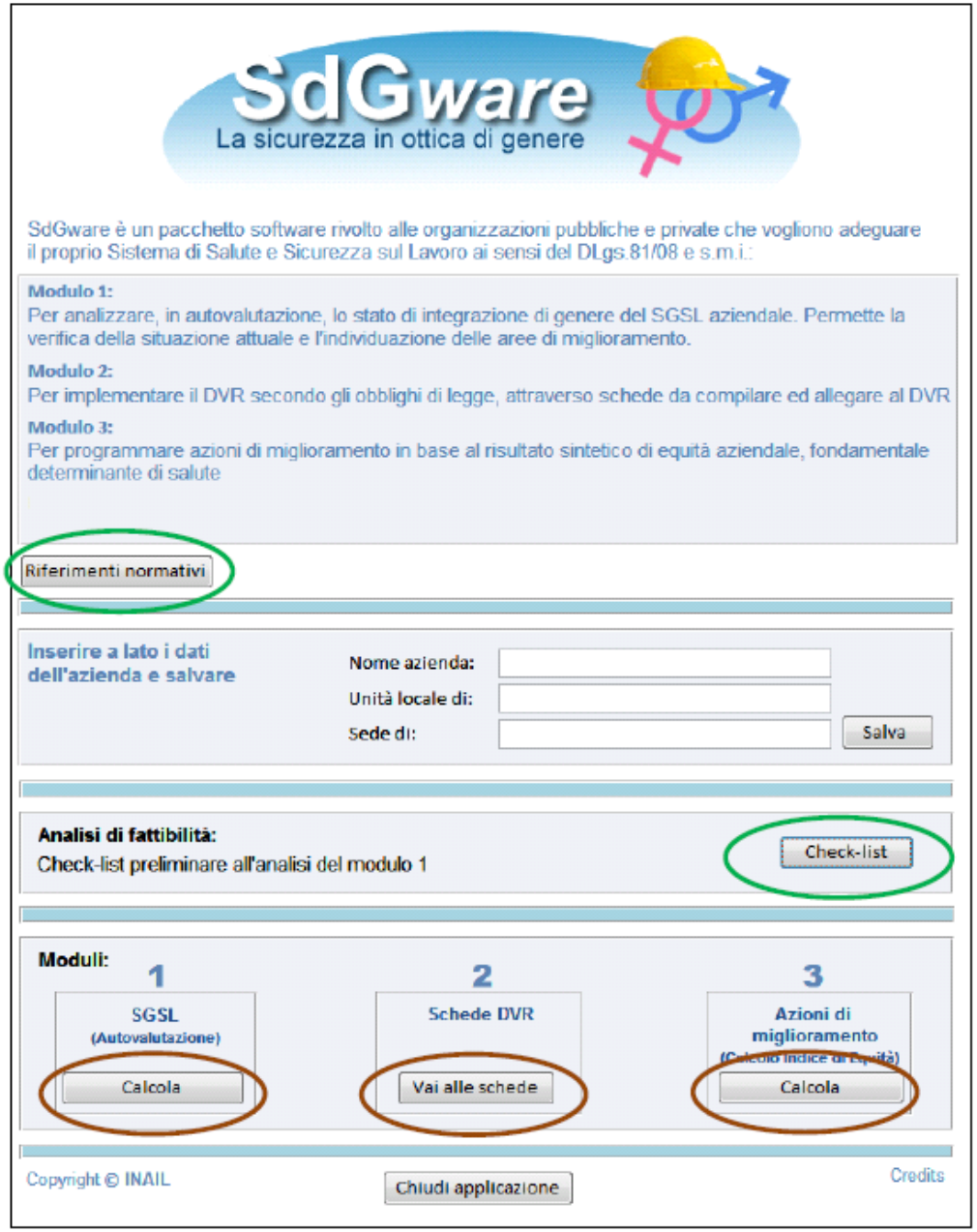
SdGware

La sicurezza in ottica di genere

SdGware è un software progettato e realizzato da **INAIL – Settore Ricerca** nell'ambito del più ampio progetto «*Salute e Sicurezza sul Lavoro: una questione anche di genere*», coordinato e curato da **INAIL – Direzione Toscana** e dal ***Comitato Unico di Garanzia*** *per le pari opportunità* dello stesso INAIL.

Attualmente è in fase di test.
La **collaborazione delle aziende**, attraverso le loro segnalazioni relative a contenuti, funzioni e fruibilità (nonché eventualmente attraverso «ritorni» di tipo quantitativo), servirà a migliorare il prodotto.

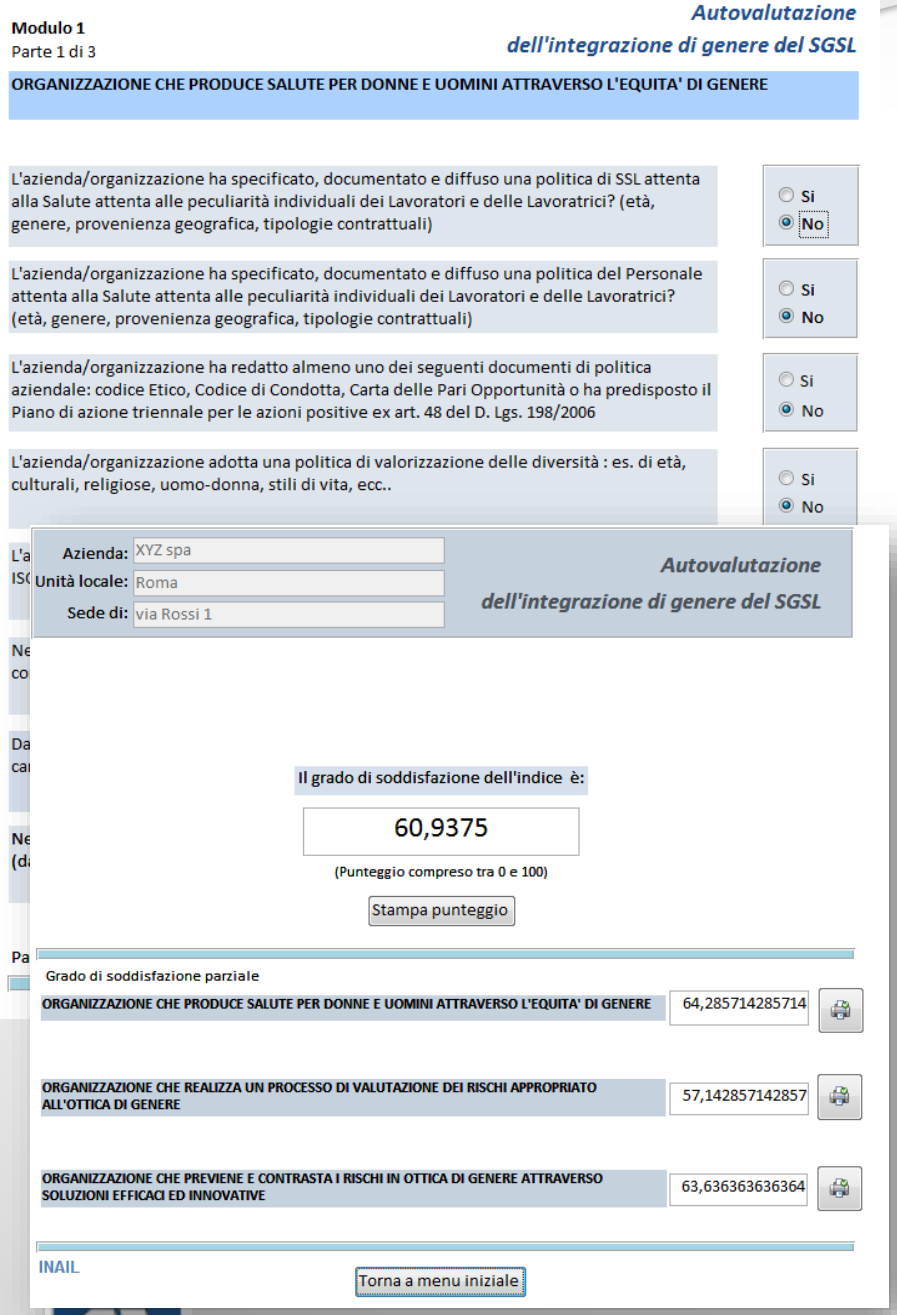
Infatti, si vuole mettere a disposizione delle stesse aziende uno strumento che le agevoli nell'**osservanza del *D. Lgs.* 81/2008** (Testo Unico su Salute e Sicurezza sul Lavoro) e le induca ad interventi di sviluppo dell'equità di genere.



E' un pacchetto che fornisce indicatori utili per l'autovalutazione, un ausilio alla stesura del DVR in ottica genere e un supporto alle azioni di miglioramento.

SdGware attualmente è composto da tre moduli e da alcune funzioni ausiliarie

La Check-list permette di capire quali informazioni servono per il data-entry di SdGware.

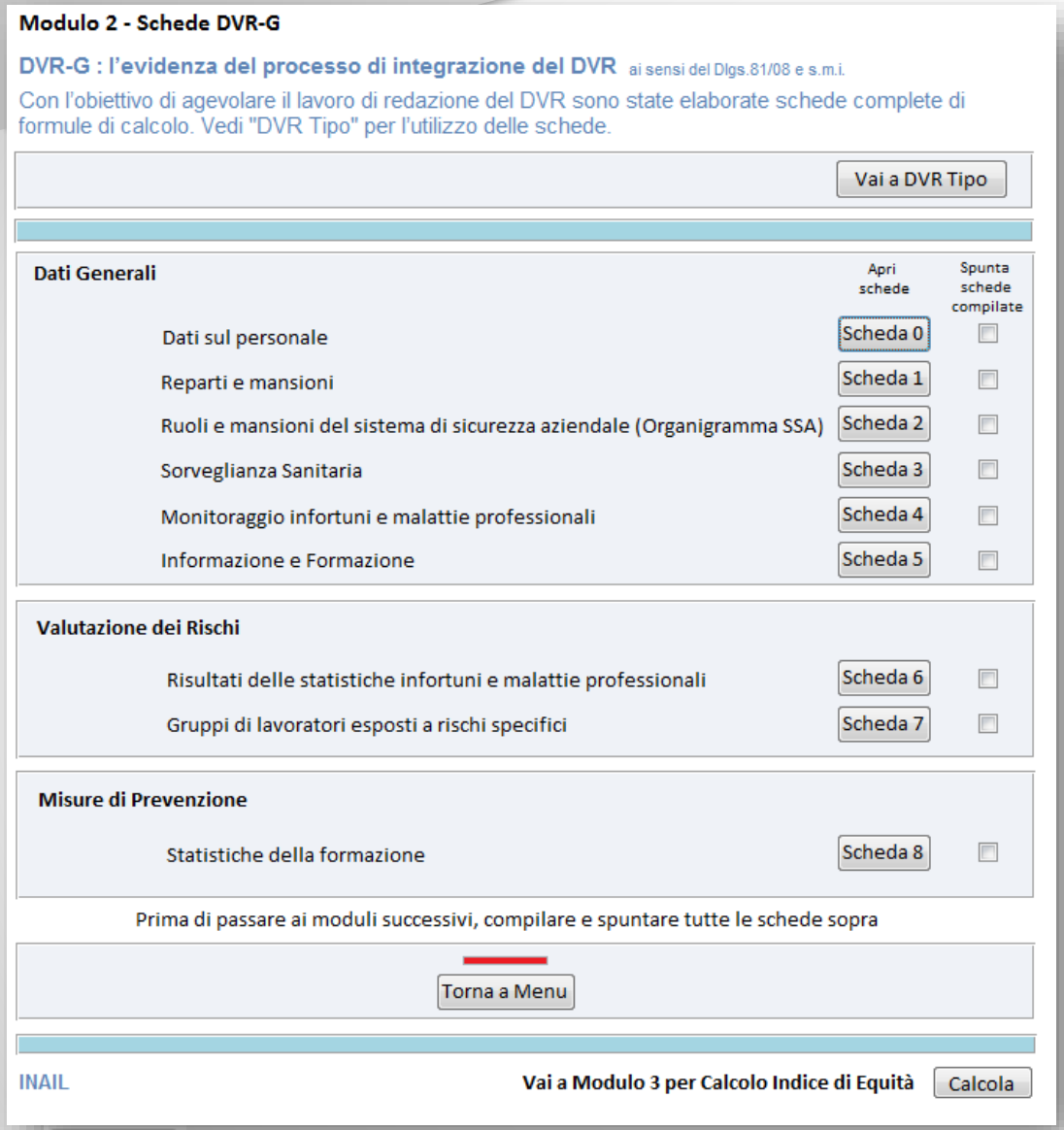


Il modulo 1 permette un'autovalutazione di base dell'equità di genere.

Consiste in una lista di controllo divisa in tre sezioni.

Ogni sezione contiene una serie di domande o di affermazioni alle quali è sufficiente rispondere con un SI' o con un NO.

Alle risposte date è associato l'E*age index,* l'indice per l'auditing di efficacia, appropriatezza ed equità di genere. Varia tra 0 e 100. E'calcolato in riferimento alla lista di controllo nella sua interezza, ma anche ad ognuna delle tre sezioni.



Il **modulo 2 fornisce le schede di ausilio alla stesura del DVR-G, cioè il Documento di Valutazione dei Rischi in ottica di Genere.**

Otto schede da compilare. Serviranno per completare il DVR con le informazioni riguardanti il genere e per comprendere lo spirito di tale integrazione.

La **funzione ausiliaria «Vai a DVR Tipo» rimanda alla tavola dei contenuti di un classico DVR in cui, però, ci sono i riferimenti all'ottica di genere.**

Strumenti e indicazioni sia generali che semplificate per le imprese con meno di 50 dipendenti, in coerenza con le procedure standardizzate

INDICE DVR	DVR integrato: DVR-G©	STRUMENTI
PREMESSA		
1 - DATI GENERALI		
1.1 IDENTIFICAZIONE AZIENDA		
1.2 DESCRIZIONE AZIENDA		
ACQUISIZIONE DATI GENERALI AZIENDA Nome Ragione Sociale Ubicazione		
Soggetti responsabili SSL	SPECIFICARE D/U	
1.2.1 Descrizione del ciclo produttivo		
1.2.2 Schema a blocchi del processo/i		
1.2.3 Reparti e mansioni	SPECIFICARE D/U	Scheda 1 DVR
1.3 ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA		
1.3.1 Politica della Sicurezza Aziendale	SPECIFICARE attenzione al genere, età, paese di provenienza, tipologia contrattuale SPECIFICARE l'integrazione della politica di SSL con la politiche aziendali, in particolare la politica di gestione e valorizzazione delle risorse umane: attenzione al genere, al diversity management, alle politiche antidiscriminatorie, ecc.	
1.3.2 Ruoli e Organizzazione del Sistema di Sicurezza Aziendale (Organigramma SSA)	SPECIFICARE D/U SPECIFICARE come avviene l'integrazione del SSA con i ruoli e i processi strategici dell'organizzazione	Scheda 2 DVR
1.3.3 Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)	SPECIFICARE D/U	
1.3.4 Comunicazione interna e riunioni	SPECIFICARE attenzione al genere, età, paese di provenienza, tipologia contrattuale	
1.3.5 Sorveglianza Sanitaria	SPECIFICARE attenzione al genere, età paese di provenienza, tipologia contrattuale	Scheda 3 DVR

Modulo 3 Data di riferimento: 27/03/2015

Nome Azienda *XYZ spa* Unità locale di *Roma* Sede di *via Rossi 1*

INDICATORI DI BASE

Prima di procedere accertarsi di aver compilato correttamente il modulo 2:

Dati estratti dalle schede compilate in precedenza	
Totale dipendenti donne:	174
Totale dipendenti uomini:	179
Totale dipendenti donne a tempo indeterminato:	121
Totale dipendenti uomini a tempo indeterminato:	140
Totale donne dirigenti:	3
Totale uomini dirigenti:	5
Totale donne quadri/funzionari:	10
Totale uomini quadri/funzionari:	12

Dati da inserire (in Euro)		ATTENZIONE: Compilare i campi a lato
Retribuzione media donne:	1050	
Retribuzione media uomini:	1205	
Salario accessorio medio donne:	205	
Salario accessorio medio uomini:	245	

Il modulo 3 calcola l'indicatore sintetico di equità, sulla base dei dati immessi nelle schede del modulo 2 e di poche altre informazioni da inserire.

L'indicatore è costruito con criteri statistici in base a come si distribuiscono contrattualmente e professionalmente donne e uomini, al relativo stipendio, nonché al settore economico dell'azienda.

L'indicatore sintetico di equità descrive la situazione in vista di azioni di miglioramento.

Si differenzia *dall'Eage index, che consiste in un'autovalutazione di base sulla minore o maggiore considerazione delle problematiche di genere.*

Gli strumenti operativi

Gli strumenti in sintesi

Perso-
nale

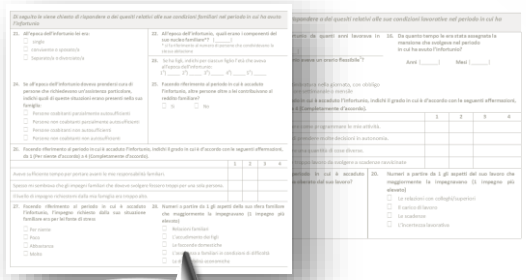
Esiti di
salute

Forma
-zione

....

Data base
aziendale

Questionario per analisi
del fenomeno degli
infortuni in itinere



SDGWARE

Autovalutazione di 1°
livello dell'integrazione di
genere in SGSL

ACT

PLAN

SGSL

CHECK

DO

Autovalutazione
dell'integrazione
del genere nel
DVR

DVR-G

Mappe di
rischio
per
comparto

Schede di
rischio

Lo Strumento di autovalutazione

- Parte anagrafica
- Informazione, formazione, partecipazione
- Aspetti tecnici/metodologici della VR in ottica di genere
- Tematiche di conciliazione lavoro-famiglia e ben-essere organizzativo

Applicativo web sperimentale

INAIL

UNIVERSITÀ DI PISA

Progetto di ricerca Multidisciplinare

Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere

Registrazione

Compila online

Scarica software

Con l'entrata in vigore del 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).

La Direzione Regionale INAIL Toscana ha avviato, in collaborazione con l'Università di Pisa, un percorso di ricerca multidisciplinare orientato a sostenere gli enti pubblici e le imprese nel percorso di adeguamento al testo del decreto.

Il genere, inteso come costruzione sociale delle differenze biologiche, prende in considerazione non solo gli aspetti fisici legati all'appartenenza sessuale, ma anche fattori culturali, istituzionali, i ruoli e i compiti di cura attribuiti all'interno della sfera familiare.

I 34 quesiti dello strumento sono articolati in quattro sezioni tematiche, a ciascuna delle quali sarà associato un punteggio. Al termine del percorso, il punteggio ottenuto consentirà all'Azienda di valutarsi e di ricevere, ove sia il caso, indicazioni per permettere una efficace declinazione della categoria di genere nel processo valutativo dei rischi nei luoghi di lavoro e più in generale nella politica aziendale (art. 28, D.Lgs. 81/08).

E' possibile scaricare un applicativo, disponibile per Windows, Mac, e Linux, ed effettuare la compilazione direttamente dal proprio terminale o procedere con la compilazione on line. Il file con i dati inseriti può essere condiviso con figure specifiche quali ad esempio il medico competente, l'Ufficio del personale o l'RSPP, che possono contribuire alla compilazione di alcune sezioni di competenza.

Una volta inseriti i dati è possibile ricevere il report della propria autovalutazione, attraverso l'accesso con univoche credenziali.

Lo strumento è corredato di un'appendice che comprende la sintesi dei principali riferimenti normativi e di un glossario a cui l'utente potrà riferirsi per approfondire alcuni concetti chiave utili per la compilazione del questionario.

E' possibile inviare il questionario compilato con l'esito finale ai/lle propri/e RLS, che possono indicare il grado di concordanza con quanto asserito nello strumento di autovalutazione.

Successivamente al DL verrà inviato l'esito del livello di concordanza. L'invio agli/lle RLS è fortemente consigliato, per l'avvio di un proficuo confronto, ma non obbligatorio.

VaRiGe - Valutazione del Rischio legato alle differenze di Genere

Riferimenti normativi | Glossario | Contatti | Cookie policy

info.varige@med.unipi.it

Estratto di parte dell'applicativo

https://varige.armil.it/app.html

Strumento di autovalutazione in tema di
Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere

Carica file | Esporta file | Nuovo questionario | Modifica questionario | Esito autovalutazione | Stampa esito | Glossario | Appendice normativa

Salute e sicurezza

Specificare:

☑ Rischio ergonomico: movimentazione manuale pazienti

In che modo è valutato il rischio ergonomico di movimentazione manuale dei pazienti?

☑ Metodo MAPO ____ %
☑ Metodo SpoSO ____ %
☑ Altro ____ %

Specificare:

☑ Movimenti ripetitivi

In che modo è valutato il rischio da movimenti ripetitivi?

☑ OCRA index / check list (ISO 11228 parte 3)

- ○ Indice calcolato in modo differenziato su lavoratori e lavoratrici
- ○ Valutazione effettuata sull'osservazione di una popolazione mista di lavoratori e lavoratrici, tenendo conto di eventuali differenze nei parametri postura e forza, là dove possibile
- ○ Non è possibile effettuare una valutazione su un campione misto in quanto è presente un solo genere esposto a movimenti ripetitivi
- ○ Non è stata effettuata una valutazione basata sull'osservazione di un campione misto

☐ Metodo RULA
☐ Metodo OSHA
☐ Metodo REBA
☐ Metodo PLIBEL
☐ Metodo TLV ACGH
☐ Metodo QEC
☐ Metodo CTD
☐ Metodo OREGE
☐ Metodo Rogers Muscle Fatigue Analysis
☐ Metodo Strain Index
☐ Metodo AAWS
☐ Metodo EAWS

Estratto di parte dell'applicativo

https://varige.armil.it/app.html

Strumento di autovalutazione in tema di
Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere

Carica file | Esporta file | Nuovo questionario | Modifica questionario | Esito autovalutazione | Stampa esito | Glossario | Appendice normativa

Conciliazione lavoro-famiglia

Sezione precedente
Informazione, formazione e partecipazione

Le domande precedute da un asterisco sono obbligatorie.

29. * L'azienda ha messo in atto prassi e/o procedure idonee a valutare se i/le lavoratori/trici hanno difficoltà a conciliare il lavoro e la famiglia?
- (●) Sì
- ( ) No

*** A seguito delle informazioni reperite l'azienda ha adottato misure atte a rispondere ai bisogni rilevati?**
- (●) Sì
- ( ) No, perché non sono emerse esigenze di conciliazione
- ( ) No

30. * Nell'organizzazione aziendale sono state attuate una o più misure di flessibilità (ad esempio flessibilità oraria, telelavoro, job-sharing)?
- ( ) Sì
- ( ) No, perché non rispondenti alle esigenze di conciliazione rilevate
- (●) No, perché non attuabili per la specifica attività lavorativa
- ( ) No

31. * Nell'assegnazione dei turni si è venuti incontro ad esigenze di conciliazione?
- (●) Sì
- ( ) No, perché non rispondenti alle esigenze di conciliazione rilevate
- ( ) No, perché non attuabili per la specifica attività lavorativa
- ( ) No

32. * Nell'assegnazione del lavoro notturno si è venuti incontro ad esigenze di conciliazione?
- ( ) Sì
- ( ) No, perché non rispondenti alle esigenze di conciliazione rilevate
- (●) No, perché non attuabili per la specifica attività lavorativa
- ( ) No

Strumento di autovalutazione VaRiGe

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**.

Appendice normativa indipendente o con accesso tramite hyperlink

Glossario indipendente o con accesso tramite hyperlink

Trasmissione questionario compilato con l'esito finale a RLS (raccomandata ma non obbligatoria)

Comunicazione immediata del report della propria autovalutazione, attraverso l'accesso con univoche credenziali

35 items investigativi articolati in quattro sezioni tematiche

Punteggio assegnato alle singole aree (*Salute e Sicurezza, Informazione/formazione/partecipazione, Conciliazione*)

Ad ogni area è associato un punteggio. Al termine del percorso, il report ottenuto consentirà all'Azienda di valutarsi e di ricevere, ove sia il caso, indicazioni per permettere una efficace declinazione della categoria di genere nel processo valutativo dei rischi nei luoghi di lavoro e più in generale nella politica aziendale (art. 28, D.Lgs. 81/08).

Strumento di autovalutazione VaRiGe

Quali praticità e utilità?

Avvisi che segnalano possibili criticità e forniscono indicazioni per una corretta valutazione del rischio secondo una prospettiva di genere; oltre a migliorare il benessere lavorativo innescando processi virtuosi per la produttività aziendale

Link a

Avvisi tecnico/formativi
Moduli formativi
Questionari mirati
Schede di rischio
Mappe di comparto
DVR-G

Articolazione delle aree di indagine presenti nello strumento di autovalutazione

Distribuzione anagrafica

- 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

Articolazione delle aree di indagine presenti nello strumento di autovalutazione

"Aspetti tecnici/metod. della VR 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

Articolazione delle aree di indagine presenti nello strumento di autovalutazione

"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

Articolazione delle aree di indagine presenti nello strumento di autovalutazione

"Tematiche di conciliazione dei tempi di vita e welfare aziendale"

- 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-sittering, assistenza ad anziani
- Individuazione di stressors extralavorativi che si sommano a stressors lavorativi (DVR SLC)
- VR dovrebbe intercettare quelle problematiche di conciliazione dei tempi di vita che hanno riflessi sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Strumento di autovalutazione VaRiGe: finalità dello strumento

- **Autovalutazione**

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

- **Finalità formativa**

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

Esito dell'autovalutazione per Exellence spa (2014)

Legenda della valutazione

Verde	Adeguatezza dell'area tra il sufficientemente adeguato ed ottimale. Evidenziato da una faccina sorridente.
Giallo	Adeguatezza dell'area tra inferiore alla sufficienza: è necessaria un'implementazione dell'attenzione al genere. Evidenziato da una faccina perplessa.
Rosso	Scarsa adeguatezza dell'area in ottica di genere. Evidenziato da una faccina triste.
Grigio	Non è possibile stabilire un'adeguatezza dell'area in ottica di genere. Non è associata nessuna faccina.

All'interno delle singole aree oltre ad un colore per indicare visivamente 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 M/F 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).

Informazione, formazione e partecipazione [100%]

AVVISO 4.2: Buon punteggio nell'area informazione, formazione e partecipazione.

Conciliazione lavoro-famiglia [100%]

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 differenziati.

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 o perlomeno rappresentativa distribuzione di genere.

Gli strumenti operativi

Gli strumenti in sintesi

Perso-
nale

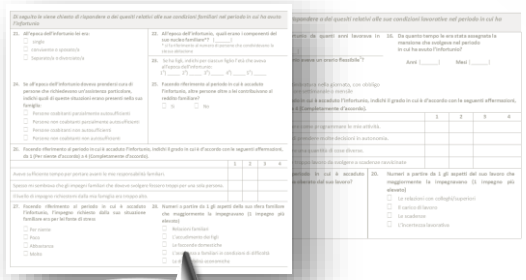
Esiti di
salute

Forma
-zione

....

Data base
aziendale

Questionario per analisi
del fenomeno degli
infortuni in itinere



SdGware

Autovalutazione di 1°
livello dell'integrazione di
genere in SGSL

Autovalutazione
dell'integrazione
del genere nel
DVR

ACT

PLAN

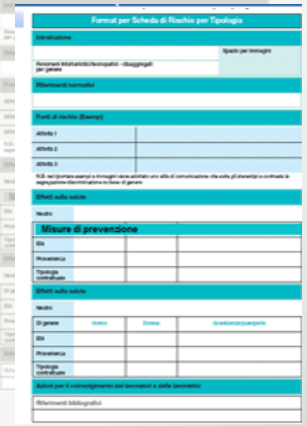
SGSL

CHECK

DO

DVR-G

Mappe di rischio per comparto	Schede di rischio



Schede di Rischio in ottica di genere : metodologia utilizzata

RICERCA BIBLIOGRAFICA

- Ricerca su: Medline/Pubmed, Google Scholar, Science Direct
- Materiale ricercato:

Documenti ufficiali di enti istituzionali nazionali ed internazionali (es. INAIL, ILO, OSHA, EU-OSHA, HSE, NIOSH, IARC)

Articoli scientifici internazionali su riviste *peer reviewed*

Algoritmi/software esistenti

Letteratura "grigia" prodotta da enti ed istituzioni affidabili

SELEZIONE E CATALOGAZIONE DEL MATERIALE

- Criteri di selezione utilizzati per articoli scientifici:
  - Chiarezza e completezza metodologica
  - Appropriatezza metodologica
  - Rilevanza dei risultati
- Database bibliografico (ManyBook's 6.0)

SCELTA DELLE INFORMAZIONI

- Sulla base della rilevanza e della concordanza delle fonti: se necessario metanalisi

FORMULAZIONE DELLE SCHEDE DI RISCHIO

- Inserimento del materiale secondo una precisa struttura

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/lla lavoratore/trice in relazione al rischio in esame.
- Vengono suggerite **misure di prevenzione** da attuare per la rimozione o riduzione del rischio.
- Vengono forniti i **riferimenti bibliografici** utilizzati, per ulteriori approfondimenti

Format per Scheda di Rischio per Tipologia

Introduzione	
Fenomeni infortunistici/tecnopatici - disaggregati per genere	Spazio per immagini

Riferimenti normativi

Fonti di rischio (Esempi)	
Attività 1	
Attività 2	
Attività 3	

segregazione-discriminazione su base di genere

Effetti sulla salute			
Neutro			
Di genere	Uomo	Donna	Gravidanza/puerperio
Età			
Provenienza			
Tipologia contrattuale			

Misure di prevenzione			
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 :

piano di redazione

Titolo VI Movimentazione manuale dei carichi
Movimentazione manuale dei carichi
Sovraccarico biomeccanico degli arti superiori e posture incongrue
Titolo VII Attrezzature munite di VDT
Titolo VIII Agenti fisici
Rumore
Vibrazioni
Campi elettromagnetici
Radiazioni ottiche artificiali
Titolo IX Sostanze pericolose
Agenti chimici
Agenti cancerogeni e mutageni
Esposizione all'amianto
Titolo X Agenti biologici
Psico sociale
Stress lavoro correlato
Rischi infortunistici
Caratteristiche luogo di lavoro
Macchine e attrezzature
Impianti
Incendio/esplosione
Rischi emergenti
ALTRI:
Lavoro notturno
Lavoro a turni

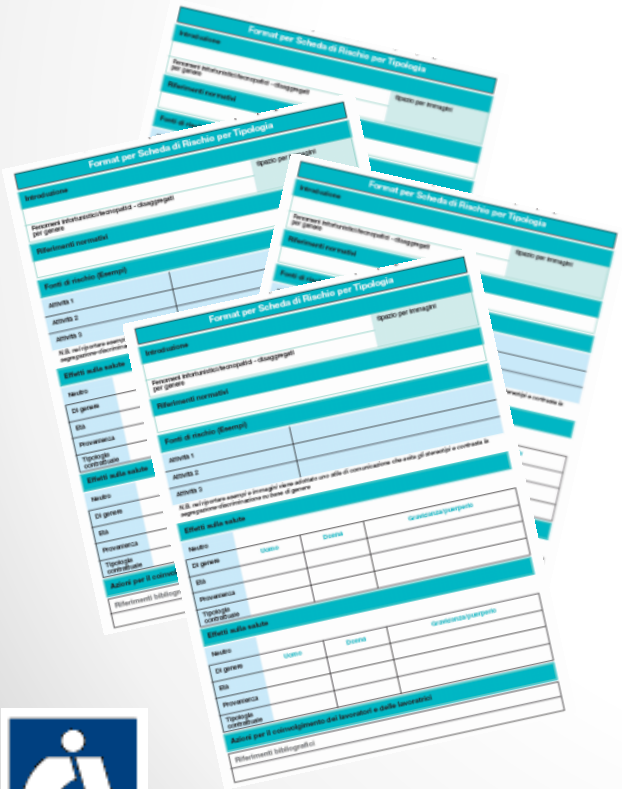
- I rischi che sono oggetto di Titolo specifico sono affrontati nell'ordine seguito dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

- Ad oggi implementate 13 schede

Schede di Rischio in ottica di genere :

situazione attuale

Schede di Rischio



- **RISCHIO ERGONOMICO (3):**
  - 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 DA ATTREZZATURE MUNITE DA VDT (1)**
- **RISCHIO AGENTI FISICI (2):**
  - Rumore
  - Vibrazioni
- **RISCHIO SOSTANZE PERICOLOSE (6):**
  - Tinture per capelli
  - Metalli (piombo, nichel, cadmio)
  - PCE/TCE
- **RISCHIO AGENTI BIOLOGICI:**
  - Approfondimento diversa suscettibilità infezioni virali
- **RISCHI DA FATTORI INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (1)**
  - Lavori a turni/notturno

Schede di Rischio in ottica di genere :
alcuni esempi

Rischio Agenti chimici: PIOMBO

EFFETTI SULLA SALUTE DIFFERENZIATI PER GENERE

NEUTRO	UOMO	DONNA	GRAVIDANZA/ALLATTAMENTO
Disturbi neurologici Anemia, disturbi renali e gastroenterici	Maggiori livelli di piombemia in condizioni normali		Maggiori livelli di piombemia
Alterazioni ormonali	Ridotta fertilità	Ridotta fertilità	Incremento degli aborti spontanei, aumento delle malformazioni congenite dei nati pretermine

OSHA, NIOSH, Vahter M. et al. (2007)

Vahter M. et al. (2007)

Vahter M. et al. (2007)

Priya PN. et al. (2004)

Figà Talamanca I. et al. (2001), Mahmoud A. et al. (2005)

Parades A. et al. (2013)

Parades A. et al. (2013)

Schede di Rischio in ottica di genere :
alcuni esempi

Rischio Lavori a Turni/Notturno

EFFETTI SULLA SALUTE DIFFERENZIATI PER GENERE

NEUTRO	UOMO	DONNA	GRAVIDANZA/ ALLATTAMENTO
Malessere e affaticamento, sonnolenza e insonnia, disturbi gastrointestinali, riduzione dei livelli di vigilanza e di performance	Cancro alla prostata (evidenza limitata)	Cancro alla mammella (evidenza limitata)	Aborto spontaneo
Disturbi digestivi e patologie correlate		Disordini mestruali	Parto pretermine
Patologie cardiovascolari			Basso peso alla nascita

EU-OSHA (2014), INAIL (2010)

IARC (2010), HSE (2003)

IARC (2010)

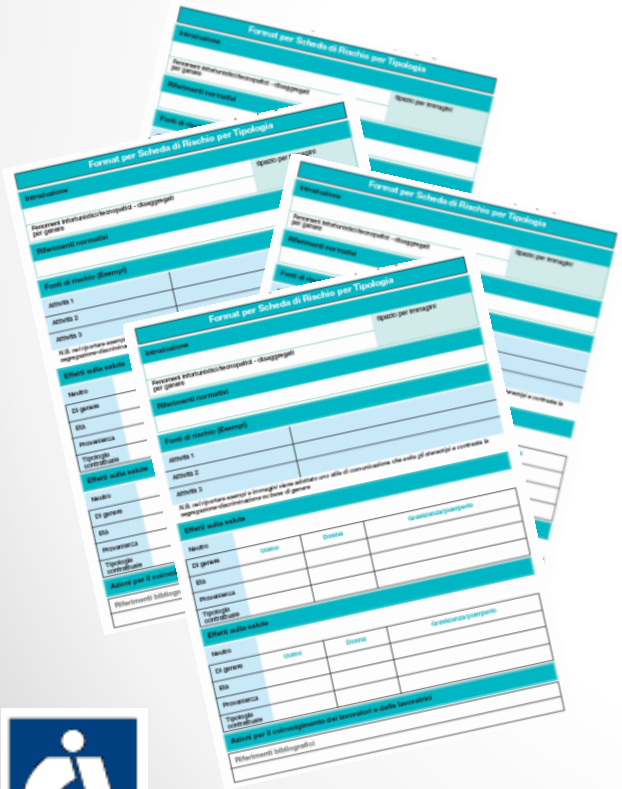
INAIL (2010), SIMLII (2004), MeLA (2011)

INAIL (2010), SIMLII (2004)

Schede di Rischio in ottica di genere :

i prossimi passi

Schede di Rischio



Revisione finale e pubblicazione (cartacea e su portale INAIL)

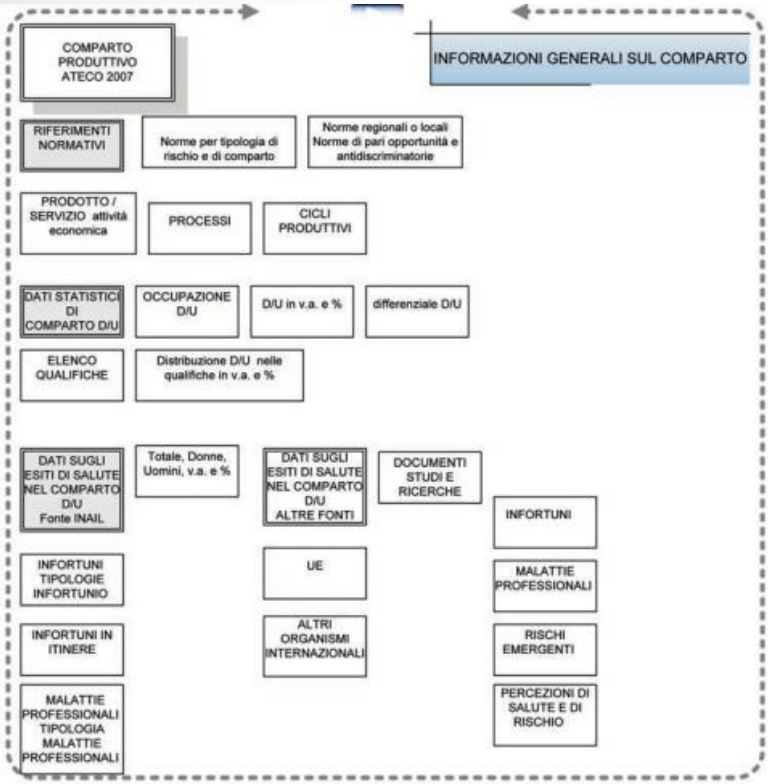
Implementazione di ulteriori schede

Aggiornamento continuo delle schede esistenti, sulla base delle nuove conoscenze scientifiche

Inserimento del fattore età e provenienza, sulla base delle informazioni scientifiche disponibili

Per il rischio biologico: in fase di redazione un approfondimento sulla diversa suscettibilità dell'uomo e della donna alle infezioni biologiche

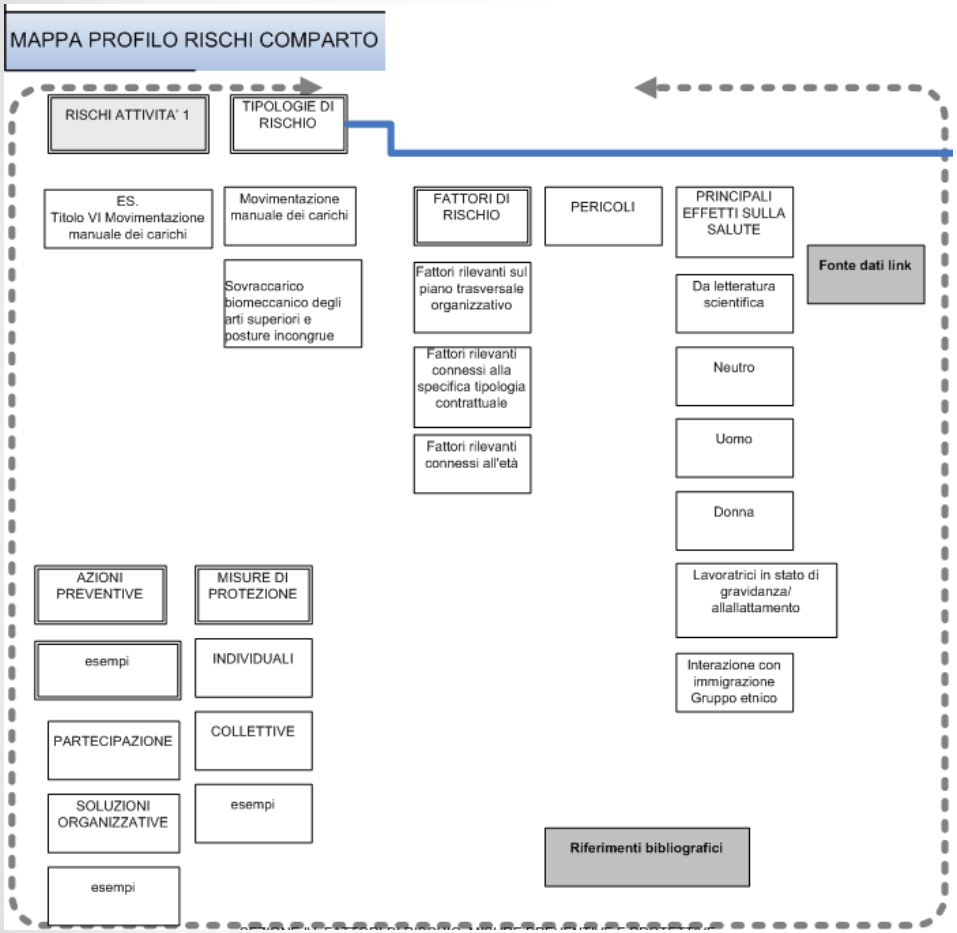
Mappe di rischio per comparto in ottica di genere:
finalità e metodologia



- Fornire un **modello di valutazione del rischio in ottica di genere** per specifici comparti produttivi, da integrarsi con le schede di rischio e da utilizzare per la compilazione del DVR-G
- Composta da quattro sezioni
- Contiene dati, statistiche e studi ad oggi disponibili, fornendo un'istantanea dello specifico comparto produttivo
- Sono possibili più livelli di lettura e di approfondimento.

Mappe di rischio per comparto in ottica di genere:

le sezioni



1. Individuazione del **comparto** e il settore di attività economica e dei **riferimenti normativi** specifici.
2. **Dati statistici** occupazionali e sugli esiti di salute distinti per genere.
3. Descrizione del **processo lavorativo** mediante flow-chart (attività e mansioni).
4. 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.**

Mappe di rischio per comparto in ottica di genere

un esempio

Descrizione del processo:

Il ciclo produttivo relativo alla produzione si articola nelle seguenti fasi del lavoro:

1. Approvvigionamento e stoccaggio delle materie prime;
2. Preparazione delle materie prime;
3. Preparazione di microcomponenti per la pastorizzazione;
4. Miscelazione e pastorizzazione;
5. Freezing;
6. Confezionamento, indurimento e packaging;
7. Stoccaggio in ambiente freddo;
8. Spedizione e trasporto.

Flow-chart:

Mappe di rischio per comparto in ottica di genere

	PRINCIPALI EFFETTI SULLA SALUTE			
- **Attrezzature di lavoro (es. altre attrezzature a motore: carrelli industriali)**	Ribaltamento, incidenti di natura meccanica, emissione di inquinanti, incidenti stradali			
Lavori a turni/notturno	Malessere e affaticamento, sonnolenza e insonnia, disturbi gastrointestinali, riduzione dei livelli di vigilanza e di performance. Disturbi digestivi e patologie correlate. Patologie cardiovascolari	Cancro alla prostata *(evidenza limitata)*	Cancro alla mammella *(evidenza limitata)* Disordini mestruali	Aborti spontanei, parti pretermine, basso peso alla nascita
Misure di prevenzione	-Meccanizzazione e automazione delle fasi ritenute più rischiose; - Suddivisione del carico, riduzione della frequenza di sollevamento e movimentazione, miglioramento delle caratteristiche ergonomiche del posto di lavoro in base al/lla lavoratore/trice; - Separare in maniera idonea le vie di circolazione e i depositi merce; - Corretta istallazione e manutenzione degli impianti elettrici; -Utilizzazione nel processo produttivo di metodi o macchinari meno rumorosi; -Migliorare l'organizzazione del lavoro con orari appropriati e idonee pause di riposo; - Adeguata informazione e formazione dei/lle lavoratori/trici.			
Misure di protezione	-Utilizzare idonei dispositivi di protezione individuale progettati secondo le caratteristiche ergonomiche di tutti/e lavoratori/trici; -Utilizzare per il personale cellista un abbigliamento idoneo ad ambienti severi freddi.			
	(folgorazione, incendio, innesco di esplosioni) Incendio di natura meccanica (schiacciamento, caduta, ecc.)			

Gli strumenti operativi

Gli strumenti in sintesi

Perso-
nale

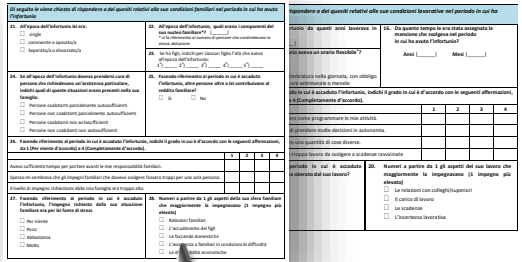
Esiti di
salute

Forma
-zione

....

Data base
aziendale

Questionario per analisi del fenomeno degli **infortuni in itinere**



SdGware

ACT

PLAN

SGSL

CHECK

DO

Autovalutazione di 1° livello dell'integrazione di genere in SGSL

Autovalutazione dell'integrazione del genere nel DVR

DVR-G

Mappe di rischio per comparto

Schede di rischio

C. Breschi - Legnago, 3 novembre 2016

Gli infortuni in itinere

Gli infortuni in itinere non sono strettamente collegati alla specifica attività svolta dal lavoratore

Occorre indagare se e in che misura gli aspetti connessi all'ambiente di lavoro e di vita possono incidere sulla salute e sicurezza in itinere anche in base al genere

Denunce di infortunio nel 2015 *(Relazione Annuale INAIL 2015)*				
	Totale	**In itinere**	**Totale mortali**	**In itinere mortali**
Uomini e Donne	**636.766**	**95.195 (14,9%)**	**1.246**	**310 (24,9%)**
Donne	**35,7%**	**52,0%**	**8,6%**	**20,7%**

Su 107 casi mortali 56 sono in itinere

INAIL

L'infortunio *in itinere*

Al lavoro andata e ritorno

L'infortunio *in itinere*

per saperne di più, vai su inail.it

L'Inail tutela i lavoratori che subiscono un **infortunio durante il normale tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro.**

Se il tragitto è percorso con ordinarie modalità di spostamento *(mezzi pubblici, a piedi ecc.)*, l'infortunio *in itinere* è coperto laddove siano verificate le finalità lavorative, la normalità del tragitto e la compatibilità degli orari.

Se l'infortunio *in itinere* si verifica a bordo del velocipede, l'uso del mezzo privato è sempre necessitato. Restano esclusi dalla tutela gli infortuni riconducibili a rischio elettivo volontariamente assunto dal lavoratore e, come tale, non assicurativamente protetto.

L'uso del mezzo privato *(automobile, scooter o altro mezzo di trasporto)* può considerarsi **necessitato** solo qualora sia verificata la presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- il mezzo è fornito o prescritto dal datore di lavoro per esigenze lavorative;
- il luogo di lavoro è irraggiungibile con i mezzi pubblici oppure è raggiungibile ma non in tempo utile rispetto al turno di lavoro;
- i mezzi pubblici obbligano ad attese eccessivamente lunghe;
- i mezzi pubblici comportano un rilevante dispendio di tempo rispetto all'utilizzo del mezzo privato;
- la distanza della più vicina fermata del mezzo pubblico, dal luogo di abitazione o dal luogo di lavoro, deve essere percorsa a piedi ed è eccessivamente lunga.

Oltre che sul tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro, l'infortunio *in itinere* può verificarsi:

- durante il normale tragitto che il lavoratore deve percorrere per recarsi da un luogo di lavoro a un altro, nel caso di rapporti con più datori di lavoro;
- durante il normale tragitto che il lavoratore deve percorrere per raggiungere il luogo di consumazione abituale dei pasti, se non esiste una mensa aziendale.

Interruzioni e deviazioni del percorso. Quando rientrano nell'assicurazione?

Le interruzioni e deviazioni dal normale percorso non rientrano nella copertura assicurativa, a meno che non ricorrano specifiche condizioni di necessità.

Le interruzioni e deviazioni del percorso che rientrano nella copertura assicurativa sono:

- quelle effettuate in seguito a una direttiva del datore di lavoro;
- quelle dovute a causa di forza maggiore *(ad esempio, un guasto meccanico)*;
- quelle dovute a esigenze essenziali e improrogabili *(ad esempio, il soddisfacimento di esigenze fisiologiche)*;
- quelle effettuate per adempiere ad obblighi penalmente rilevanti *(ad esempio, per prestare soccorso a vittime di incidente stradale)*;
- quelle effettuate per esigenze costituzionalmente rilevanti *(ad esempio, per accompagnare i figli a scuola)*;
- le brevi soste che non alterano le condizioni di rischio.

Il consumo di alcool, droga e di psicofarmaci

Non sono indennizzati gli infortuni direttamente causati dall'abuso di sostanze alcoliche e di psicofarmaci, dall'uso non terapeutico di stupefacenti e allucinogeni, nonché dalla mancanza del titolo di abilitazione alla guida da parte del conducente.

Gli infortuni in itinere non sono strettamente collegati alla specifica attività svolta dal lavoratore

Occorre indagare se e in che misura gli aspetti connessi all'ambiente di lavoro e di vita possono incidere sulla salute e sicurezza in itinere anche in base al genere

Quale strumento?
Il Questionario

Il Questionario sugli infortuni in itinere

Aspetti approfonditi

Modalità di accadimento, ma non solo…..

Sfera lavorativa: relazioni, grado di autonomia, monotonia

Sfera extralavorativa: cura e carichi familiari

Conciliazione tempi di vita: forme di sostegno, flessibilità, politiche aziendali

<u>Strategia comunicativa particolarmente curata</u>

Gli strumenti operativi

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

1. Il tragitto percorso era:

- ☐ Il tragitto abituale
- ☐ Per distacco/assegnazione temporanea
- ☐ Per missione/trasferta

2. Si recava sul posto di lavoro più spesso

- ☐ a piedi
- ☐ con mezzi pubblici
- ☐ con mezzo privato:
  - ☐ auto
  - ☐ moto/scooter
  - ☐ bicicletta.

3. Indichi a quale distanza abitava dal suo posto di lavoro all'epoca dell'infortunio

- ☐ a meno di 15 Km
- ☐ a una distanza compresa tra 16 e 30 Km
- ☐ a più di 30 Km.

4. Quali erano le caratteristiche del tragitto che doveva percorrere per recarsi al lavoro da casa?

- ☐ urbano
- ☐ extraurbano
- ☐ misto.

5. Aveva la possibilità di usare mezzi pubblici per recarsi al lavoro? meno di 15 minuti

- ☐ Sì
- ☐ No
- ☐ Sì, ma non coincidenti con il mio orario di lavoro.

6. Quanto tempo impiegava in media a raggiungere il posto di lavoro? (solo andata)

- ☐ meno di 15 minuti
- ☐ un tempo compreso tra 16 e 30 minuti
- ☐ più di 30 minuti.

7. Da quanto tempo, per recarsi al lavoro, utilizzava questo percorso?

Anni |_____| **Mesi** |_____|

infortunio.

a su un mezzo di

one nell'incidente

☐ Vittima ☐ Responsabile ☐ Responsabile in parte

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

15. Quando è accaduto l'infortunio da quanti anni lavorava in azienda?

Anni |_____| Mesi |_____|

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

Anni |_____| Mesi |_____|

17. Quando è accaduto l'infortunio aveva un orario flessibile[1]?

☐ Sì ☐ No

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

18. 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
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'infortunio, 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
all'epoca de

29. Facendo
seguenti

Le richies

La quant
responsa

Il mio lav
familiari.

Le richies

La mia vi
puntuale

I miei obl
lavorativ

30. In genera
(compet
richieste
lavoro?

☐ Per ni

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 supporto 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				

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

Questionario per l'analisi degli infortuni in itinere

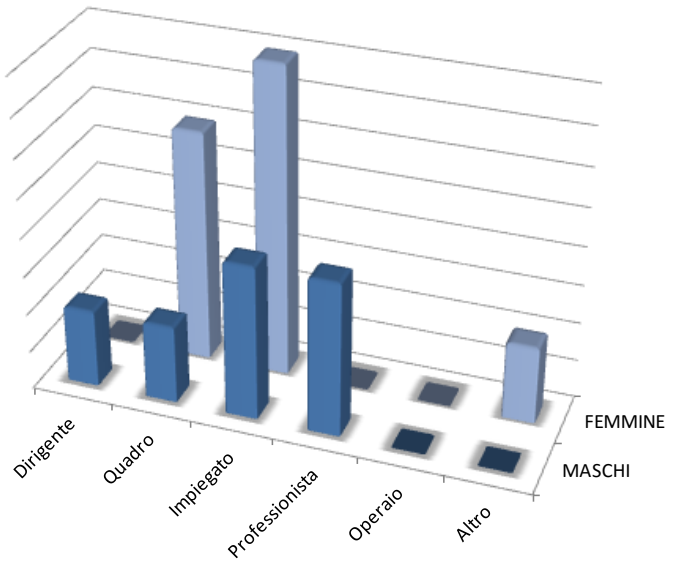
Inail Toscana 2010-2011

<u>14 questionari compilati su 16</u>

6 uomini e 8 donne

6 laureati e 8 diplomati

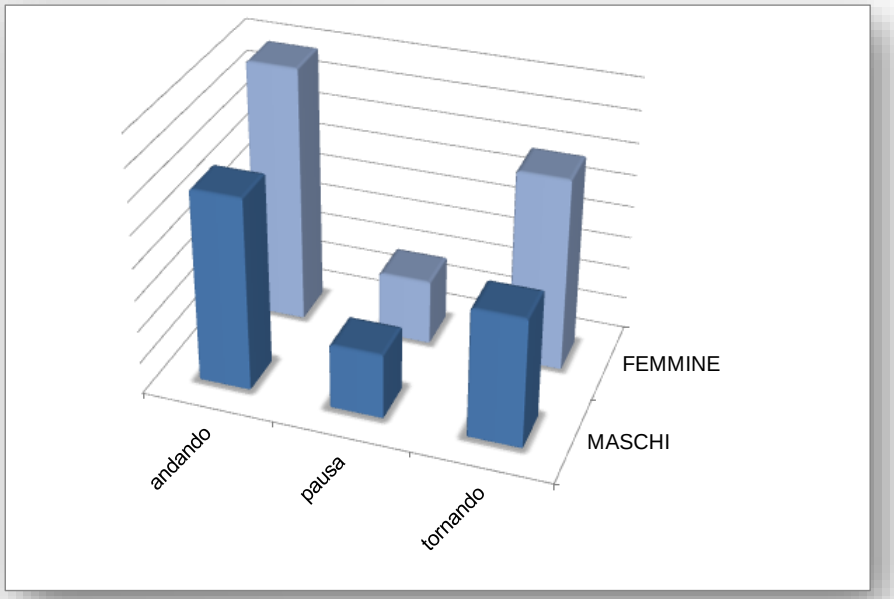
9 entro i 15 Km, 5 oltre 30 Km



Distribuzione per qualifica /Inquadramento

Questionario per l'analisi degli infortuni in itinere

Inail Toscana 2010-2011



Non prevale un giorno della settimana

La maggior distanza e densità di traffico sono possibili cause di incidenti

7 eventi nel viaggio di andata
2 nella pausa pranzo
5 nella tratta di rientro a casa

Il percorso casa lavoro è stato coperto per la metà dei casi con mezzi pubblici e per l'altra metà con mezzi privati guidati dall'infortunato privilegiando l'auto

La scelta del mezzo pubblico non dipende dalla distanza del luogo di lavoro

Questionario per l'analisi degli infortuni in itinere
Inail Toscana 2010-2011

A differenza degli esiti di tutte le ricerche delle aziende di assicurazione che si occupano di RC Auto, il sesso femminile si presenta come responsabile dell'evento lesivo con un rapporto 3:1 rispetto al sesso maschile

MA…

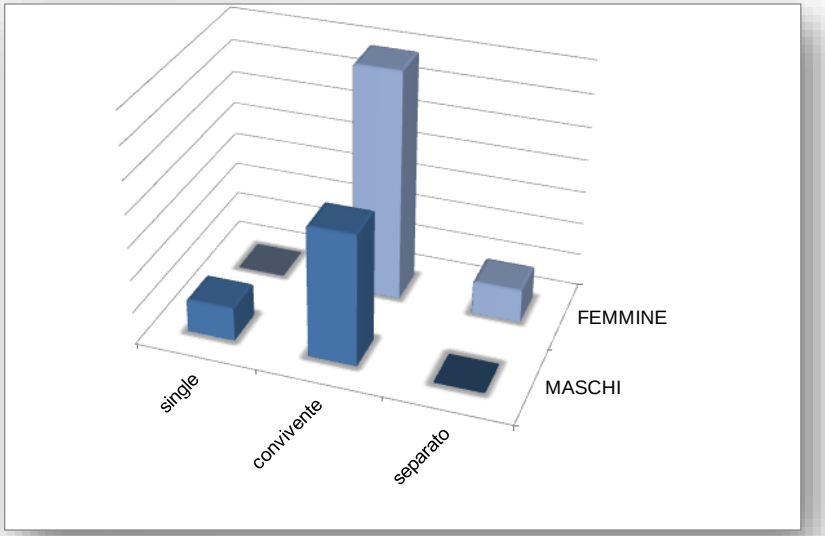
Stiamo parlando di piccoli numeri quindi non a valenza statistica!

Questionario per l'analisi degli infortuni in itinere
Inail Toscana 2010-2011

Nel periodo in cui è accaduto l'infortunio, prescindendo dal genere, i soggetti erano sottoposti ad un elevato carico di lavoro che imponeva scadenze non prorogabili, **pur svolgendosi in ambiente lavorativo stabile dove le relazioni interpersonali non rappresentano un elemento di criticità.**

Questionario per l'analisi degli infortuni in itinere

Inail Toscana 2010-2011



Età media: 50 M 46 F

Nucleo familiare: 2,63 M 3,43 F

Presenza di persone NON coabitanti parzialmente autosufficienti nella maggioranza dei casi

Criticità da assistenza a familiari e…da faccende domestiche ma NON fonte di stress

5 lavoratori su 14 segnalano la disponibilità al part-time per per una migliore conciliazione degli impegni

Questionario per l'analisi degli infortuni in itinere

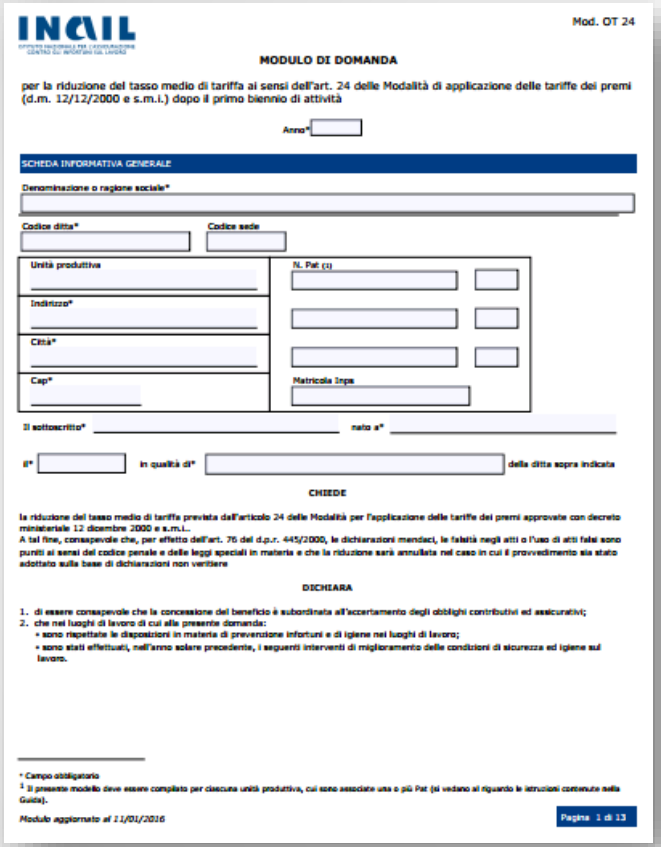
Azienda alimentare

- Prevalenza femminile
- Numero basso di infortuni in itinere
- Stagionalità
- Alta adesione al part-time
- Criticità per l'impegno lavorativo

Azienda cartotecnica

- Prevalenza maschile
- Numero elevato di infortuni in itinere
- No problemi di conciliazione
- Criticità per le infrastrutture stradali

Oscillazione del tasso medio di tariffa Inail per prevenzione



INAIL

Mod. OT 24

MODULO DI DOMANDA

per la riduzione del tasso medio di tariffa ai sensi dell'art. 24 delle Modalità di applicazione delle tariffe dei premi (d.m. 12/12/2000 e s.m.i.) dopo il primo biennio di attività

Anno*

SCHEDA INFORMATIVA GENERALE

Denominazione o ragione sociale*

Codice ditta* Codice sede

Unità produttiva N. Pat (1)

Indirizzo*

Città*

Cap* Matricola Inps

Il sottoscritto* nato a*

il* in qualità di* della ditta sopra indicata

CHIEDE

la riduzione del tasso medio di tariffa prevista dall'articolo 24 delle Modalità per l'applicazione delle tariffe dei premi approvate con decreto ministeriale 12 dicembre 2000 e s.m.i..
A tal fine, consapevole che, per effetto dell'art. 76 del d.p.r. 445/2000, le dichiarazioni mendaci, le falsità negli atti o l'uso di atti falsi sono puniti ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia e che la riduzione sarà annullata nel caso in cui il provvedimento sia stato adottato sulla base di dichiarazioni non veritiere

DICHIARA

1. di essere consapevole che la concessione del beneficio è subordinata all'accertamento degli obblighi contributivi ed assicurativi;
2. che nei luoghi di lavoro di cui alla presente domanda:
   - sono rispettate le disposizioni in materia di prevenzione infortuni e di igiene nei luoghi di lavoro;
   - sono stati effettuati, nell'anno solare precedente, i seguenti interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene sul lavoro.

* Campo obbligatorio
(1) Il presente modello deve essere compilato per ciascuna unità produttiva, cui sono associate una o più Pat (si vedano al riguardo le istruzioni contenute nella Guida).

Modulo aggiornato al 11/01/2016

Pagina 1 di 13

Le aziende che, dopo il primo biennio di attività, hanno effettuato interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, IN AGGIUNTA A QUELLI MINIMI PREVISTI DALLA NORMATIVA IN MATERIA

Tipologia di riduzione dal 2015 (D.M. 03/03/2015)

LAVORATORI/ANNO	% RIDUZIONE
fino a 10	28%
fra 11 e 50	18%
fra 51 e 200	10%
Oltre 200	5%

Il modulo OT24 2016 si compone di 4 sezioni:

B	INTERVENTI DI CARATTERE GENERALE ISPIRATI ALLA RESPONSABILITA' SOCIALE		
1	L'azienda ha realizzato modelli di rendicontazione di Responsabilità Sociale (bilancio di sostenibiltà o bilancio sociale) asseverati da parte di ente terzo.	100	☐
2	L'azienda ha implementato e mantiene principi, temi fondamentali, aspetti specifici di responsabilità sociale, propri della UNI ISO 26000:2010, ed ha conseguentemente implementato e/o mantenuto modelli di Prevenzione Integrata, realizzati attraverso politiche, prassi, procedure integrate di Modelli di Responsabilità Sociale secondo la UNI ISO 26000:2010 e Sistemi di gestione della SSL (OHSAS 18001 e Linee Guida UNI INAIL), cui si aggiungano anche altri sistemi di gestione (ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, EMAS:2009)	100	☐
3	L'azienda ha implementato e mantiene principi, temi fondamentali, aspetti specifici di responsabilità sociale, propri della UNI ISO 26000:2010, ed ha conseguentemente privilegiato, nella selezione dei fornitori e/o per la gestione di appalti, anche per	50	
4	L'azienda ha implementato e mantiene principi, temi fondamentali, aspetti specifici di responsabilità sociale, propri della UNI ISO 26000:2010, ed ha conseguentemente adottato misure per ridurre i livelli di rischiosità delle lavorazioni e/o attività svolte e/o presenti in azienda seguendo forme di prevenzione in ottica di genere, attraverso le seguenti attività: 1. segnalazioni di quasi infortuni e/o mancati incidenti distinti per causa, età, provenienza e genere 2. anamnesi lavorativa e screening medico-sanitari differenziati	50	
5	per la conciliazione dei tempi vita/lavoro, che prevedano almeno tre interventi fra i seguenti : 1. agevolazioni per i dipendenti (mutui a tasso agevolato; buoni pasto; mensa interna o esterna in convenzione; asili nido interni o esterni in convenzione; centri estivi/ iniziative per periodi non scolastici - 90 giorni - per i figli dei dipendenti; polizza sanitaria integrativa nel caso di sostegno a malato oncologico o sostegno psicologico, anche post partum) 2. tipologie di orario flessibile e telelavoro 3. programmi di reinserimento lavorativo 4. formazione continua per lo sviluppo delle professionalità individuali 5. iniziative di rilevazione e monitoraggio del benessere organizzativo e inviduale e sportello di ascolto		☐ ☐ ☐ ☐ ☐

3

Sez. A – Interventi di carattere generale (9 interventi)

Sez. B – Interventi di carattere generale ispirati alla Responsabilità Sociale (10 interventi)

SaluteSicurezza sul lavoro, una questione anche di Genere

INAIL
COMITATO UNICO DI GARANZIA

INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO
DIREZIONE REGIONALE PER LA TOSCANA

DIREZIONE CENTRALE PREVENZIONE

- CUG
- DR Inail Toscana
- ConTARP
- DiMEILA

Dai risultati e dai prodotti realizzati (in quanto strumenti di competenza Inail ai sensi dell'innovato art.28 d.lsg. 81/2008) individuare ulteriori ambiti di applicazione con caratteristica di replicabilità sul territorio

Esperienze di valutazione del rischio che tengono conto del genere e dell'età e misure di prevenzione e protezione individuate/adottate

L'auspicio è che il puzzle possa finalmente essere completato

Grazie per l'attenzione!

Dott.ssa Chiara Breschi
CONTARP Toscana
c.breschi@inail.it