

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

DIREZIONE REGIONALE
LIGURIA



ORDINE INTERPROVINCIALE
DEI CHIMICI DELL'EMILIA ROMAGNA

Seminario

La valutazione del rischio chimico nei laboratori del SNPA

La nuova revisione delle Linee Guida e le prospettive future

**Il CUG e l'attenzione al benessere di chi lavora, sostenendo le migliori
pratiche di sicurezza**

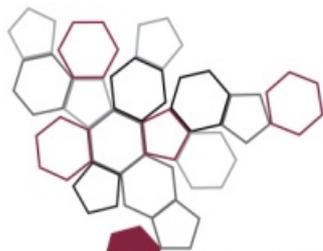
M. Caporali Presidente - Rete Cug Ambiente – Cug Arpa Lombardia

1 giugno 2018 - Bologna

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

DIREZIONE REGIONALE
LIGURIA



Sistema Nazionale
per la **P**rotezione
dell'**A**mbiente



ORDINE INTERPROVINCIALE
DEI CHIMICI DELL'EMILIA ROMAGNA

LA RETE CUG AMBIENTE E IL FORUM NAZIONALE DEI CUG

LA STORIA

Fin dal **2006**, a seguito del primo congresso nazionale dedicato alle pari opportunità, le Agenzie con ISPRA hanno istituito il **Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie Ambientali (CNPO)** sotto la guida di ARPAT (presidenza) e ARPAV (vicepresidenza), sviluppando la **collaborazione**, lo **scambio** di informazioni e il **confronto** fra le diverse esperienze maturate relativamente a programmi, interventi e strumenti operativi.

La più recente normativa (Legge 183/2010, art. 21) ha introdotto nelle PA la costituzione del **“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG)**, che sostituisce, unificandoli, i Comitati paritetici per le Pari Opportunità e sul fenomeno del *mobbing*. La legge attribuisce ai CUG di ogni amministrazione compiti **propositivi, consultivi e di verifica** sui temi delle garanzie e specifica tra gli obiettivi del nuovo Comitato il contributo all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico.

Il **15 maggio 2013** il Consiglio Federale, con deliberazione n. 34/13, ha riconosciuto l'evoluzione del CNPO in **RETE CUG AMBIENTE**, coordinata da ARPA Lombardia (presidenza), ARPAT e ISPRA (vicepresidenza).

La RETE CUG AMBIENTE ha un proprio **Regolamento** approvato dal Consiglio Federale con deliberazione.

I CONGRESSI DELLA RETE

Congresso	Dove	Quando	Tema
I ^{oe}	Albarella (Ro) Isola di Albarella - Villa Tiepolo	26.05.2006	La nascita dei Comitati per le Pari Opportunità e la Rete delle Agenzie Ambientali
II ^{oe}	Rispescia (Gr) Centro nazionale di sviluppo sostenibile di Legambiente	15.05.2007	Pari opportunità ed azioni positive nel sistema agenziale
III ^{oe}	Roma Auditorium ISPRA	2-12-2008	Direttiva sulle misure per attuare la parità tra uomini e donne nella Pubblica Amministrazione
IV ^{oe}	Torino Centro incontri Regione Piemonte	6-10-2009	Confronto e scambio di esperienze per uno sviluppo della cultura dei diritti e delle pari opportunità
V ^{oe}	Genova palazzo Ducale	4.11.2010	Pari Opportunità, salute e genere
VI ^{oe}	Milano Sala Pirelli Regione Lombardia	7.06.2011	Nuova normativa CUG e sue applicazioni: criticità ed eccellenze
I° CUG	Ancona Sala Li Madù Regione Marche		i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro: un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente



ITALIA
EXPO MILANO 2015

in collaborazione con:

Fondazione Italiana Accenture

Vinto premio



Sistema Nazionale
per la Protezione
dell'Ambiente

La valutazione del rischio chimico nei laboratori del SNPA

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

DIREZIONE REGIONALE
LIGURIA



ORDINE INTERPROVINCIALE
DEI CHIMICI DELL'EMILIA ROMAGNA



Riconoscimento conferito a

Forum Nazionale dei CUG

per

La forza della Rete per le politiche di benessere organizzativo e
la prevenzione delle discriminazioni: Il Forum Nazionale dei CUG

come miglior progetto per l'ambito

Diseguaglianze, pari opportunità, resilienza



Sistema Nazionale
per la Protezione
dell'Ambiente

Rete dei Referenti per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

IL CUG

*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la
valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni*

Le fonti normative

Direttiva 4 marzo 2004 della Funzione Pubblica sul benessere organizzativo

Decreto Legislativo 81/08 «sicurezza»

Decreto Legislativo 150/09 sulle funzioni dell'OIV (art. 14 comma 4 lettera H)

Legge 190/12 «anticorruzione»

Decreto Legislativo 33/13 «trasparenza»

Legge 183/10 istitutiva dei CUG (art. 21)

Direttiva 4 marzo 2011 sulle linee guida CUG

Legge 124/2015 art. 14 (conciliazione vita lavoro) Riforma PA

Direttiva 3/2017 Smart Working (lavoro agile)

Decreto Legislativo n° 165 del 30 marzo 2001

A firma del:

- MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E L'INNOVAZIONE
- MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITA'

Ha recepito i principi veicolati dalla Unione europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing.

La legge istitutiva dei CUG: Legge 183/2010 modifica il D.Lgs.165/2001 agli artt. 1,7 e 57

Art. 1, n.1 lettera c, del D.lgs.165/2001

*c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, **garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica** (lettera così sostituita dall'art. 21, comma 1, lettera a), legge n. 183 del 2010); garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al **benessere organizzativo** e si impegnano a **rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.***

Art.7,n.1delD.Lgs.165/2001

*1.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.** Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al **benessere organizzativo** e si impegnano a **rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.***

Per realizzare gli obiettivi di cui agli art.1 e 7 D.lgs. 165 /2001, novellato, le pubbliche amministrazioni devono costituire *"al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la funzione pubblica, il **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**" che sostituisce, unificandole competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni"*(art.57,comma1).

A quasi sette anni dalla legge istitutiva si può affermare con certezza che i CUG sono stati istituiti in tutte le amministrazioni medio grandi e anche, in un'alta percentuale delle piccole.

I compiti dei Comitati Unici di Garanzia

Analizzare il
contesto
lavorativo anche
sul tema
sicurezza

Esercitare
funzioni
propositive,
consultive e di
verifica

Attività in
contrasto
discriminazioni

Benessere
Organizzativo

Le Linee guida sul funzionamento dei CUG

L'art.57 n.3 del D.Lgs. 165/2001, novellato dall'art. 21 della legge n.183/2010, recita :

Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un

ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Le Linee Guida di funzionamento dei CUG emesse con Direttiva interministeriale del 4 marzo 2011 specificano quali siano questi compiti e in quali materie.

Le Linee guida governative presentano gli indici sostanziali posti a base della qualificazione di tali atti come "regolamenti", in quanto norme dirette a disciplinare in via generale ed astratta la fattispecie individuata dalla norma primaria (l'art.57 del D.lgs.165/2001 per l'appunto): ne consegue che trattasi di fonti normative costituenti un corpo unico con la legislazione statale di cui sono poste a completamento e integrazione.

Da qui l'importanza delle Linee guida anche in un'ottica di loro rivisitazione, come previsto dalle medesime al termine della loro sperimentazione, che peraltro si può dire a ragione completata.

I Comitati Unici di Garanzia sono chiamati a migliorare gli ambienti di lavoro nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Legge e dalle Linee Guida che la integrano

Devono utilizzare le funzioni propositive, consultive e di verifica **in relazione a tutte le competenze loro attribuite**

Devono mettere in essere tutte le relazioni, interne ed esterne, che sono necessari e affinché possano essere esercitate le funzioni e soprattutto possa essere data attuazione agli obiettivi che la legge impone alle pubbliche amministrazioni, nelle quali i **CUG costituiscono importanti strumenti**



Alcune tra le funzioni propositive che riguardano anche le discriminazioni

Azioni positive, interventi e progetti, quali **indagini di clima, codici etici e di condotta**, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni **legate alla età**

Azioni atte a favorire condizioni di **benessere lavorativo**

Diffusione conoscenze ed esperienze e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti (**Forum dei CUG**)

Politiche di **conciliazione** (utili anche per superare i problemi legati alla età al lavoro...)

Predisposizione di **piani di azioni positive**, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro (di genere ma non solo...)

La funzione consultiva: il valore dell'ascolto e del confronto

**Il CUG formula pareri
(sempre in via
preventiva) obbligatori
seppur non vincolanti su:**



- 1. Progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza**
- 2. Piani di formazione del personale**
- 3. Orario di lavoro , forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione**
- 4. Criteri di valutazione del personale**
- 5. Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze**
ecc.....

Il CUG ha una funzione di VERIFICA su



Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e **sicurezza del lavoro**



Per promuovere la salute e la sicurezza sul lavoro ad ogni età (ad esempio campagna EU-OSHA)



Per migliorare il benessere organizzativo

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, ma anche i motori del cambiamento culturale.

Il cuore del D. Lgs. 81/2008

*Il decreto 81 applica il principio fondamentale contenuto
nelle Direttive europee, ed impone l'obbligo al*

DATORE DI LAVORO

**di progettare il proprio sistema di sicurezza aziendale,
effettuando la**

VALUTAZIONE DEI RISCHI



Una delle iniziative che i CUG possono assumere per migliorare l'ambiente di lavoro è sostenere una valutazione del rischio che tenga conto delle diversità, nel rispetto delle prescrizioni del D.lgs.81/2008.

IL documento di valutazione dei rischi

art.28

*“nella valutazione dei rischi devono essere tenuti in considerazione tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti **gruppi di lavoratori particolari**, tra cui 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.”*

Con l'entrata in vigore del D.lgs.81/2008, l'età, assieme al genere, 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,nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età.....(art.28 co.1)

Le discriminazioni sul lavoro come fattore di rischio

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

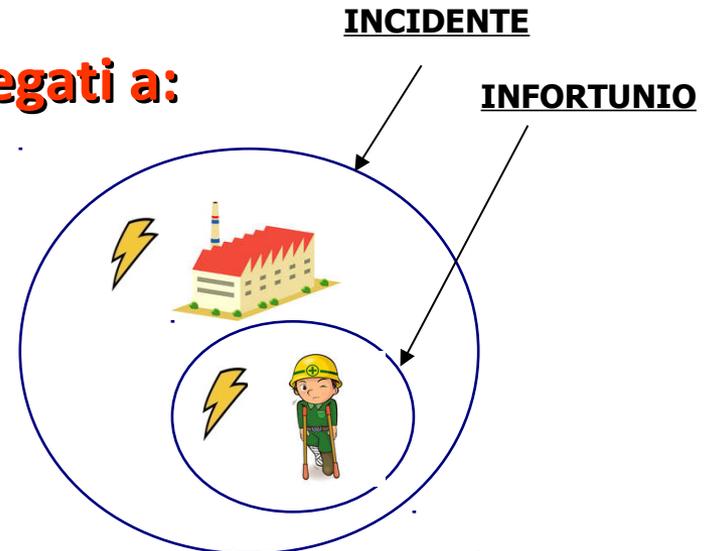
**Sono tutti fattori di
rischio psico-sociale**



Il Datore di lavoro

Valuta TUTTI i rischi ... compresi quelli legati a:

- Stress lavoro-correlato;
- Differenza di genere;
- Differenza di età;
- Provenienza da paesi esteri;



È sanzionato penalmente

Lavoro e genere

Nel rapporto individuo – lavoro, come intervengono le differenze di **sex** e di **genere**?

- Le differenze di **sex** afferiscono alla sfera biologica legate al sistema riproduttivo e alle sue funzioni biologiche (aspetti genetici ed ormonali), come ad es. rapporto lavoro e gravidanza ciclo mestruale e lavoro

- Le **differenze di genere** afferiscono alla **sfera sociale**. Differenze socioculturali, legate alla diversa divisione e condizione di lavoro e di vita



Lavoro, genere salute-sicurezza

Nel rapporto tra individuo e ambiente di lavoro
riconosciamo **fattori di natura chimica, fisica e
biologica e fattori di natura psicologica e sociale.**



Lavoro, genere salute-sicurezza

Nei confronti dei **fattori chimici, fisici e biologici**, in alcuni casi ci possono essere differenze di **effetto per l'esposizione di soggetti di sesso diverso**.

In questo senso una **attenzione** particolare va posta all'esposizione di lavoratori e lavoratrici in particolari **fasi della evoluzione fisiologica e della vita riproduttiva**.



Differenze tra i 2 sessi nella risposta ai rischi lavorativi

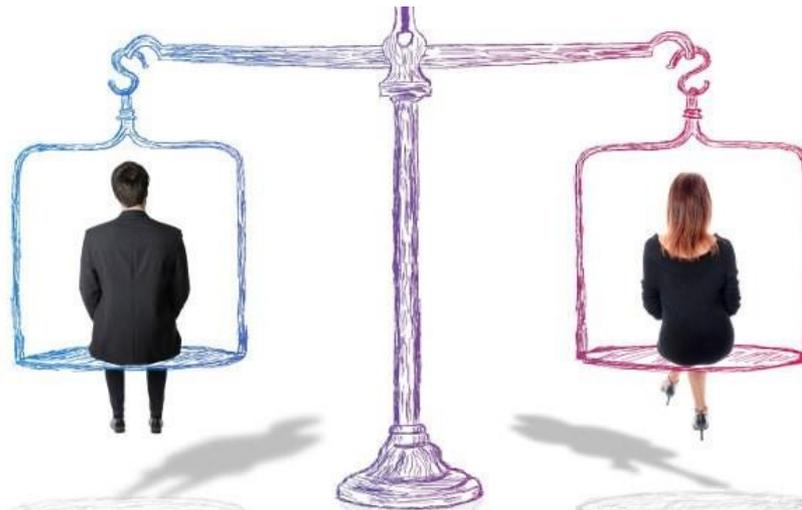
RISCHIO CHIMICO:

CARICO BIOLOGICO DIFFERENTE tra uomini e donne per **TOSSICOCINETICA DIVERSA** dovuta a:

- **differenze biologiche** (fattori ormonali, differente quantità e distribuzione del grasso corporeo, minor velocità del metabolismo, minor filtrazione renale glomerulare nelle donne, differenze enzimatiche) che determinano differenze nell'assorbimento, ritenzione, metabolismo, escrezione tra lavoratori e lavoratrici
 - es. ferro e piombo < nelle donne
 - es. cadmio, cobalto, ftalati, solventi > nelle donne
- **differenze socio-culturali**: hobbies, uso diverso di farmaci interferenti sul metabolismo, uso di D.P.I. spesso disegnati per i lavoratori maschi e non ergonomicamente adatti per le donne



Analisi delle differenze di genere nelle esposizioni ai rischi lavorativi e nelle malattie professionali e lavoro-correlate



Rischi lavorativi accertati per la gravidanza

Sostanze chimiche	metalli (Pb,Hg,Ni,Cd) solventi (glicoleteri, tri e tetracloroetilene) formaldeide ossido etilene, farmaci antitumorali, anestetici pesticidi
Agenti fisici	fatica fisica, lavoro in piedi continuativo urti, vibrazioni rumore > 90 dBA radiazioni ionizzanti

Lavoro, genere e salute-sicurezza



Il genere non si esaurisce alle differenze biologiche legate al sesso.

Anche il **rischio di infortunio** può variare in ragione:

- delle aspettative sociali sul lavoro,
- del carico degli oneri familiari e di cura,
- accesso alle attività formative ecc.

influiscono sulla competenza situazionale che individui di genere diverso possono erogare in uno stesso contesto.



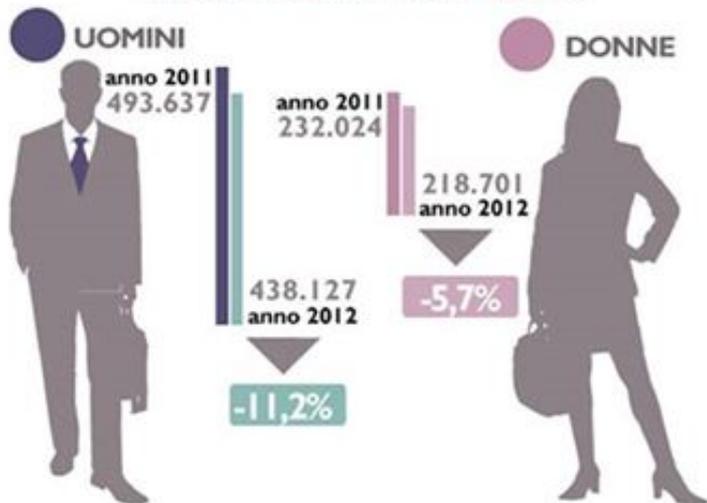
Lavoro, genere, salute-sicurezza

INAIL

Fonte Inail - Dati al 31/10/2013 - a cura dell'Ufficio stampa Inail

Uomini e donne, infortuni a confronto

INFORTUNI IN COMPLESSO



CASI MORTALI

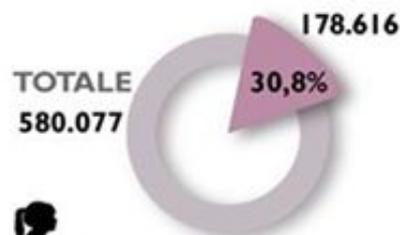


INAIL

Fonte Inail - Dati al 31/10/2013 - a cura dell'Ufficio stampa Inail

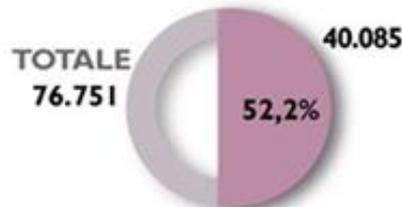
Donne e infortuni per tipologia - 2012

INFORTUNI IN COMPLESSO



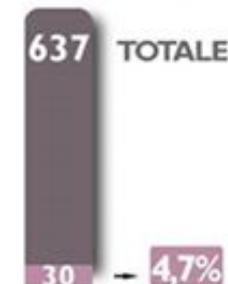
in occasione di lavoro

INFORTUNI IN COMPLESSO



in itinere

INFORTUNI MORTALI



INFORTUNI MORTALI



DATO ASSOLUTO	
%DONNE SUL TOTALE	
TOTALE 656.828	33,3%
TOTALE 844	66 (7,8%)



Valutare i rischi in modo non neutro

La prevenzione può invece avere maggiore efficacia se le valutazioni dei rischi vengono svolte con una comprensione **non neutra** dei soggetti implicati.



Valutare i rischi in modo non neutro

Per valutare i rischi in modo non neutro:

- articolare le fasi del processo di valutazione dei rischi emergenti da interazione con pericoli fisici, chimici e biologici in ragione delle differenze di sesso;
- articolare le fasi del processo di valutazione dei rischi tenendo conto di fattori psico-sociali in ragione delle differenze di genere.

I PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO

I rischi lavorativi presenti negli ambienti di lavoro possono essere suddivisi in macro-categorie:

RISCHI CONNESSI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

RISCHIO FISICO

RISCHIO INFORTUNI

RISCHIO CHIMICO/BIOLOGICO

RISCHIO INCENDIO

RISCHI CONNESSI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Fattori psicologici

Rischio da stress lavoro-correlato

Fattori ergonomici

Condizioni di lavoro difficili

RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

Lo stress sul lavoro può colpire:



- ❖ chiunque, a qualsiasi livello
- ❖ qualsiasi settore
- ❖ aziende di ogni dimensione

Lo stress influisce:



- ❖ sulla salute e la sicurezza delle singole persone
- ❖ **sulla "salute" delle imprese**
- ❖ sulla salute delle economie nazionali

Lo stress può mettere in pericolo la sicurezza sul luogo di lavoro e contribuire all'insorgere di altri problemi di salute legati all'attività lavorativa quali i disturbi muscolo-scheletrici.

Lo stress incide in misura massiccia sul risultato economico di un'organizzazione.

Sapere esattamente l'organizzazione del personale che opera all'interno dei laboratori del SNPA

GENERE

	GENERE		TOTALE
	femminile	maschile	
Personale in pianta organica	N°	N°	N°

ETA'

Genere	ETA'		
	minima	max	media
Femminile			
Maschile			

FORMAZIONE

GENERE	Operatori formati	Operatori non formati	TOTALE
Femminile	N°	N°	N°
maschile	N°	N°	N°

GENERE	N° INFORTUNI	TOTALE GIORNATE DI ASTENSIONE	Media giorni/operatore	%
Femminile				
Maschile				

GENERE	N° INFORTUNI		TOTALE GIORNATE DI ASTENSIONE		Media giorni/operatore		%	
	Sede di lavoro	In itinere	Sede di lavoro	In itinere	Sede di lavoro	In itinere	Sede di lavoro	In itinere
Femminile								
Maschile								

RICORDIAMO

L'Art. 32 della costituzione: la salute è un diritto fondamentale dell'individuo e interesse della collettività

- **La sicurezza e la salute sono un diritto di tutti**, che a tutti pone doveri per poter essere garantito.
- **I doveri competono**, per quanto di pertinenza, **a tutti i componenti della linea organizzativa**, coinvolta in qualsiasi modo, direttamente o indirettamente, nell'esercizio dell'attività.
- Spetta non solo al Direttore della Struttura, ma anche ai responsabili delle attività, ai preposti, ed ai lavoratori intesi come sopra specificato, ognuno per le proprie competenze, adoperarsi per assicurare la realizzazione ed il mantenimento delle condizioni di sicurezza.

Sicurezza significa salvaguardia dell'**integrità fisica e psichica di chi lavora**.

L'integrità fisica e psichica di chi lavora comporta:

- **assenza di incidenti**
(un infortunio è considerato un evento che inizia e si conclude, in modo più o meno violento, in un tempo brevissimo),
- **assenza di situazioni** che possano danneggiare la salute dei lavoratori (ci si riferisce allo stato di benessere fisico e psichico dell'organismo umano, sul quale influiscono generalmente situazioni protratte nel tempo).
- **Sicurezza è anche lavorare in sinergia con tutti i soggetti presenti nell'Organizzazione che hanno specifica competenza**

Ricordarsi che prevenire è molto meglio che curare !!!



GRAZIE E BUON LAVORO A TUTTI E A TUTTE