IL PROBLEMA DELLE “DIFFERENZE” RISPETTO AI RISCHI LAVORATIVI

IL RUOLO DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

SIRS RN

International Labour Office (ILO) 1999

Prime ricerche ed evidenze scientifiche in materia

Evidenza:

È importante adattare il lavoro al lavoratore e non il contrario, soprattutto quando il lavoratore può essere osservato da diverse prospettive (donna-uomo, giovane-anziano, immigrata-immigrato, con limitazioni, con disabilità, forma contrattuale)

Articolo 28 – Oggetto della valutazione dei rischi

La valutazione …… deve riguardare tutti rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato,……., e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, ……., nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro

Articolo 50 – comma 1 lettera b) e d)

b) é consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;

d) é consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;

RISCHI SPECIFICI E “ALTRI” RISCHI

Rischi specifici :

MMC, sostanze pericolose, agenti biologici, agenti fisici

“Altri” rischi :

rischi combinati per la pluralità dei rapporti di lavoro

rischi psico-sociali legati al tipo di lavoro svolto

alla comprensione della mansione da svolgere

alla conoscenza adeguata dell’ambiente di lavoro, delle attrezzature, dei DPI e dei DPC da utilizzare

alle difficoltà di conciliare lavoro e vita privata

GENERE
FEMMINILE – MASCHILE

Politiche di conciliazione

Non sono rivolte esclusivamente alle donne

Ma sono rivolte a persone con vincoli familiari

Attraverso:

Orari flessibili e/o ridotti

Servizi pubblici e/o privati

Con l'obiettivo di liberare tempo per la cura per l'infanzia, disabili, anziani in equilibrio tra lavoro e famiglia

Politiche di conciliazione

In quest'ottica si incentra l'intesa sulla conciliazione siglata il 7 marzo 2011 dal Governo italiano e dalle parti sociali, in cui viene introdotto un dispositivo finalizzato a spingere le aziende a sperimentare al loro interno misure di conciliazione e servizi. Le misure consentono di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali, ad esempio part-time, telelavoro, lavoro ripartito, lavoro intermittente, tipologie contrattuali ad orario ridotto, modulato e flessibile, flessibilità di orario in entrata e in uscita, banca delle ore.

TUTELA DELLE LAVORATRICI IN GRAVIDANZA

Il datore di lavoro deve, in collaborazione con il medico competente e con il RSPP e **consultato il RLS**, identificare le mansioni e/o le lavorazioni vietate per la gravidanza e/o l'allattamento

Inoltre deve integrare il Documento di Valutazione dei Rischi (art. 28 D.Lgs. 81/2008) con l'analisi e l'identificazione delle operazioni incompatibili, indicando per ognuna di tali mansioni a rischio le misure di prevenzione e protezione che intende adottare nel caso di gravidanza

Quali ad esempio:

- modifica della condizione di lavoro e/o dell'orario di lavoro
- spostamento delle lavoratrici ad altra mansione non a rischio
- fa richiesta agli Enti Competenti di interdizione anticipata dal lavoro
- Informare tutte le lavoratrici in età fertile dei risultati della valutazione e della necessità di segnalare lo stato di gravidanza non appena venga a conoscenza.

- Garantire una formazione/informazione che trasmetta alle lavoratrici una reale percezione del problema dei rischi lavorativi, che nella maggior parte dei casi risultano sovra o sottostimati

- “la comunicazione del rischio è parte integrante della gestione del rischio stesso”.

LAVORATRICE

Informa il datore di lavoro sullo stato di gravidanza e consegna copia del Certificato medico di gravidanza Con data presunta del parto

Datore di lavoro
Valuta i rischi per la lavoratrice gravida

In caso di presenza di rischio lavorativo
Allontanamento immediato
Dalla mansione

Lavoratrice

- Assegnazione a mansione non a rischio e comunicazione scritta alla Direzione Territoriale del Lavoro
- Impossibilità di spostamento: comunicazione scritta alla DTL
- Direzione Territoriale del Lavoro Istruttoria e Provvedimento

Esempi di lavoro a rischio

* Lavori faticosi come il sollevamento o il trasporto di pesi o lavori che obbligano a stare in piedi per più di metà dell'orario di lavoro o che comportano posizioni particolarmente affaticanti.

* Lavori pericolosi, come quelli effettuati con l'ausilio di scale o altri con rischio di cadute.

* Lavori che espongono a sostanze chimiche pericolose per la salute: tossiche, nocive, irritanti.

* Lavori che espongono a rischio biologico o a radiazioni ionizzanti.

* Lavori con macchine o utensili che trasmettono intense vibrazioni o effettuati su mezzi di locomozione in moto.

* Lavori eseguiti in ambienti particolarmente polverosi o rumorosi, o in presenza di condizioni microclimatiche particolarmente sfavorevoli.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L. 53/2000. Congedi parenterali.

D.Lgs. 151/2001. Testo Unico sulla tutela della maternità e paternità:

- Art. 6 Tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio;
- Art. 7 Lavori vietati;
- Art. 8 Esposizione a radiazioni ionizzanti (D.Lgs. 230/1995 art. 69).

D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. Attuazione dell'art. 1 della L. 123/2007, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (artt. 243-236-242):

- Art. 28 Valutazione dei rischi finalizzati alla tutela delle lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 151/01, nonché quelli connessi alla differenza di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro;
- Art. 41 Sorveglianza sanitaria.

DATI INAIL

- Infortuni femminili denunciati anno 2012
- Paese di nascita: Italia
- Settori produttivi: Tutti

Bologna	6.066
Ferrara	1.761
Forlì Cesena	2.267
Modena	4.141
Parma	2.529
Piacenza	1.255
Ravenna	2.302
Rimini	1.880
Reggio Emilia	2.981
Totale	25.182

DATI INAIL

- Infortuni femminili denunciati anno 2012
- Paese di nascita: Stranieri
- Settori produttivi: Tutti

Bologna	1.313
Ferrara	199
Forlì Cesena	503
Modena	914
Parma	800
Piacenza	331
Ravenna	499
Rimini	505
Reggio Emilia	619
Totale	5.683

GENERE
IMMIGRATO – IMMIGRATA

Differenza di provenienza Sul rischio di infortunio degli immigrati pesano:

- età giovanile
- impiego in attività rischiose e faticose, eventuale differenza di percezione dei rischi nel lavoro, provenienza da Paesi dove la cultura della sicurezza manca o e insufficiente
- Scarsa comprensione linguistica e assenza di formazione riducono l'acquisizione delle informazioni tecniche ricevute in ambito lavorativo
- Precarietà abitativa, stili di vita poco idonei e mancanza di protezione da parte del nucleo familiare lontano contribuiscono a ridurre il benessere psicofisico dei lavoratori immigrati

MISURE DI TUTELA E PREVENZIONE

- Verifica della effettiva comprensione, da parte dei lavoratori immigrati, dei compiti loro assegnati
- Verifica dell'effettiva conoscenza dell'ambiente di lavoro, dell'organizzazione di lavoro, delle figure preposte alla tutela e prevenzione della Salute e Sicurezza in azienda
- Verifica dell'effettiva conoscenza delle procedure di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione

MISURE DI TUTELA E PREVENZIONE

- Interventi di formazione e informazione anche prevedendo il supporto di rappresentanti degli organismi sindacali, di comunità straniere
- Realizzazione di materiali audiovisivi plurilingue
- Corsi di primo apprendimento della lingua italiana.

MISURE DI TUTELA E PREVENZIONE

- Promuovere iniziative ad inclusione di lavoratori immigrati, precari, con carichi familiari, quali aree per le pause pranzo, eventi formativi, asili aziendali, flessibilità oraria

DATI INAIL

- Infortuni maschili e femminili denunciati anno 2012
- Paese di nascita: Stranieri
- Settori produttivi: Tutti

Bologna	4.618
Ferrara	627
Forlì Cesena	1.755
Modena	3.632
Parma	2.402
Piacenza	1.332
Ravenna	1.789
Rimini	1.359
Reggio Emilia	2.831
Totale	20.345

GENERE
FORMA CONTRATTUALE

SIRS RN

La precarietà del lavoro produce più infortuni e malattie professionali

- La grossa difficoltà per i lavoratori precari è la loro capacità di difesa sindacale, e questo si ripercuote anche nel campo della difesa della salute
- I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) devono, con le RSU/RSA se presenti in azienda, essere organizzati per comprendere anche i lavoratori precari e poterli includere nelle politiche di SSL

- È tuttavia importante consentire ai lavoratori con contratti non standard di partecipare al dialogo e proteggerli dall'esclusione sociale sul posto di lavoro
- E' importante prevedere nel DVR formazioni, informazione e addestramento qualunque sia lo spazio temporale del rapporto di lavoro

Decreto del Fare Legge 98 /2013 art 35

È prevista l'individuazione, con decreto del Ministro del lavoro e
delle politiche sociali e del Ministro della salute di semplificazioni della documentazione per dimostrare l'effettivo adempimento degli obblighi di informazione e formazione, quando la permanenza del lavoratore in azienda non sia superiore alle cinquanta giornate di lavoro nel corso dell'anno solare.

Con un ulteriore decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della salute, adottato di concerto con il Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali, sono definite misure di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione, valutazione dei rischi e sorveglianza sanitaria per le imprese agricole, con particolare riferimento a lavoratori a tempo determinato e stagionali, e per le imprese di piccole dimensioni.

GENERE
SENZA BARRIERE

SIRS RN

Articolo 18 – Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto **delle capacità e delle condizioni** degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

Articolo 63 – Requisiti di salute e di sicurezza

2) I luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto, se del caso, dei lavoratori disabili.

3) L'obbligo di cui al comma 2 vige in particolare per le porte, le vie di circolazione, le scale, le docce, i gabinetti ed i posti di lavoro utilizzati ed occupati direttamente da lavoratori disabili.

Articolo 64 – Obblighi del datore di lavoro

1) Il datore di lavoro provvede affinché:

a) i luoghi di lavoro siano conformi ai requisiti di cui all'articolo 63, commi 1,2 e 3;

Circ. M. I. 1.4.2002 n° 4

"Linee guida per la valutazione della sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro dove siano presenti persone disabili"

Per gruppi particolari valutare anche il rischio incendio

Cosa può verificare il RLS

Che siano valutati oltre ai rischi "tradizionali" anche:

- Isolamento ed emarginazione
- Burn -out
- Stress lavoro-correlato

Cosa può verificare il RLS

Che la mansione affidata sia compatibile con le condizioni di salute del lavoratore

Che il medico competente si sia, nella visita preventiva, pronunciato sull'idoneità specifica alla mansione con o senza prescrizioni

Che nel DVR vi sia indicato il protocollo di sorveglianza sanitaria con definizione della periodicità dei controlli.

Cosa può verificare il RLS

L' idoneità di Dispositivi di Protezione Individuali (DPI) rispetto alle prescrizioni mediche

L' adozione di ausili compatibili;

La modifica di ritmi e/o prescrizione di pause;

Favorire lo studio dell'ergonomia del posto di lavoro.

Cosa può verificare il RLS

In base al tipo di disabilità vanno analizzate:

- Barriere architettoniche propriamente dette;
- Ostacoli ambientali;
- Barriere sensoriali;
- Barriere psicologiche;
- Barriere organizzative;
- Compatibilità della singola postazione di lavoro

Cosa può verificare il RLS

la normativa non prevede specifiche agevolazioni per l'orario di lavoro della persona disabile ed in particolare non prevede forme di esonero da turni, lavoro notturno, orario spezzato, ecc.., **se non nei casi previsti per la generalità dei lavoratori** o se queste non rientrino in alcuni istituti specifici dei CCNL

Normativa di riferimento

- **Legge 5 febbraio 1992, n. 104** - "Legge - quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.";.
- **Legge 12 marzo 1999 n. 68** - "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";
- **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000** - "Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili a norma dell'articolo 1 comma 4 della legge 12 marzo 1999;
- **Legge 8 marzo 2000, n. 53** - "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" - art. 9;
- **Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66** - "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro";
- **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81** - "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- **Legge 18 giugno 2009, n. 69 -** "Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile" - art. 38;
- **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 dicembre 2010 , n. 277** - "Regolamento recante criteri e modalità per la concessione dei contributi di cui all'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53.