



LA POLIZIA LOCALE IN SICUREZZA

RISULTATI DELLA RICERCA
SCIENTIFICA SULLA PERCEZIONE
DEI RISCHI DA LAVORO
FRA GLI OPERATORI DELLA
POLIZIA LOCALE

ROMA
PALAZZO VALENTINI
SALA CONSILIARE DELLA PROVINCIA DI ROMA
18 GIUGNO 2015

ALT AI RISCHI DA LAVORO



LA POLIZIA LOCALE IN SICUREZZA

Prefazione Giovanni Torluccio Segretario Generale Uil Fpl	2
Introduzione Gilberto De Santis Presidente Ital Uil	4
Comitato Scientifico	6
SINTESI DEI RISULTATI DELLA RICERCA SULLA PERCEZIONE DEI RISCHI DA LAVORO FRA GLI OPERATORI DELLA POLIZIA LOCALE Prof. Michele Lepore Università LUMSA	7
Relazioni	
LA COMPARAZIONE DEI DOCUMENTI DI VALUTAZIONE DEI RISCHI Ing. Alma D'Astolfo S.pre.S.A.L. - ASLRMC	35
L'IMPATTO DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO Dr. Fulvio d'Orsi Coordinatore Gruppo Tecnico Interregionale Stress lavoro-correlato	43
LE PATOLOGIE OSTEOARTICOLARI Dr. Elio Munafò Medico del Lavoro Consulta nazionale medici Ital Interregionale Stress lavoro-correlato	59

Prefazione

Affrontare un tema come la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro è quanto mai attuale e necessario. Ad oltre 20 anni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 626/94 e in seguito del nuovo D.Lgs. 81/2008 sono ancora numerose le problematiche da risolvere per dare applicazione ai contenuti del Decreto. Il dato fondamentale da cui partire, oltre che politico è anche di carattere culturale. Investire risorse per salvaguardare l'integrità e l'incolumità dei dipendenti, avere strutture e locali idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa e all'erogazione dei servizi ai cittadini, mettere a conoscenza il lavoratore degli obblighi del datore di lavoro e dei propri doveri per ridurre al minimo i rischi, fare formazione obbligatoria significa innanzitutto implementare la qualità dei servizi, ridurre i costi legati ad infortuni e patologie che gravano complessivamente sulla collettività, dare maggiore efficienza ed efficacia all'attività lavorativa. I ritardi e le inadempienze, purtroppo, su tali temi anche nella Pubblica Amministrazione sono notevoli. Basterebbe, tanto per fare un esempio, affrontare la questione della manutenzione e della messa in sicurezza degli edifici scolastici, dove ogni giorno si recano i nostri figli per comprendere la gravità del problema.

Con tali presupposti e nella convinzione che il Sindacato deve accentuare il suo ruolo di verifica e controllo sul rispetto degli adempimenti in tema di salute e sicurezza, la Uil Fpl in collaborazione con Ital Uil e l'Università LUMSA di Roma ha promosso una ricerca fra gli operatori della Polizia Locale sulla percezione dei rischi derivanti dallo svolgimento dell'attività lavorativa. L'indagine è stata svolta, su base volontaria, in cinque città campione: Milano, Torino, Roma, Napoli, Palermo dal nord al sud della penisola. Nell'ambito della ricerca sono emersi dati estremamente interessanti che evidenziano l'entità dei rischi e delle conseguenti patologie, cui sono sottoposti gli operatori della Polizia Locale e quanto scarse ed inadeguate siano le misure di prevenzione e protezione, poste in essere dai datori di lavoro. Per non parlare poi degli infortuni sul lavoro e delle aggressioni legate allo svolgimento dei compiti istituzionali e dell'attività lavorativa.

L'indagine assume un ruolo rilevante, ponendosi il duplice obiettivo di denunciare, attraverso i dati raccolti, l'inadempienza delle Amministrazioni in termini di rispetto ed applicazione della normativa su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ma al tempo stesso evidenziare la discriminazione posta in essere nei confronti degli apparte-

nenti ai Corpi di Polizia Locale con l’emanazione dell’art. 6 del Decreto legge 201/2011 e la mancata estensione dei benefici derivanti dall’applicazione, anche ai corpi di Polizia Locale, dell’equo indennizzo, della causa di servizio e della pensione privilegiata in caso di infortuni legati all’attività lavorativa ed allo svolgimento dei compiti d’istituto. Il legislatore ha lasciato (correttamente in questo caso) impregiudicati gli istituti in argomento nei confronti del personale appartenente al comparto sicurezza, difesa, soccorso pubblica e Vigili del Fuoco. Ma escludere la Polizia Locale appare assolutamente illegittimo e rispondente solo a logiche di cassa e di contenimento della spesa. Il quotidiano lavoro della Polizia Locale, infatti, nei territori e nelle complesse realtà urbane, in una condizione accentuata di degrado e disagio sociale rappresenta sempre più l’unico avamposto pubblico di tutela e difesa del cittadino, sopportando le stesse difficoltà ed i medesimi rischi degli appartenenti alla Polizia di Stato o all’Arma dei Carabinieri, nel fronteggiare la situazione emergenziale. I casi di agenti ed ufficiali della Polizia Locale deceduti nell’esercizio dei propri compiti d’istituto, sono, purtroppo, sempre più frequenti.

In conclusione, la pubblicazione degli atti del Convegno “La Polizia Locale in Sicurezza. Obiettivo prevenzione e tutela del danno”, nel fornire dati assolutamente rilevanti e che dovrebbero far riflettere, su come poco si investa, in questo paese, sulle politiche per la salute e la sicurezza, vuole dare un concreto contributo in termini di informazione e conoscenza dell’attività svolta dalla Polizia Locale. Al tempo stesso, porsi come base da cui ripartire per sensibilizzare la classe politica e gli organi istituzionali sul ruolo essenziale, in termini di prevenzione e sicurezza, svolto dalla Polizia Locale. E’ ormai inderogabile, alla luce del mutato quadro normativo e delle innumerevoli materie ad essa demandate, mettere in grado la Polizia Locale di svolgere appieno la sua funzione di presidio della legalità e della sicurezza sul territorio, riconoscendone un ruolo che non è quello del passato, quando svolgeva soprattutto funzioni di polizia amministrativa. Per fare questo, è necessario ed indispensabile arrivare una volta per tutte ad una compiuta riforma della Polizia Locale e garantire le tutele, riconosciute ad altre forze di Polizia.

Grazie a tutte le lavoratrici e ai lavoratori della Polizia Locale, che con il loro quotidiano lavoro, contribuiscono a garantire la sicurezza nelle città.

Giovanni Torluccio
Segretario Generale Uil Fpl

Introduzione

La tutela della salute dei lavoratori nel proprio luogo di lavoro è stato da sempre uno dei principali impegni come Patronato Ital.

Proprio per aumentare i risultati di questa nostra attività abbiamo da tempo rafforzato l'azione in sinergia su questi temi con le Categorie della Uil.

L'iniziativa che presentiamo è il frutto della stretta collaborazione instaurata con la Uil Fpl.

Abbiamo deciso insieme di focalizzare la nostra attenzione riguardo la Salute e Sicurezza, su un comparto di lavoratori, gli operatori della Polizia Locale, che proprio per le tante funzioni in favore dei cittadini e della P.A., al contempo sono esposti a molteplici rischi legati al proprio lavoro.

A gennaio di quest'anno insieme ai delegati e Rls della Uil Fpl, abbiamo lanciato su un portale informatico dedicato, un questionario, redatto dal Prof. Michele Lepore, sulla percezione dei rischi legati al proprio lavoro, a cui hanno risposto su base volontaria, oltre 2000 addetti della Polizia locale di Torino, Milano, Roma, Napoli e Palermo, che avevamo scelto come Città campione.

Con questa pubblicazione presentiamo i dati emersi dalla ricerca. Sono innumerevoli gli spunti che i risultati ci offrono. Da parte mia voglio solo sottolineare alcuni elementi che mi hanno particolarmente colpito.

Innanzitutto, la quasi totalità del campione percepisce la propria attività lavorativa come fonte di rischio della propria salute. Per molti degli intervistati questa percezione si traduce nel soffrire in stati d'ansia o altri disturbi di origine psicosomatica.

Un altro elemento da rimarcare, quasi un quarto del campione dichiara di aver subito un infortunio sul lavoro e fra le cause, la maggiore è connessa alle aggressioni subite.

Inoltre oltre il 30% dichiara di soffrire di una patologia che ritiene di origine professionale.

A tutti questi elementi si aggiunge un ulteriore dato che emerge da questa ricerca. Quasi l' 80% dei partecipanti ha dichiarato di aver preso parte alla formazione prevista per legge sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ma nonostante questi cicli formativi, 2/3 dichiara di non essere consapevole dei rischi legati alla propria mansione e più del 70% non conosce le misure di protezione e prevenzione dei rischi e le misure di primo soccorso e antincendio.

Solo a prima vista può sembrare un dato incogruente, ed invece a mio parere fotografa in realtà come molto spesso la formazione, e certamente non solo per i lavoratori della Polizia Locale, sulla prevenzione dei rischi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro viene svolta poco e con livello di qualità insufficiente.

La Legge di Stabilità 2015 ha inserito fra i nuovi compiti assegnati ai Patronati, proprio quello di svolgere attività di informazione e formazione in favore dei lavoratori e delle aziende pubbliche e private.

Questo compito assegnato dalla Legge sarà la nostra nuova frontiera, a cui da tempo stiamo dedicando le nostre energie, strutturando un pool di esperti e professionisti, raccolti nella Consulta Nazionale Medici Ital che hanno tra l'altro dato vita a questa iniziativa.

Termino questa mia breve introduzione con un'ultima riflessione. I pochi dati che ho estrapolato indicano quanto è stato importante condurre una ricerca su questi aspetti.

Come Patronato Ital, partiremo da questa ricerca per intensificare sul territorio la nostra azione di tutela, sviluppando con la Uil Fpl, soprattutto coinvolgendo sempre più gli Rls della categoria, ulteriori iniziative mirate avendo come supporto la Consulta Nazionale dei Medici Ital.

Gilberto De Santis

Presidente Ital Uil

Comitato Tecnico Scientifico

Giovanni Torluccio

Segretario generale Uil Fpl

Gilberto De Santis

Presidente Ital Uil

Michele Lepore

Prof. Ord. Università di Roma

Daniele Ilari

Segretario Nazionale Uil Fpl

Fulvio D'Orsi

Resp. Spresal Asl Rm C

Elio Munafò

Consulta Nazionale Medici Ital

Alma D'Astolfo

Ing. Asl Rm C

Antonio Fiamingo

Avv. Consulta Nazionale Legali Ital

Carlo Piccirilli

Resp. Salute e Sicurezza Uil Fpl

Piero Bombardieri

Ital Uil Nazionale

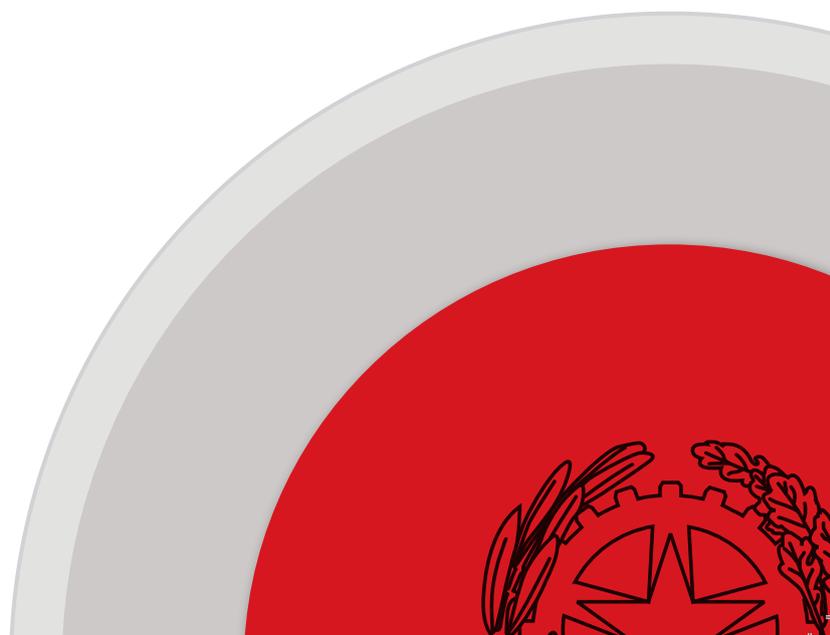
Carmine Frasca

Ital Uil Nazionale

LA POLIZIA LOCALE IN SICUREZZA

**SINTESI DEI RISULTATI DELLA RICERCA
SULLA PERCEZIONE DEI RISCHI DA LAVORO
FRA GLI OPERATORI DELLA POLIZIA LOCALE**

Prof. Michele Lepore - Università LUMSA



PROBLEMI DI SALUTE

PREMESSA

I partecipanti all'indagine telematica, che costituiscono il campione di riferimento, hanno aderito e risposto alle domande su base volontaria. Complessivamente hanno preso parte all'indagine circa 2000 lavoratori.

ANAGRAFICA GENERALE

Genere

Il campione degli intervistati è composto da circa 2000 dipendenti, di cui il **71,92% uomini** e il **28,08% donne**.

Età

Il **20,28%** del campione è composto da lavoratori nella fascia **20-40 anni**.
Il restante **79,72%** è composto da lavoratori nella fascia dai **40 anni in poi**.

Provincia

Il **25,7%** degli intervistati proviene dalla provincia di Palermo.

Il **25,3%** proviene dalla provincia di Torino.

Il **21,3%** proviene dalla provincia di Napoli.

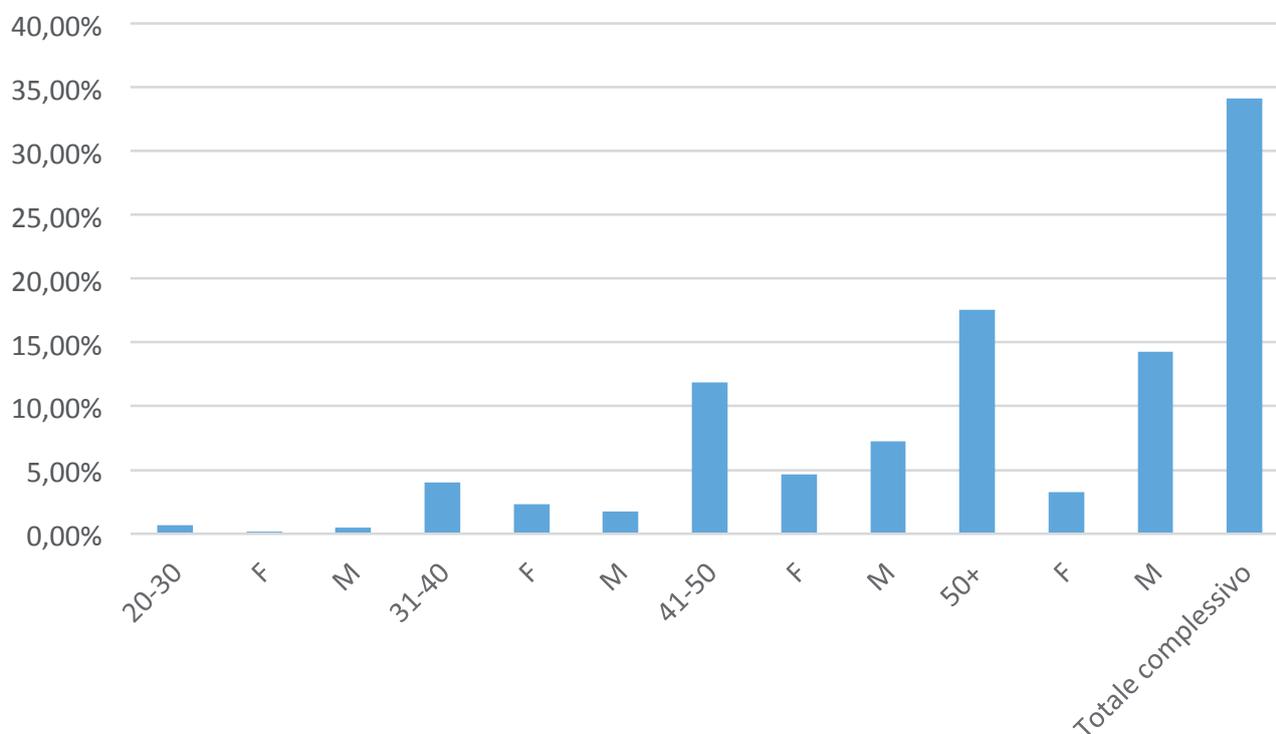
Il **19%** proviene dalla provincia di Roma.

Il **8,8%** proviene dalla provincia di Milano.

PROBLEMI DI SALUTE

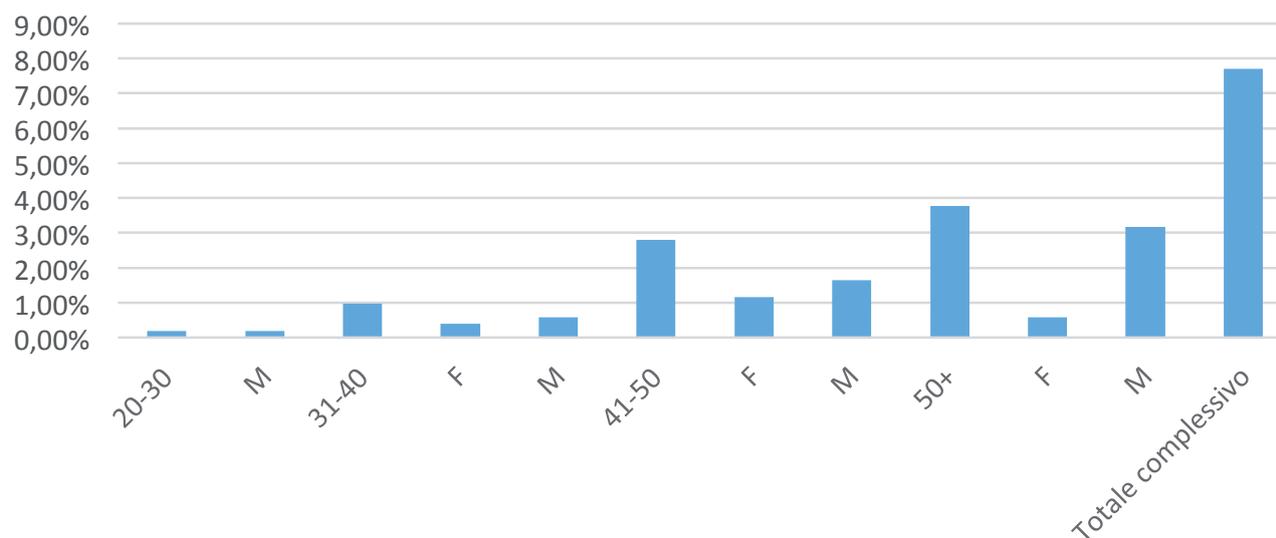
ANSIA

Il **35%** degli intervistati dichiara di avere problemi di stati d'ansia.
Di questi, la maggior parte sono uomini over 50.



ASMA

Solo l'**8%** dichiara di avere l'asma (uomini over 50).

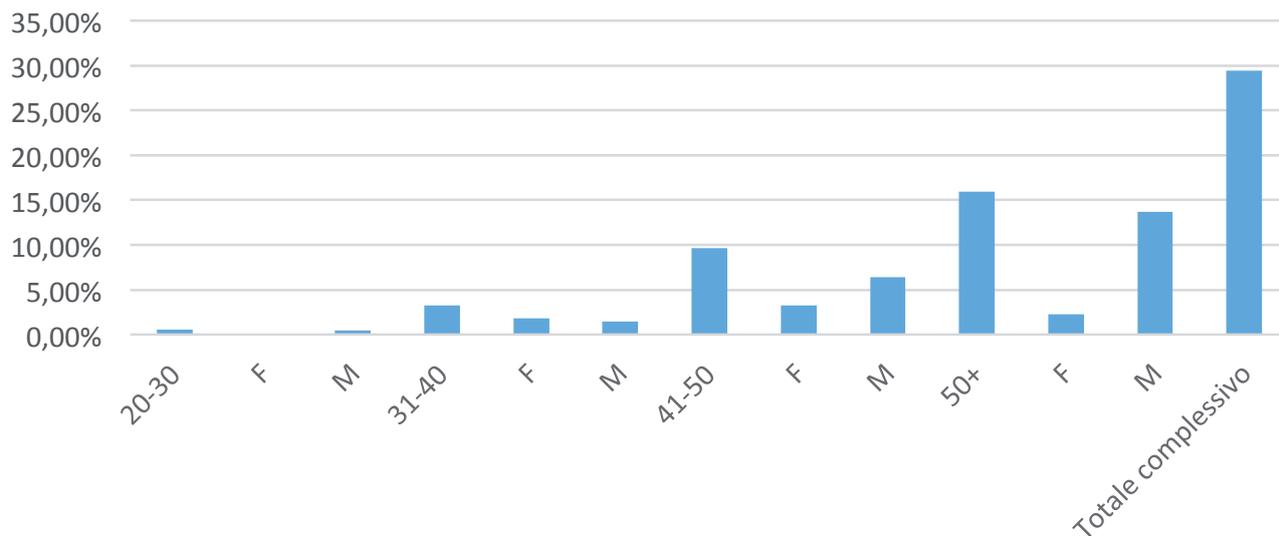


PROBLEMI DI SALUTE

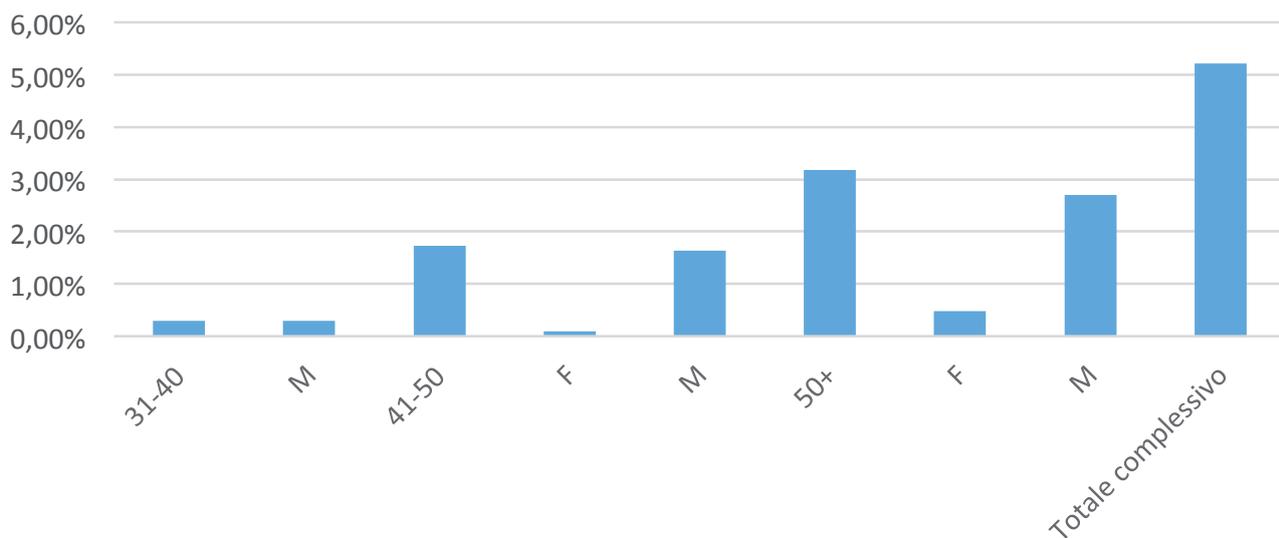
GASTRITE O ULCERA

Il **35%** dichiara di avere la gastrite. Di questi, la maggior parte sono uomini over 50.

Gastrite



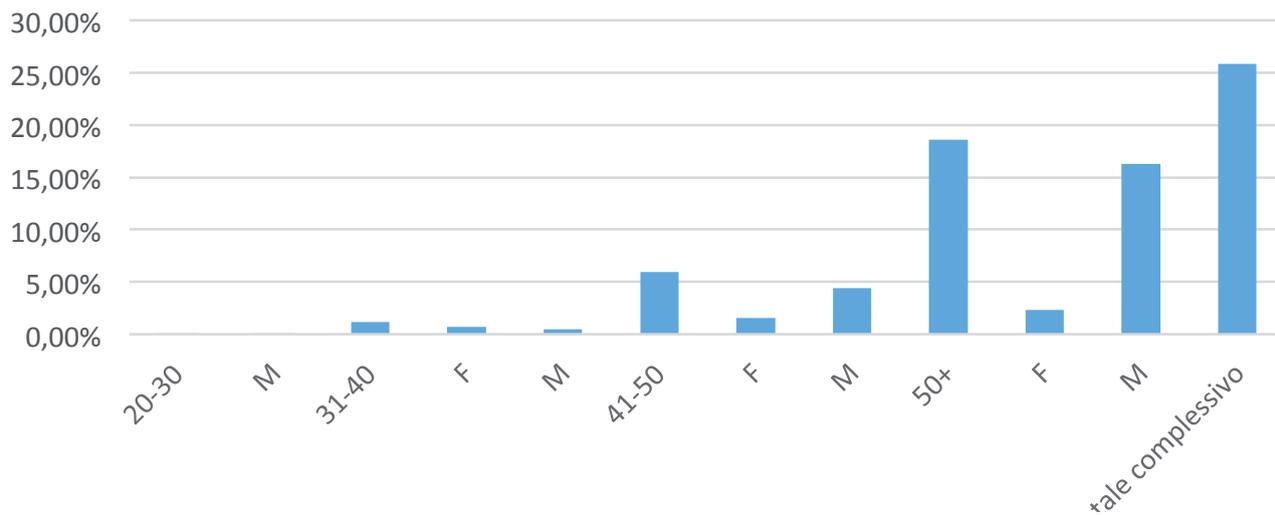
Ulcera



PROBLEMI DI SALUTE

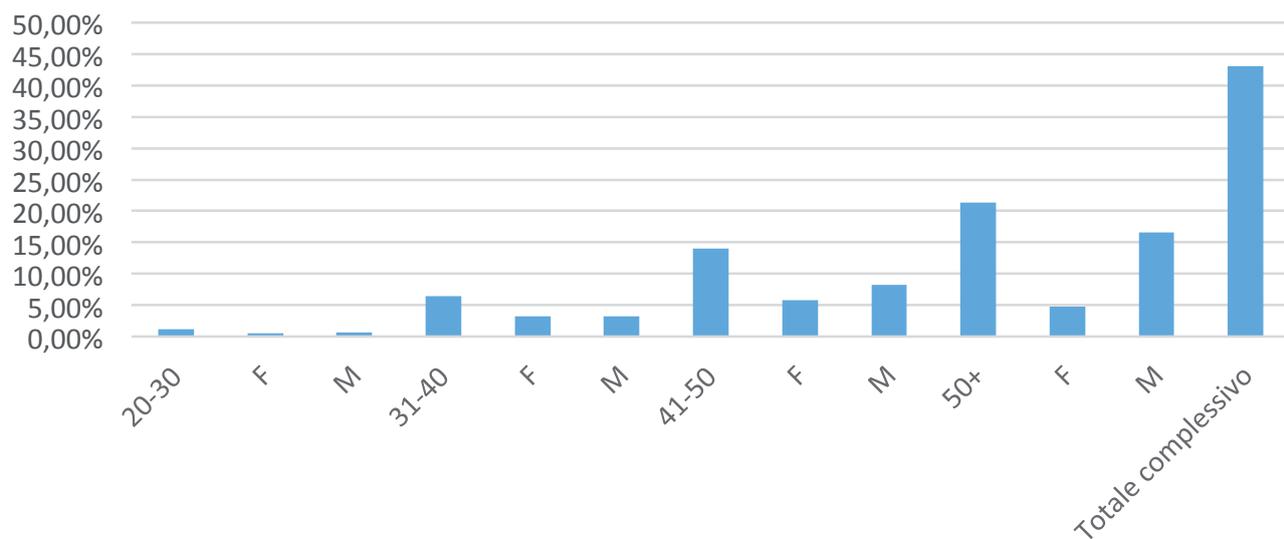
IPERTENSIONE

Il **25%**, prevalentemente uomini over 50, dichiara di avere problemi di ipertensione.



DOLORI MUSCOLARI

Il **43%**, prevalentemente uomini o oltre i 40 anni, dichiara di avere dolori muscolari.

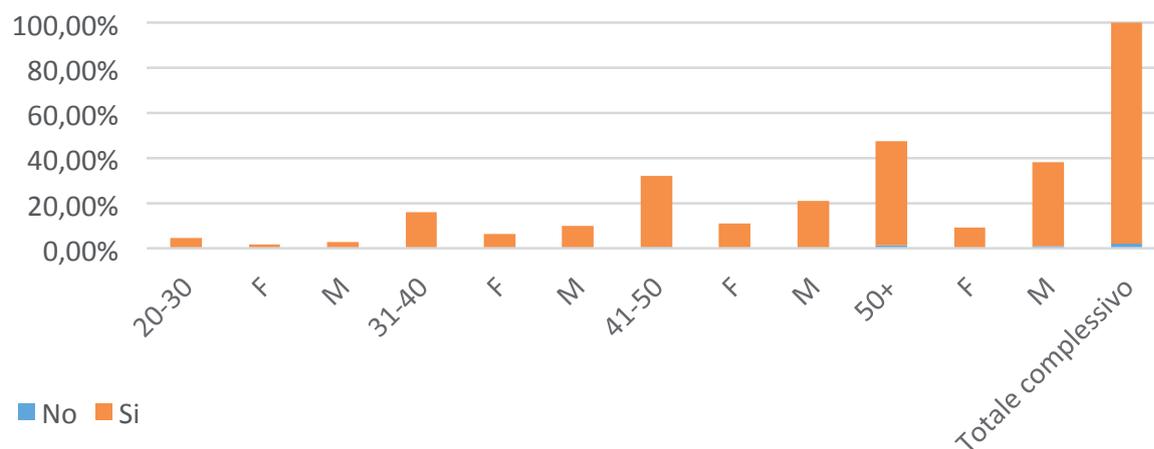


PROBLEMI DI SALUTE

PERCEZIONE DEL RISCHIO SUL LAVORO

Il **97%**, prevalentemente uomini over 41, riferisce di percepire dei rischi sul lavoro.

Il **3%** non percepisce alcun rischio sul lavoro.



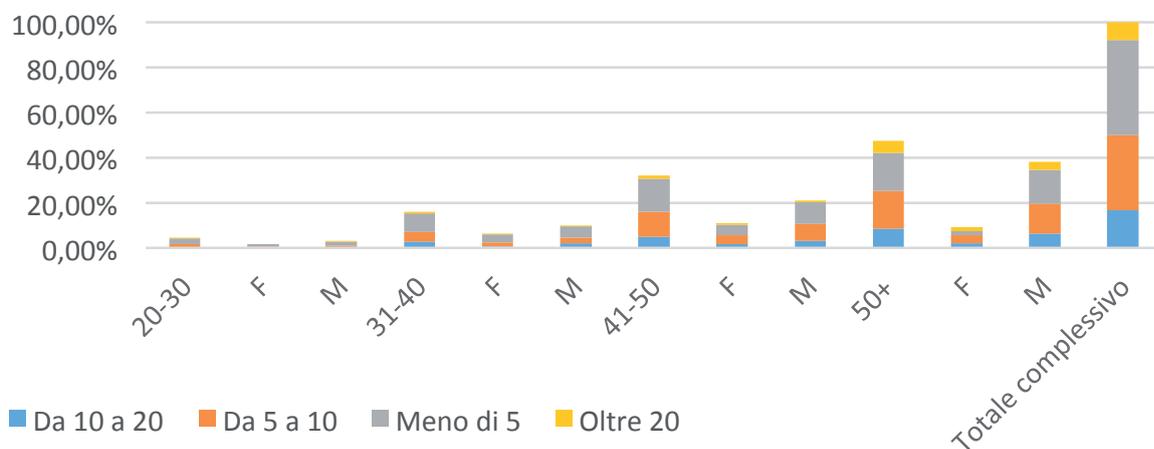
GIORNI DI MALATTIA

Il **42%** ha goduto di meno di 5 giorni di malattia.

Il **32,93%**, ha usufruito dai 5 ai 10 giorni di malattia.

Il **16,87%** dei partecipanti, ha usufruito dai 10 ai 20 giorni di malattia.

Il **7,8%** ha utilizzato oltre 20 giorni di malattia.



PROBLEMI DI SALUTE

GIORNI DI INFORTUNIO PER CLASSI DI ETÀ

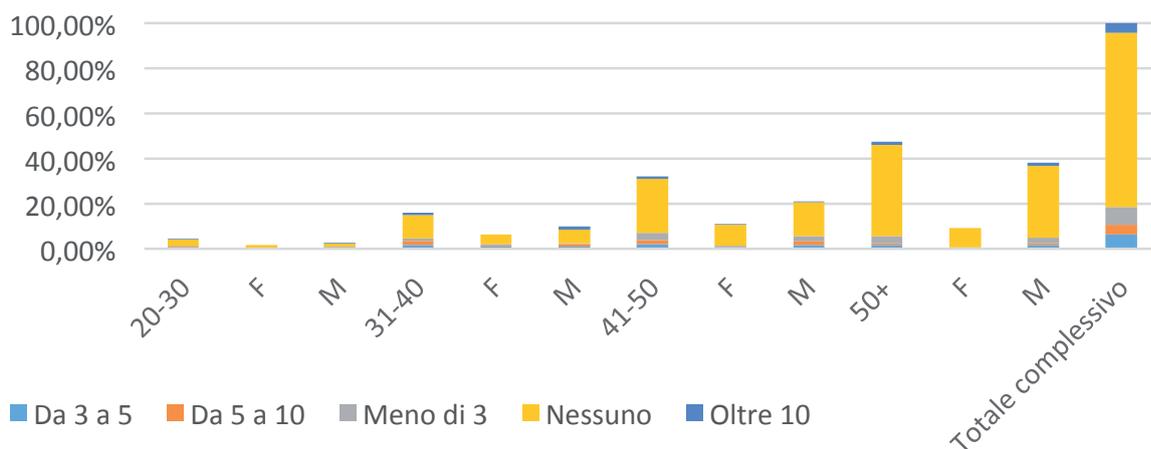
Il **22,6%** dichiara essere stato assente sul lavoro a causa di un infortunio

L' **8%** meno di 3 giorni.

Il **6,2%** ha preso dai 3 ai 5 giorni per infortunio.

Il **4,3%** dai 5 ai 10 giorni per infortunio.

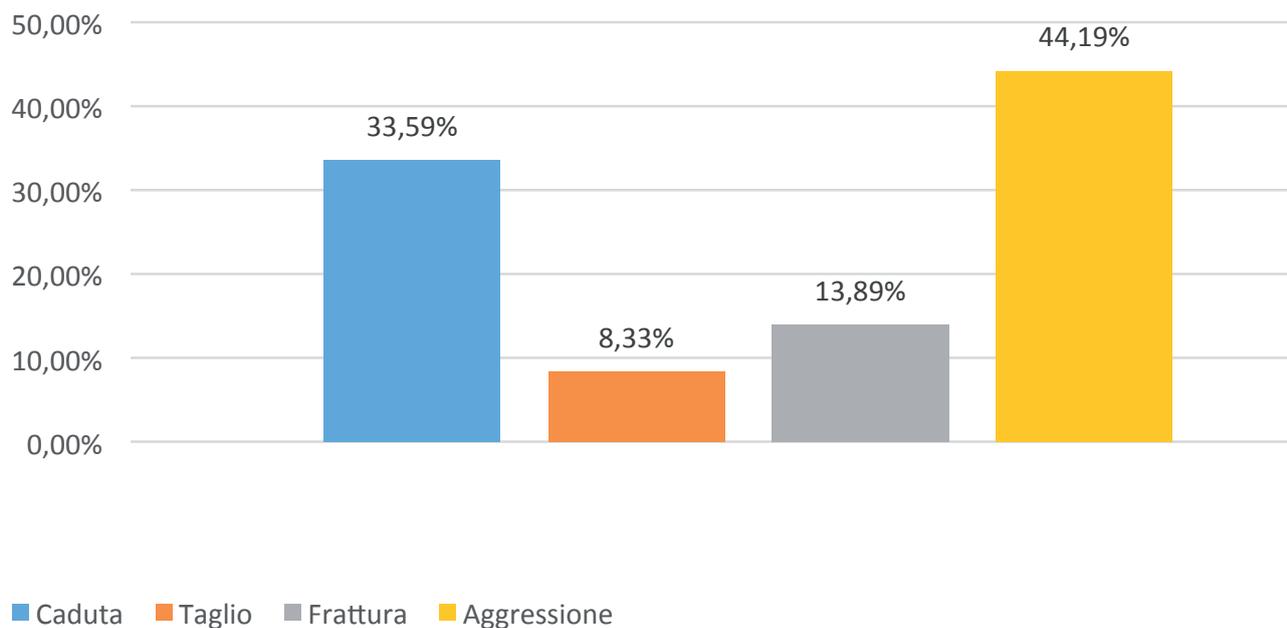
Il **4,1%** oltre i 10 giorni.



INDICE INFORTUNI

Il **24,5%** dei partecipanti dichiara di aver avuto infortuni sul lavoro,

di cui il **44,2%** derivanti da aggressione, **33,6%** derivanti da caduta.



PROBLEMI DI SALUTE

MALATTIE PROFESSIONALI

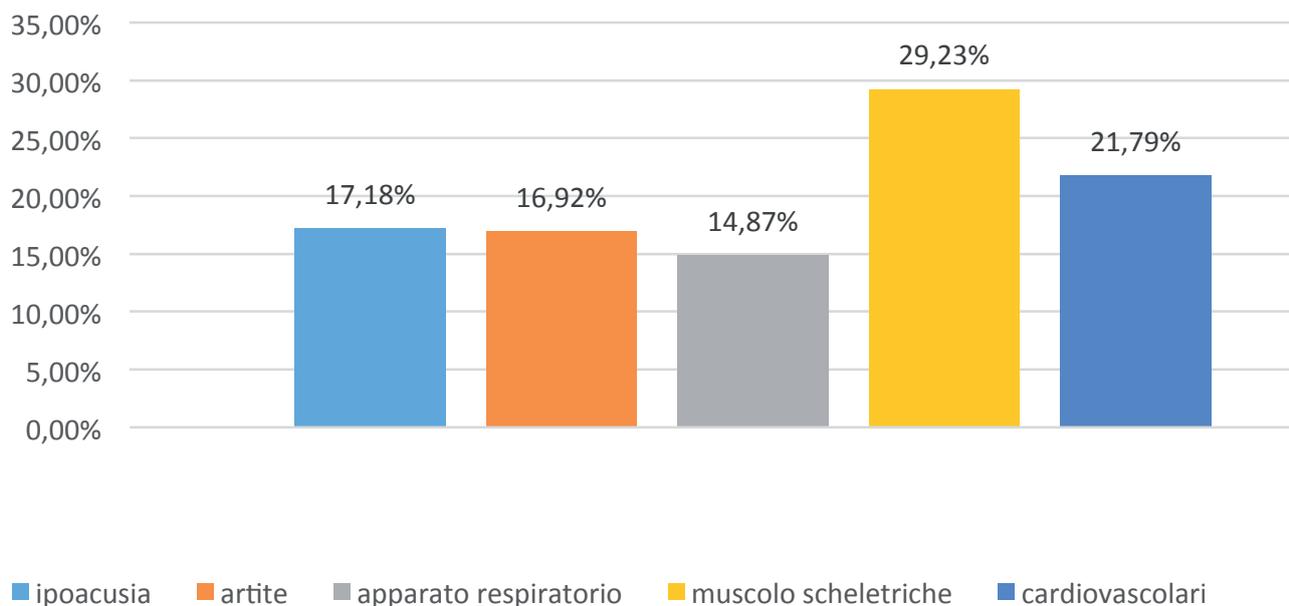
Circa il **29%** degli intervistati riferisce di aver avuto malattie professionali di tipo muscolo-scheletriche.

Il **22%** riferisce di malattie cardiovascolari.

Il **17%** afferma di aver sofferto di ipoacusia.

Il **17%** afferma di aver sofferto di artrite.

Il **15%** riferisce di malattie all'apparato respiratorio.



CONTROLLO MEDICO PERIODICO

Il **67,2%** dei partecipanti viene sottoposto al Controllo Medico Periodico.



PROBLEMI DI SALUTE

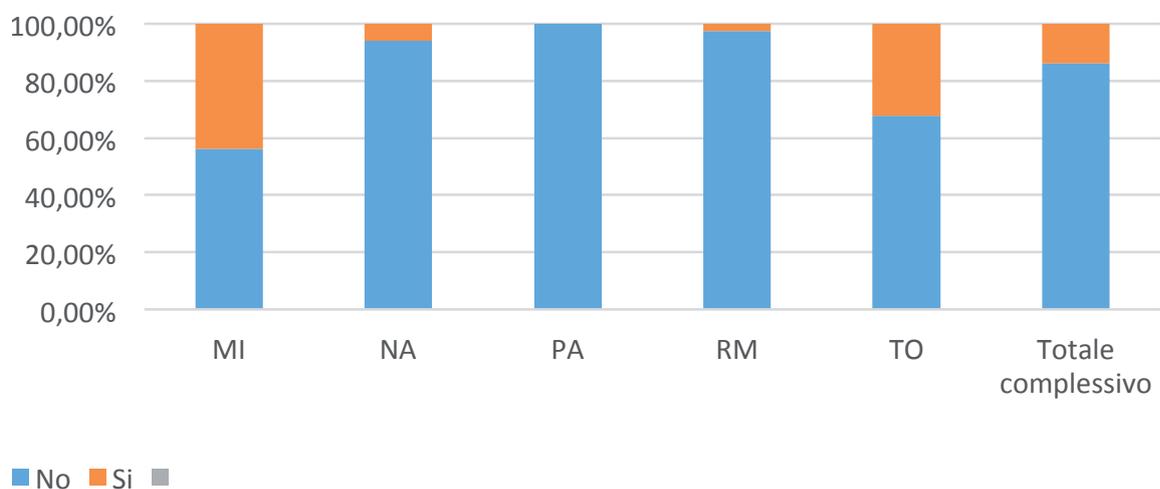
COMFORT AUTOVEICOLI

Il **58,5%** degli intervistati non ritiene confortevoli gli autoveicoli, in particolare il **44%** a Milano, il **75%** a Napoli, il **42%** a Palermo, il **56%** a Roma, il **67%** a Torino.



DISPONIBILITÀ DEL MEZZO PRIMO SOCCORSO E DI PERSONALE

L'**86,2%** dichiara di non disporre del mezzo di Primo Soccorso e di Personale, in particolare il **56%** a Milano, il **94%** a Napoli, il **100%** a Palermo, il **97%** a Roma, il **68%** a Torino.

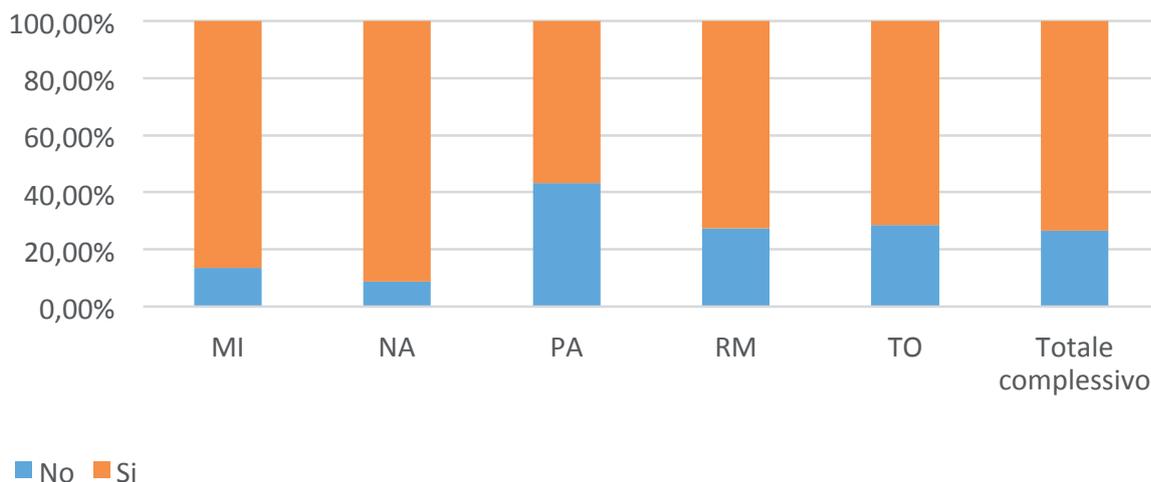


PROBLEMI DI SALUTE

FASTIDI DOVUTI ALL'INQUINAMENTO

Il **74%** del campione riferisce di avere fastidi dovuti all'inquinamento.

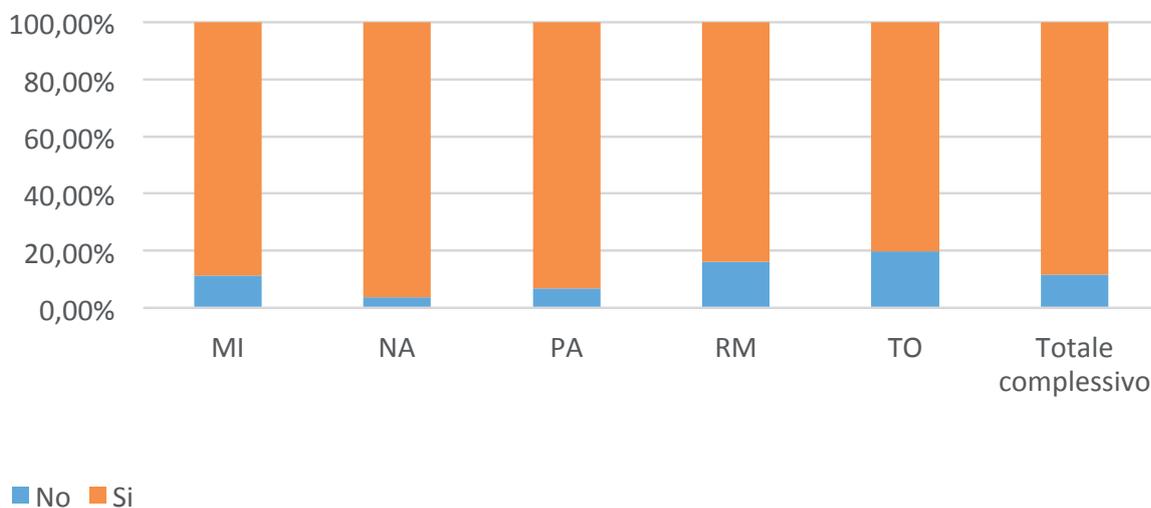
In particolare riferisce di avere fastidi dovuti all'inquinamento a Milano l'**86%**, a Napoli il **91%**, a Palermo il **57%**, a Roma il **72%**, a Torino il **72%** dei lavoratori.



FASTIDI DOVUTI AL TRAFFICO VEICOLARE

L'**88%** dichiara di avere fastidi dovuti al traffico veicolare,

in particolare lo riferisce l'**89%** dei lavoratori di Milano, il **96%** dei lavoratori di Napoli, il **93%** dei lavoratori di Palermo, l'**84%** dei lavoratori di Roma, l'**80%** dei lavoratori di Torino.



PROBLEMI DI SALUTE

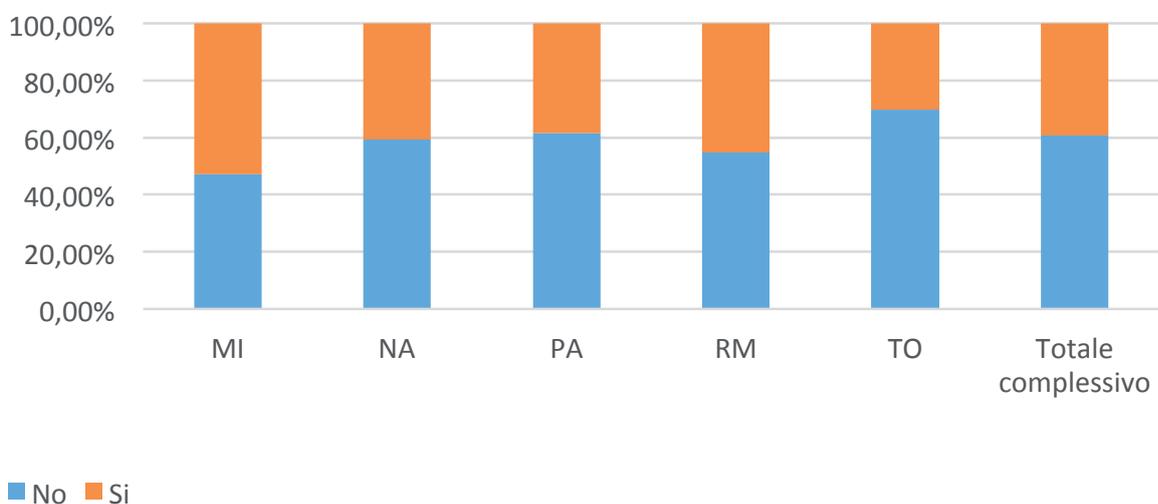
PATOLOGIE APPARATO RESPIRATORIO DOVUTE A INQUINAMENTO ATMOSFERICO

Il **41%** riferisce di avere patologie all'apparato respiratorio dovute all'inquinamento atmosferico.



ALLERGIE DOVUTE A INQUINAMENTO ATMOSFERICO

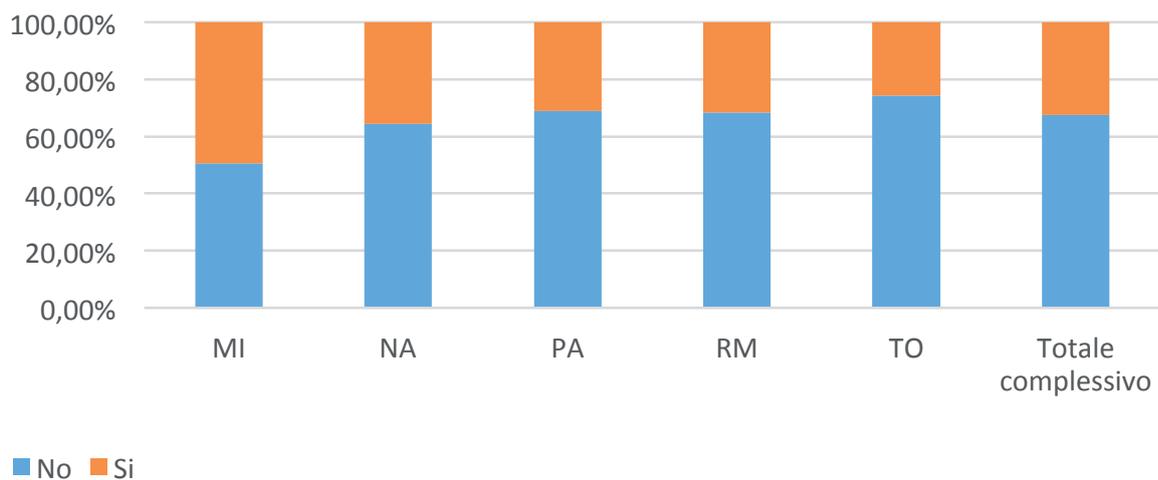
Circa il **40%** riferisce di avere allergie dovute all'inquinamento atmosferico.



PROBLEMI DI SALUTE

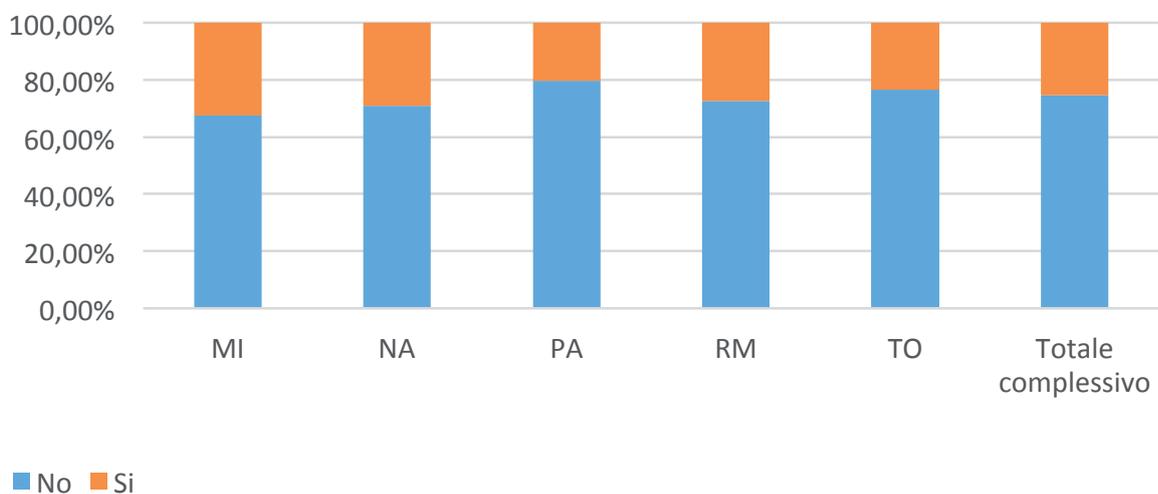
REAZIONI ASMATICHE DOVUTE A INQUINAMENTO ATMOSFERICO

Circa il **32%** riferisce di avere reazioni asmatiche dovute all'inquinamento atmosferico.



FUMATORI ABITUALI

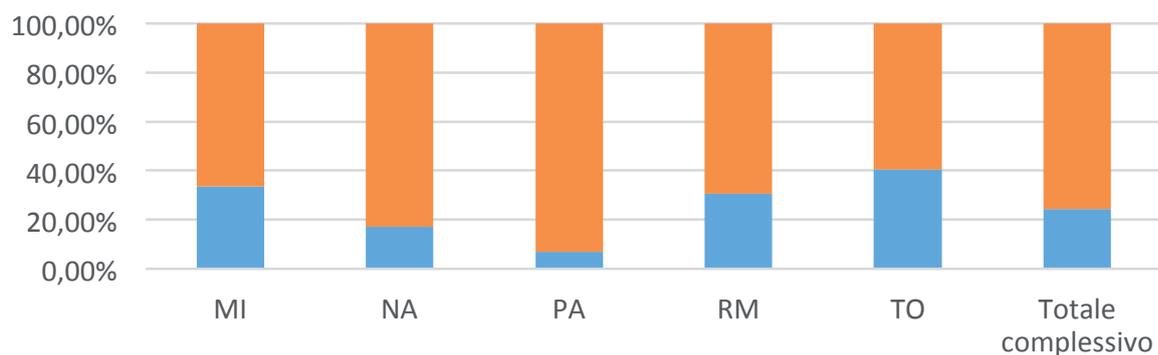
Il **74,6%** dichiara di non essere un fumatore abituale.



PROBLEMI DI SALUTE

FASTIDI DOVUTI ALL'INQUINAMENTO ACUSTICO LEGATI AL TRAFFICO VEICOLARE

Il **75%** dei partecipanti dichiara di percepire fastidi legati al traffico veicolare, in particolare per la provincia di Palermo (93%) e Napoli (83%).



■ No ■ Si

TACHICARDIA DURANTE L'ATTIVITÀ LAVORATIVA

Il **57%** degli intervistati afferma di avvertire tachicardia durante l'attività lavorativa.



■ No ■ Si

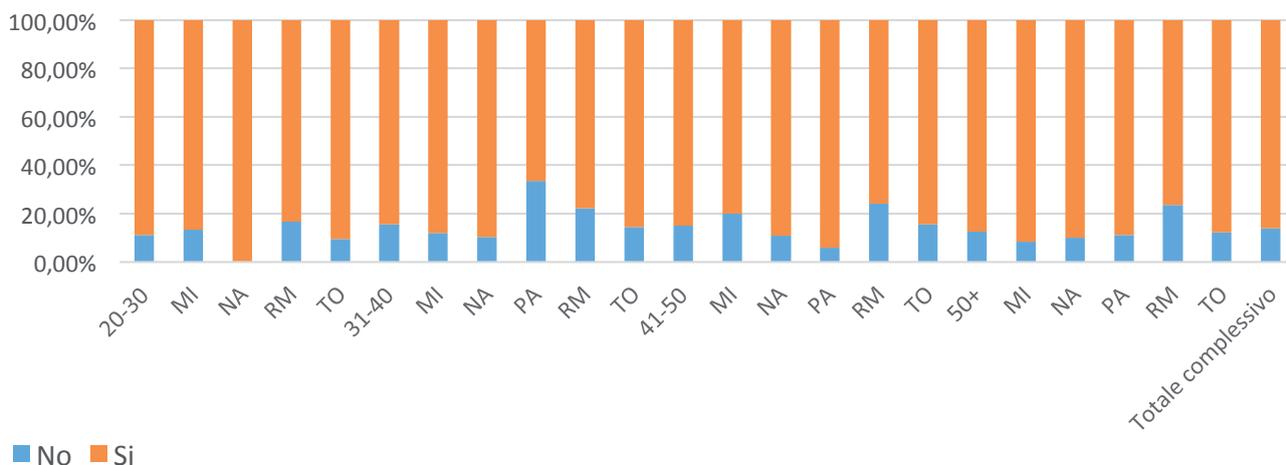
PROBLEMI DI SALUTE

FASTIDI POSTURALI LEGATI ALL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

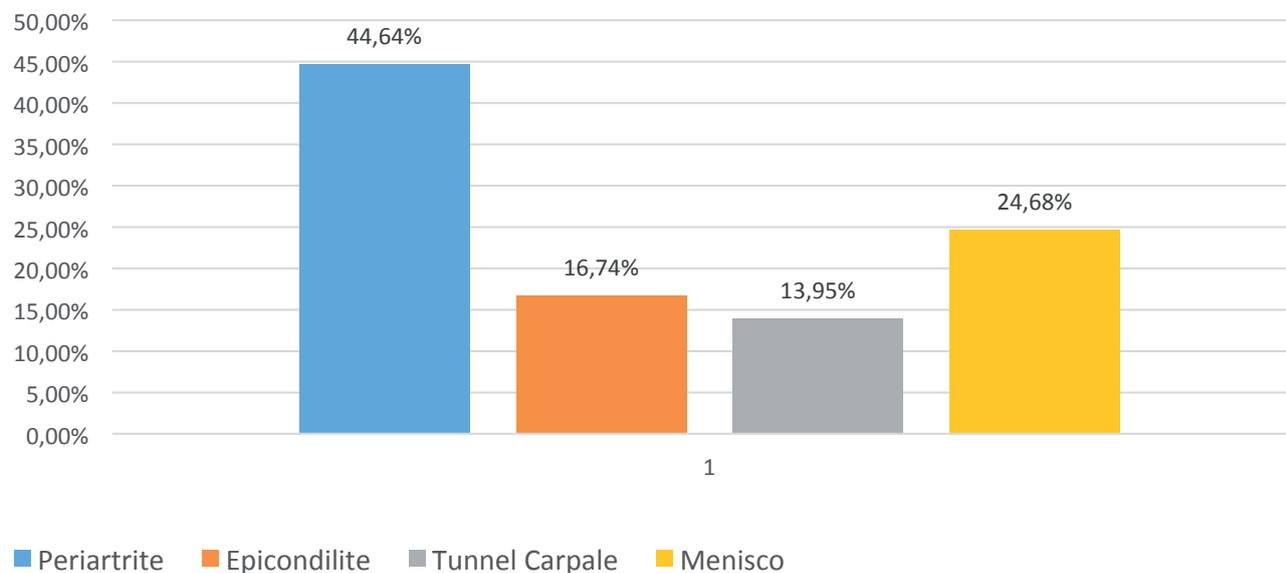
L'**86%** dei partecipanti dichiara di percepire fastidi posturali legati all'attività lavorativa. In particolare, si segnalano i seguenti risultati:

Le patologie posturali più frequenti sono la periartrite (**44,6%** del totale), problemi al menisco (**24,7%**), epicondilite (**16,7%**) e il tunnel carpale (**14%**).

Fastidi posturali legati all'attività lavorativa per classe di età e Provincia



Indice patologie posturali

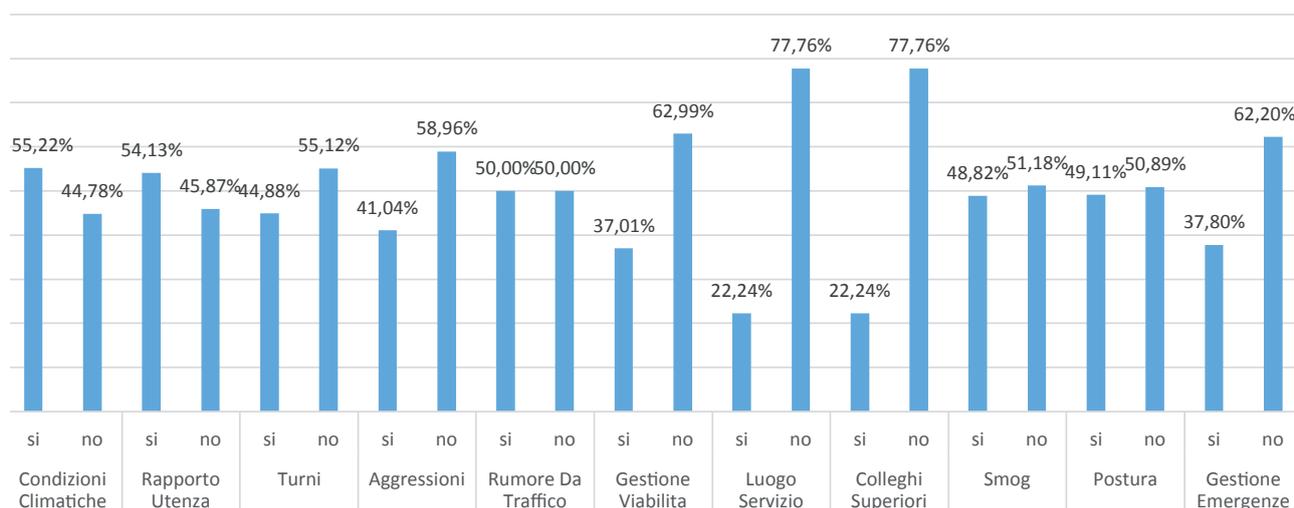


PROBLEMI DI SALUTE

STRESS

I fattori di stress, maggiormente percepiti dal campione selezionato, riguardano le condizioni climatiche (**55,25%** del campione totale) e il rapporto con l'utenza (**54%**).

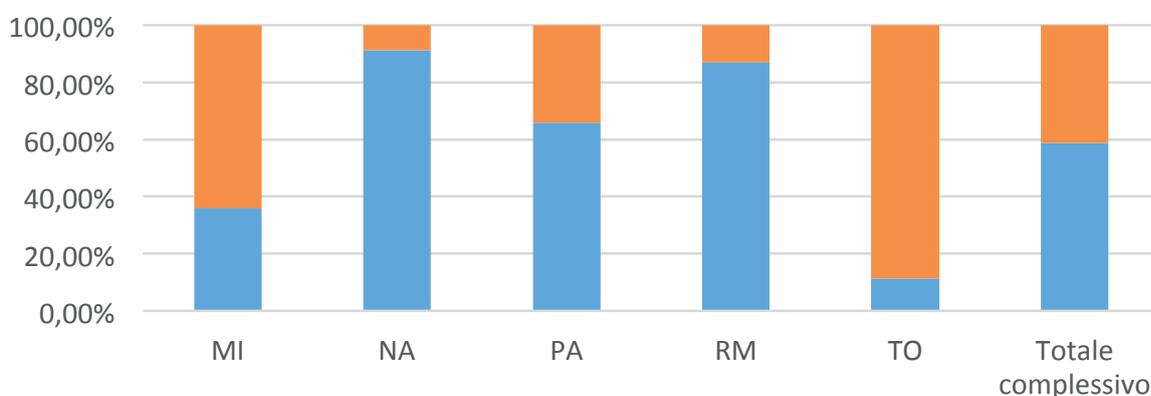
Altri fattori segnalati come fonte di stress: l'inquinamento acustico, lo smog, i turni e le aggressioni.



DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

CONSEGNA DPI

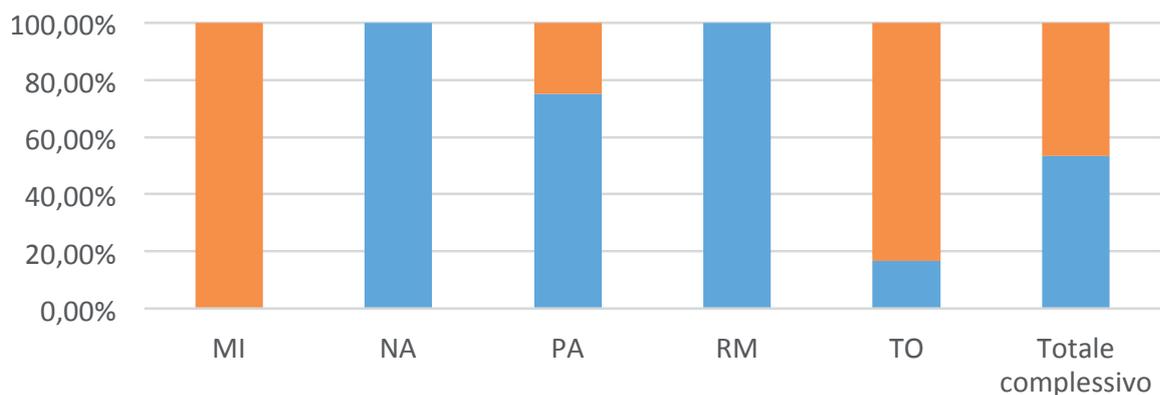
Il **58,9%** del campione dichiara di non aver ricevuto i DPI, in particolare per quanto riguarda i lavoratori della provincia di Napoli (**91,2%**). Mentre, al contrario, i DPI risultano consegnati per i lavoratori delle province di Milano (**64%**) e Torino (**88,7%**).



DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Polizia Giudiziaria/Servizi Ispettivi

Nei reparti di Polizia Giudiziaria e di Servizi Ispettivi, i DPI risultano consegnati per il **46,7%** del campione (Milano 100%, Torino **83%**). Mentre risultano non consegnati nelle province di Napoli (**100%**), Palermo (**75%**), Roma (**100%**).



■ No ■ Si

Questi risultati sono simili per quanto riguarda i reparti di Viabilità, Infortunistica Stradale e Ordine Pubblico.

Viabilità/Infortunistica stradale



■ No ■ Si

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Ordine Pubblico



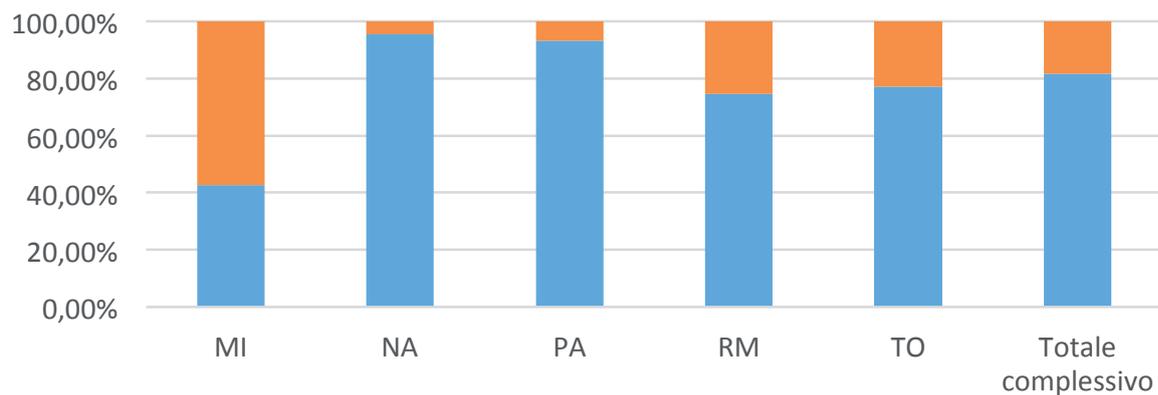
Servizi Amministrativi



DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

SCARPE DI SICUREZZA

Relativamente alle scarpe di sicurezza, l'**81%** del campione riferisce di non averle ricevute.



■ No ■ Si

GUANTI IN PELLE DI SICUREZZA

Il **74%** del campione totale dichiara di non aver ricevuto i guanti in pelle di sicurezza (percentuali negative esclusa la provincia di Torino 65%)..



■ No ■ Si

GUANTI MONOUSO

Il **74%** del campione totale afferma di non aver ricevuto i guanti monouso per interventi di sicurezza (percentuali negative esclusa la provincia di Torino **68%**).



Percentuali particolarmente significative riguardano i reparti di Polizia Giudiziaria nelle province di Milano, Napoli, Palermo e Roma (tutte al 100% non consegnati).

Polizia Giudiziaria/Servizi Ispettivi



DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Infortunistica Stradale/Viabilità



■ No ■ Si

Ordine Pubblico



■ No ■ Si

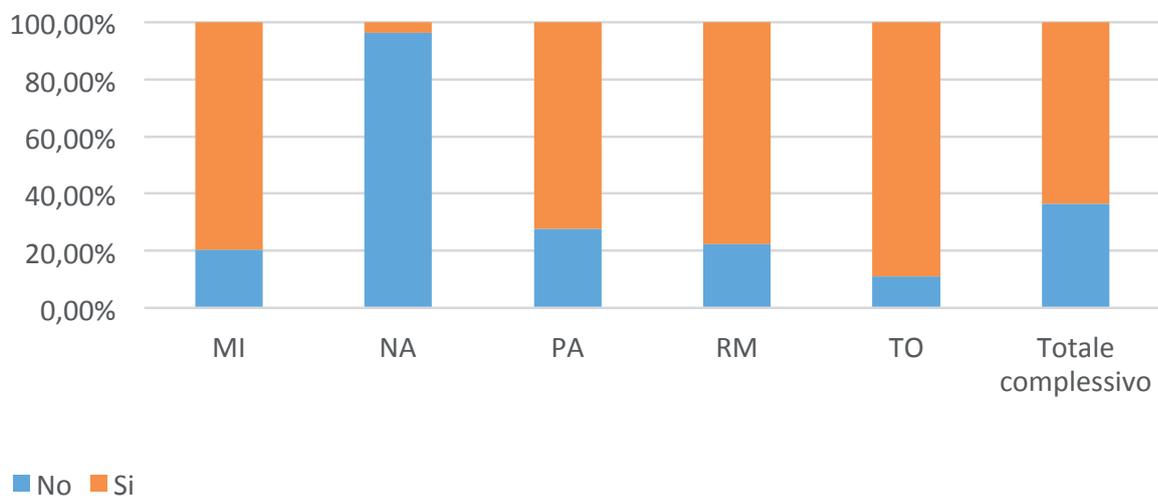
DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Servizi Amministrativi



VESTIARIO IMPERMEABILE CONTRO LE INTEMPERIE

Il **64%** degli intervistati dichiara di aver ricevuto il vestiario impermeabile contro le intemperie.



DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

DIVISE DOTATE DI FASCE CATARIFRANGENTI

Solo il **21,3%** dichiara di aver ricevuto le divise dotate di fasce catarifrangenti.

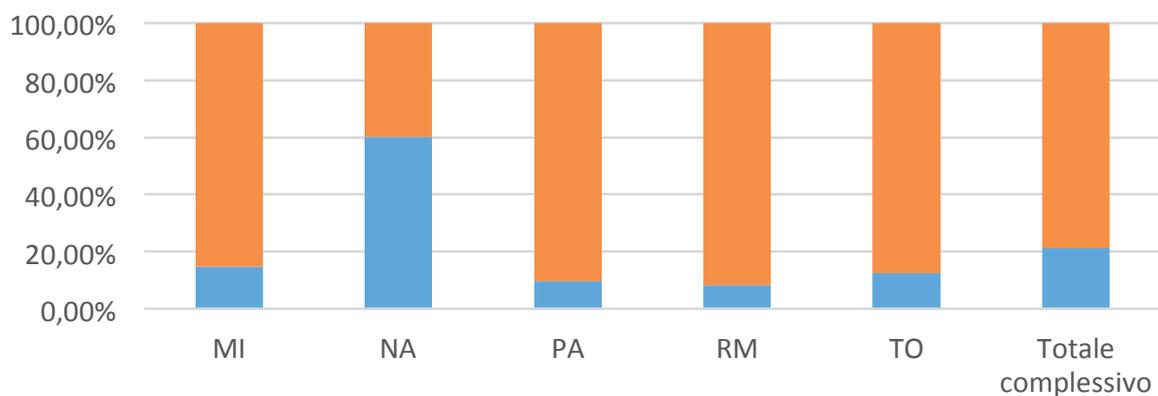


■ No ■ Si

CONOSCENZA E FORMAZIONE

FORMAZIONE IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA

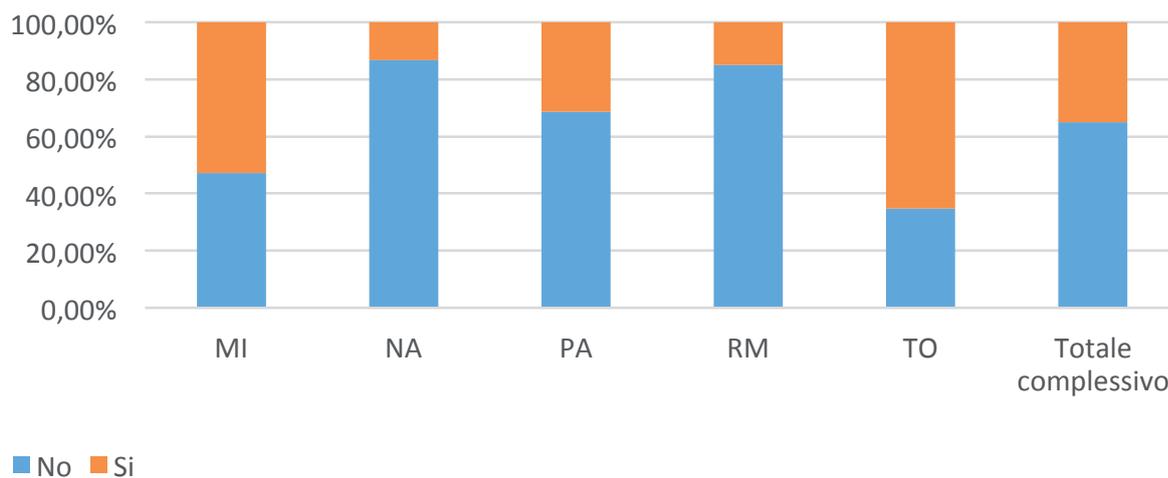
Il **78,7%** dei partecipanti afferma di aver ricevuto una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza. Nel dettaglio, si segnala che a Napoli solo il **39%** degli intervistati dichiara di avere avuto una formazione adeguata.



■ No ■ Si

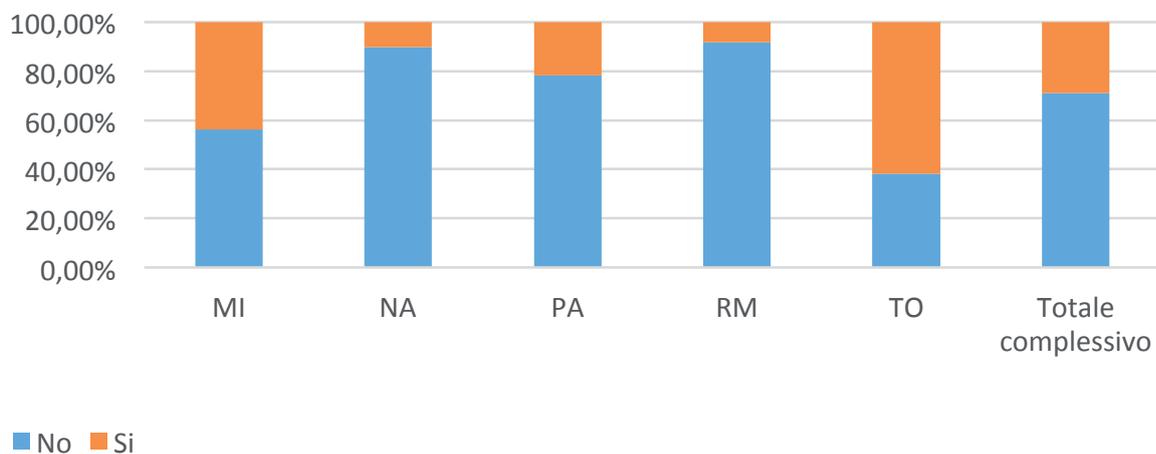
CONSAPEVOLEZZA DEI RISCHI LEGATI ALLA MANSIONE

Il **65%** degli intervistati ritiene di non essere consapevole dei rischi legati alla propria mansione.



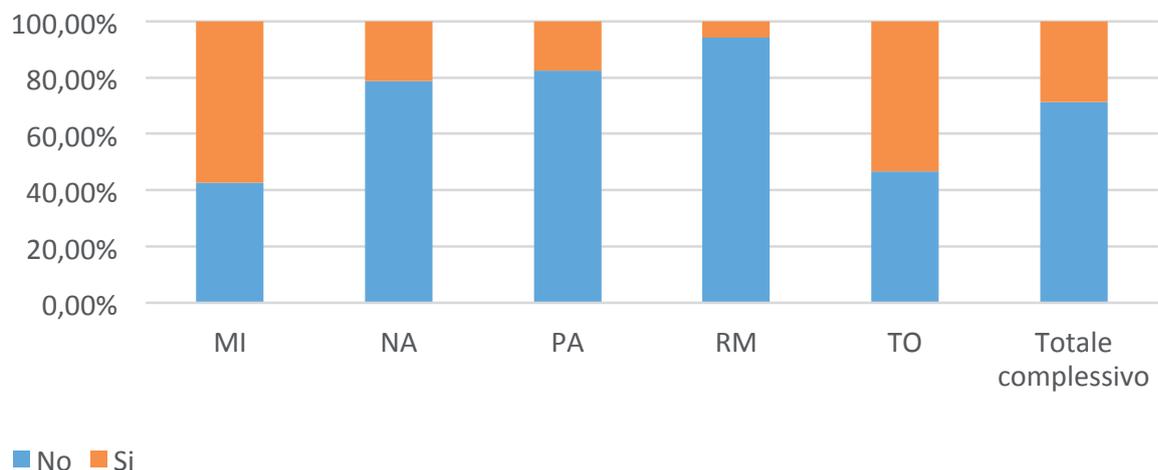
CONOSCENZA MISURE DI PROTEZIONE/PREVENZIONE PER FRONTEGGIARE I RISCHI

La maggior parte dei partecipanti (**71%**) dichiara di non conoscere le misure di protezione e prevenzione per fronteggiare i rischi.



CONOSCENZA MISURE PRONTO SOCCORSO/ANTINCENDIO

Il **71%** del campione dichiara di non essere a conoscenza delle misure di pronto soccorso e antincendio.



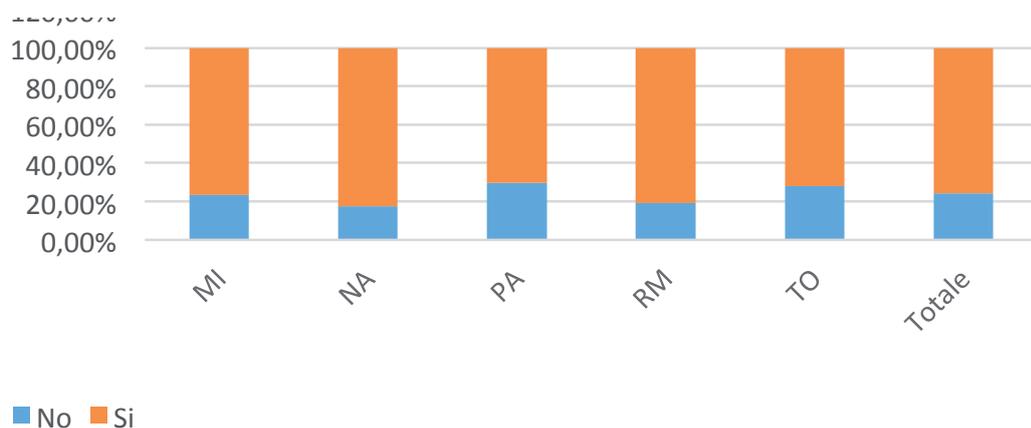
PRESENZA RLS ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

Il **75,9%** dei partecipanti all'indagine conferma la presenza dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza all'interno dell'Organizzazione, inoltre la stessa percentuale sostiene l'utilità degli RLS. Segnaliamo che a Roma al momento non sono stati mai eletti gli RLS. Il **55%** dichiara di partecipare all'elezione degli RLS.

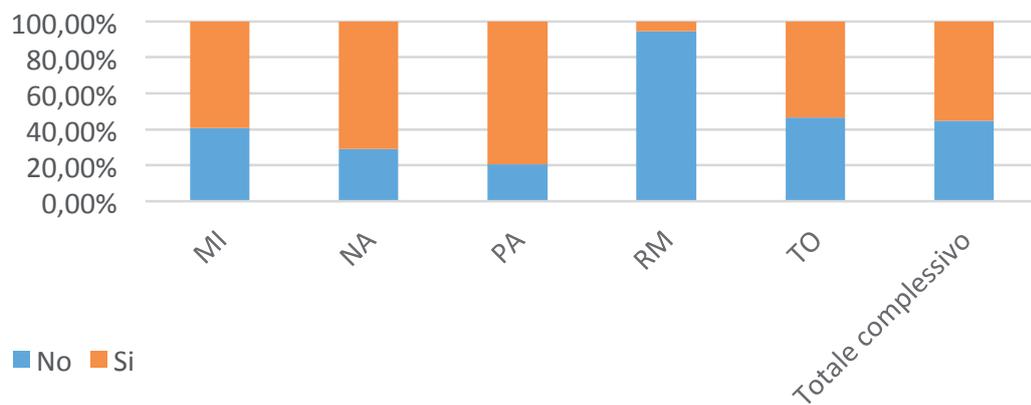
Presenza Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza all'interno dell'Organizzazione



Utilità Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

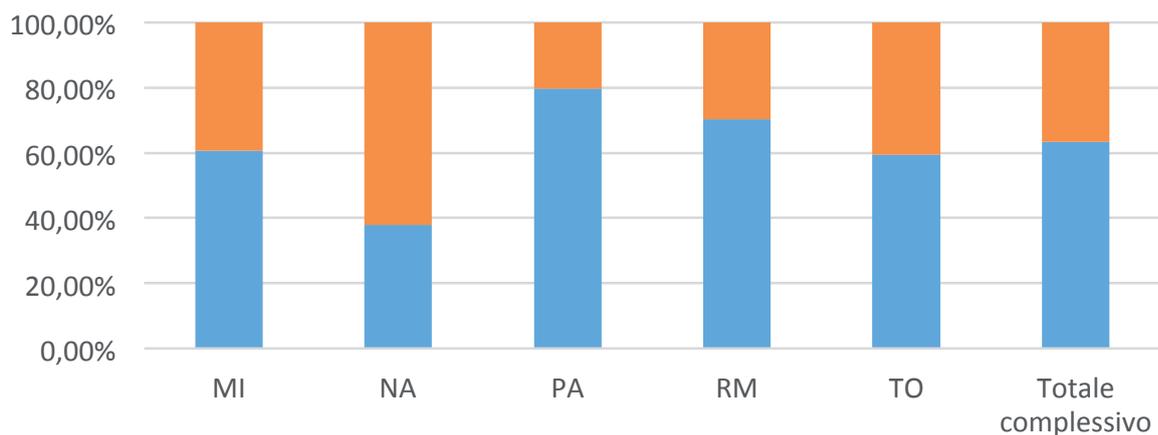


Partecipazione elezioni RLS



CONOSCENZA DIRITTI LAVORATRICI PREVISTI DAL T.U.

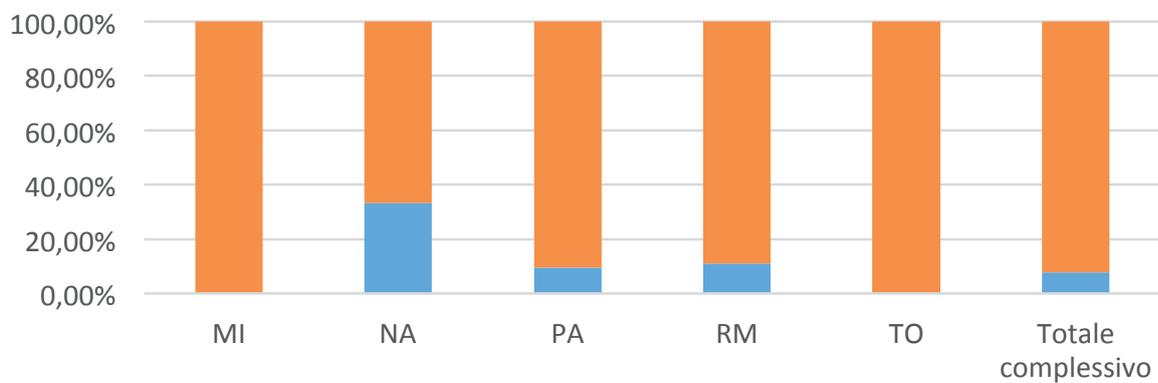
Più del **63%** del campione non è a conoscenza dei diritti delle lavoratrici previsti dal T.U.



■ No ■ Si

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Il **92%** dichiara che la maternità è tutelata



■ No ■ Si

COME MIGLIORARE LA CONDIZIONE LAVORATIVA?

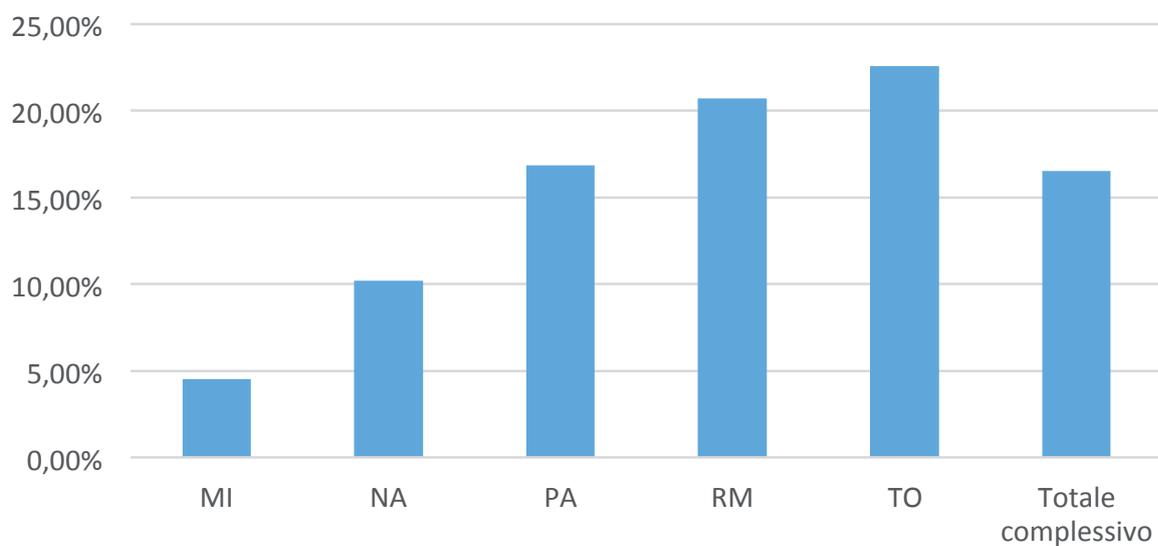
Secondo il **16,5%** è opportuno modificare l'organizzazione del lavoro.

Secondo il **7%** è necessario introdurre misure di maggiore flessibilità.

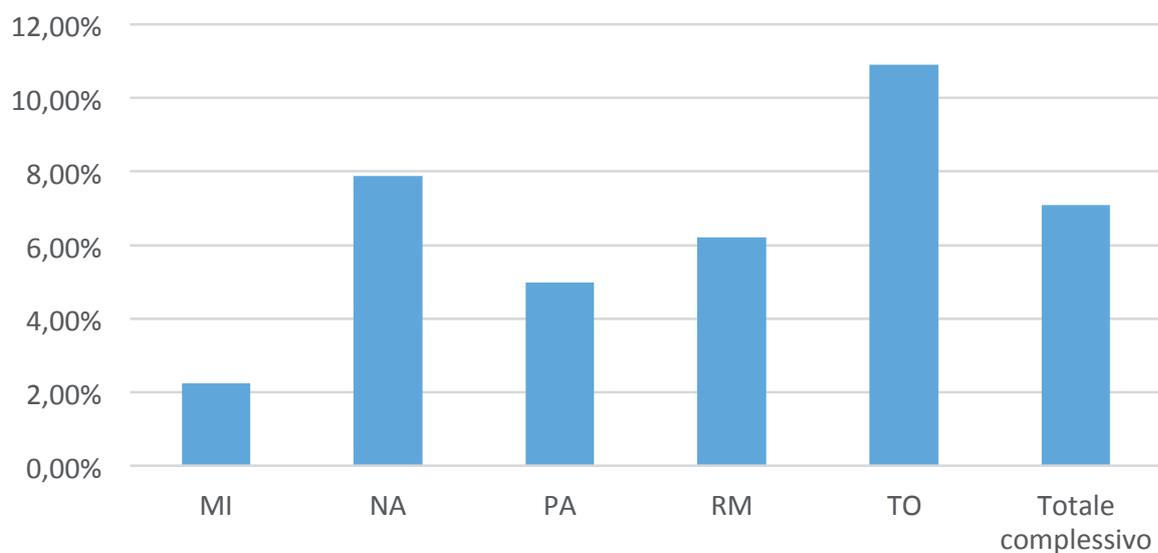
Il **5%** suggerisce di eliminare alcune mansioni.

Il **9%** consiglia una rotazione delle mansioni.

Con una diversa organizzazione dellavoro

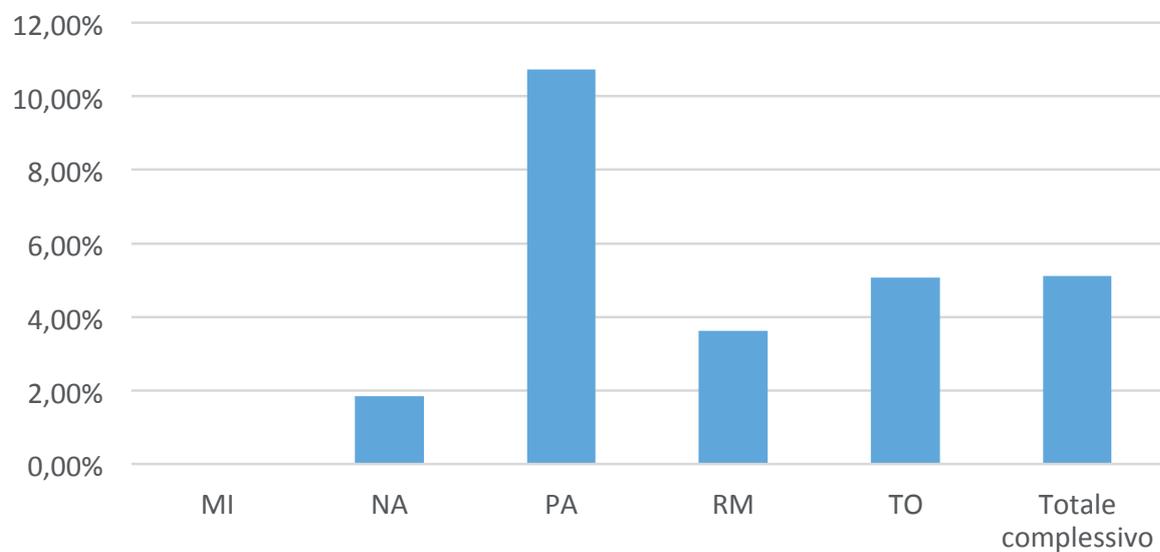


Con una maggiore flessibilità

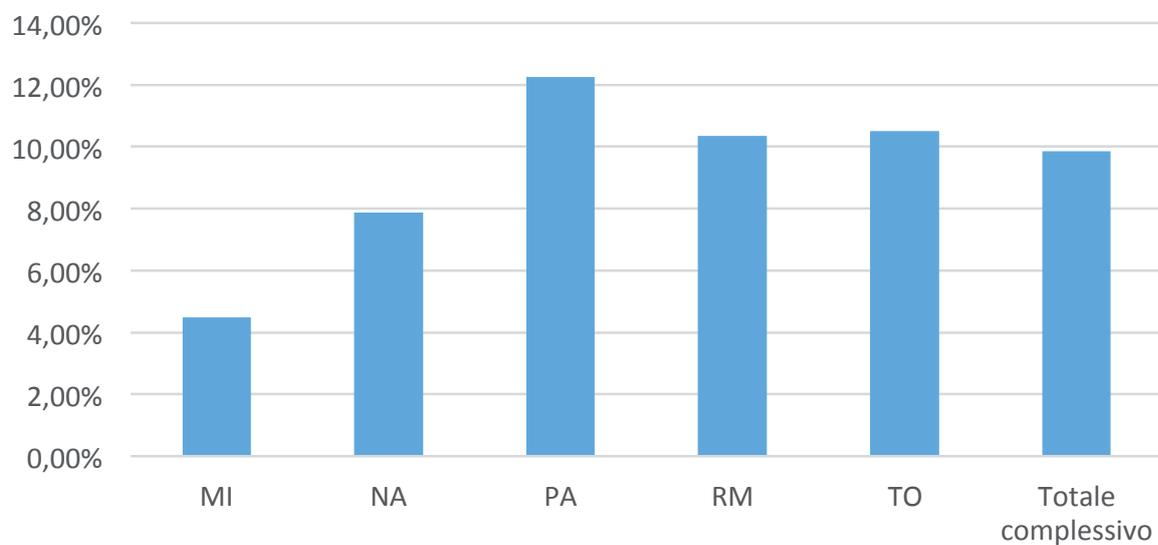


CONOSCENZA E FORMAZIONE

Eliminando alcune mansioni



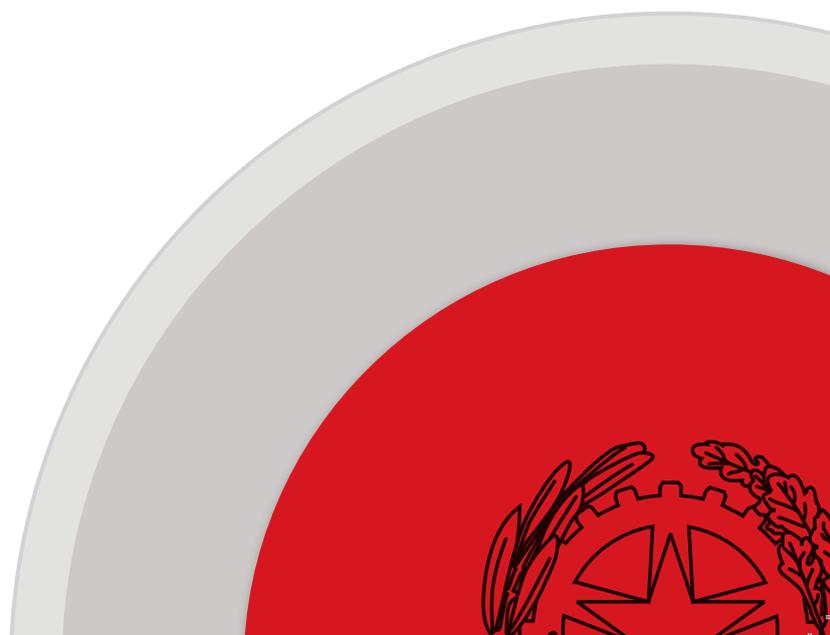
Con una rotazione delle mansioni



LA POLIZIA LOCALE IN SICUREZZA

LA COMPARAZIONE DEI DOCUMENTI DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Ing. Alma D'Astolfo - S.pre.S.A.L. - ASLRMC



DECRETO LEGISLATIVO N. 81 DEL 9 APRILE 2008

L'obbligo generale del datore di lavoro è quello di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza al fine di programmare e gestire la produzione in modo rispondente alle esigenze della sicurezza.

Valutazione dei rischi

L'obiettivo della valutazione dei rischi è quello di consentire al datore di lavoro di prendere i provvedimenti effettivamente necessari a salvaguardare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

1. Censimento dei pericoli
2. Valutazione preliminare
3. Valutazione approfondita

Il processo di valutazione può portare, per ogni ambiente o posto di lavoro considerato, ai seguenti risultati:

Rischio di esposizione irrilevante



Non sussistono problemi connessi con lo svolgimento delle lavorazioni

Rischio di esposizione controllato entro i limiti di accettabilità previsti dalla normativa



La situazione deve essere mantenuta sotto controllo periodico adozione delle misure di protezione

Rischio di esposizione non controllato oltre i limiti di accettabilità previsti dalla normativa

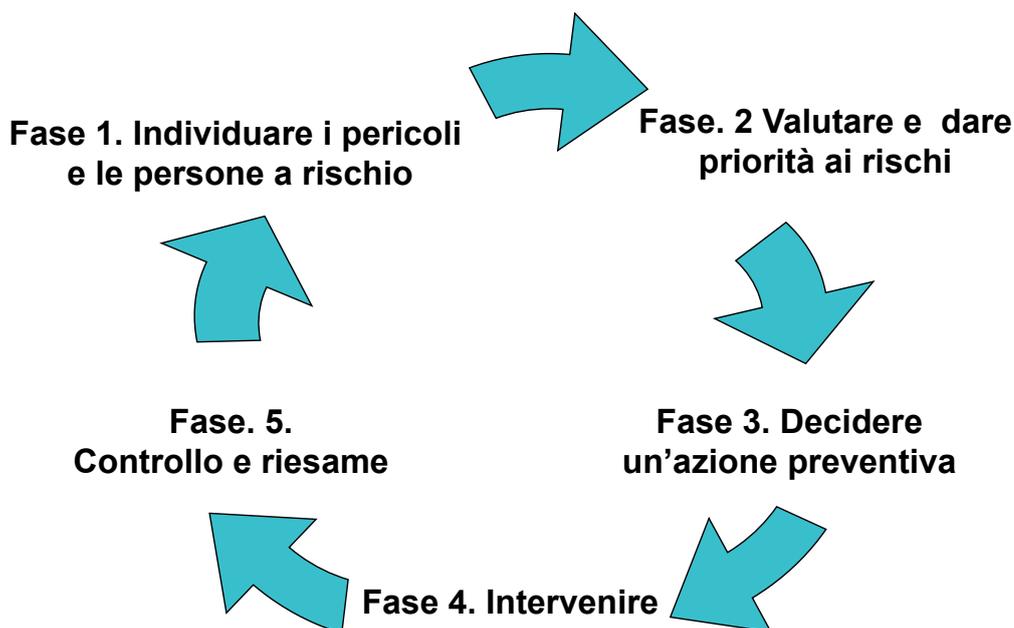


La situazione richiede interventi correttivi immediati

DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008 N. 81

Il processo di valutazione dei rischi svolto in modo autonomo dalle aziende costituisce uno strumento efficace a definire le misure di prevenzione e protezione più appropriate nella situazione specifica di ogni posto di lavoro a condizione che vi sia la consultazione e la partecipazione dei lavoratori

VALUTAZIONE DEI RISCHI



La valutazione dei rischi va effettuata con la partecipazione attiva dei lavoratori

CONTENUTI DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

- una **relazione sulla valutazione** di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa
- l'indicazione delle **misure di prevenzione e di protezione** attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione
- l'individuazione delle **procedure per l'attuazione delle misure da realizzare**, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere
- l'individuazione delle **mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici** che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento
- **l'indicazione del nominativo** del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il **miglioramento nel tempo** dei livelli di sicurezza

IL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO AGLI OPERATORI DELLA POLIZIA LOCALE



Composto da 54 domande suddivise tra :

- Notizie generali
- Sorveglianza Sanitaria
- Ambiente di Lavoro in generale
- Dispositivi di Protezione Individuali
- Formazione ed Informazione
- Diritto di Rappresentanza
- Rischi di genere

Le domande sono state aggregate per :

- ✓ FATTORI DI RISCHIO
- ✓ MISURE DI PREVENZIONE
- ✓ MISURE DI PROTEZIONE

Documento Valutazione dei Rischi

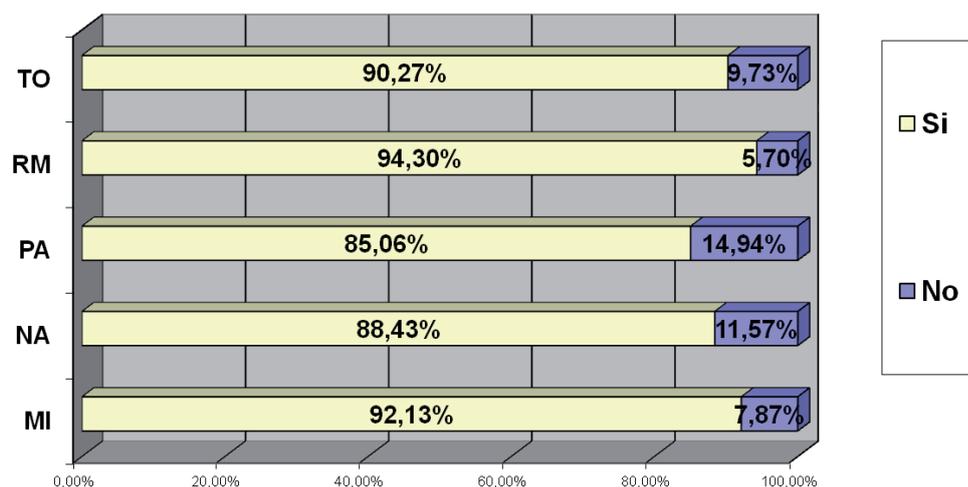
- Individuazione dei pericoli
- Stima dei rischi
- Misure di Prevenzione e Protezione

ALCUNI RISULTATI DEL QUESTIONARIO

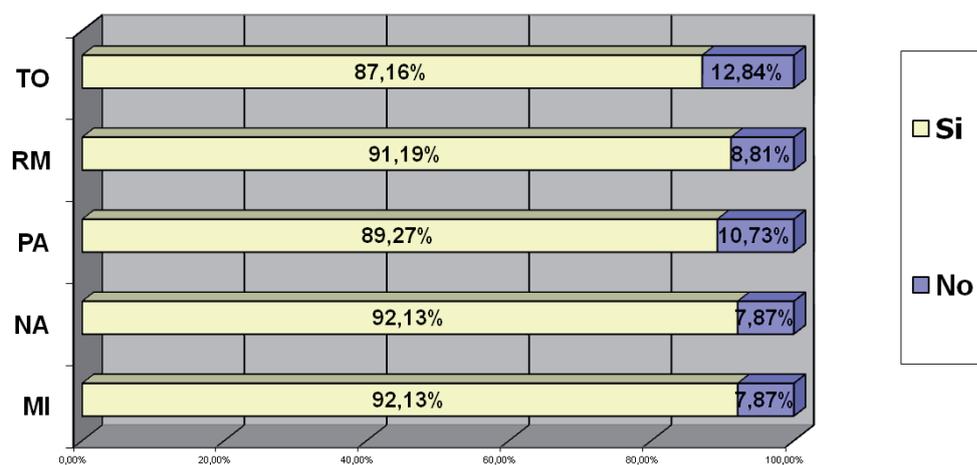
- TORINO
- MILANO
- ROMA
- NAPOLI
- PALERMO

FATTORI DI RISCHIO: stress, chimico, microclima, ergonomia

Nel periodo invernale riscontri disagi dovuti a condizioni microclimatiche sfavorevoli?

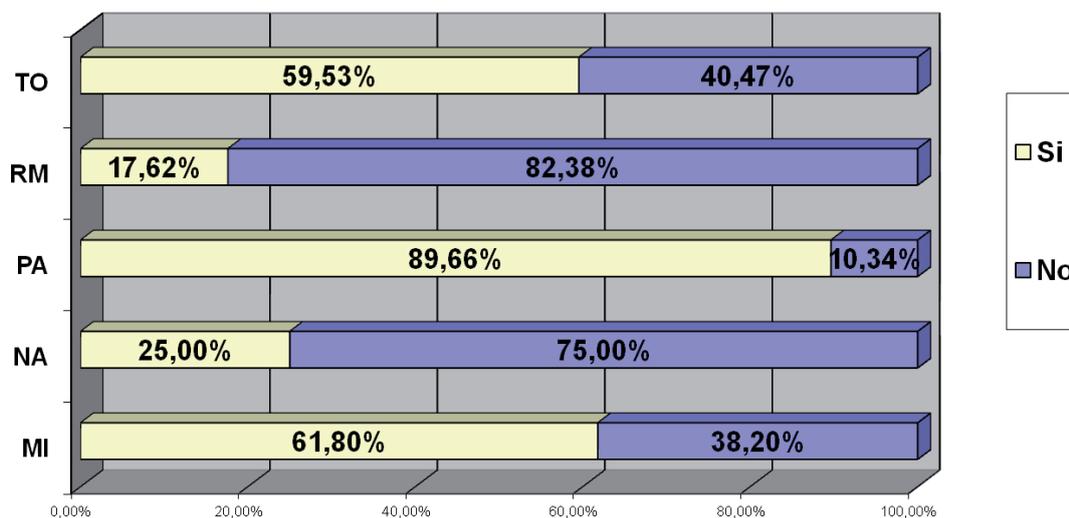


Nel periodo estivo riscontri disagi dovuti a condizioni microclimatiche sfavorevoli?

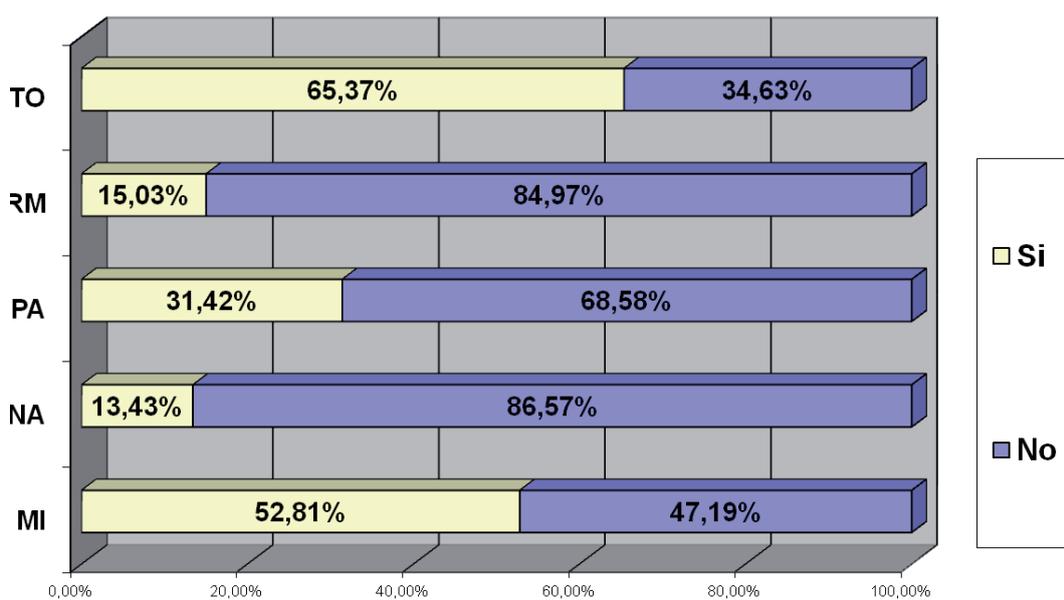


MISURE DI PREVENZIONE: informazione, formazione, sorveglianza sanitaria

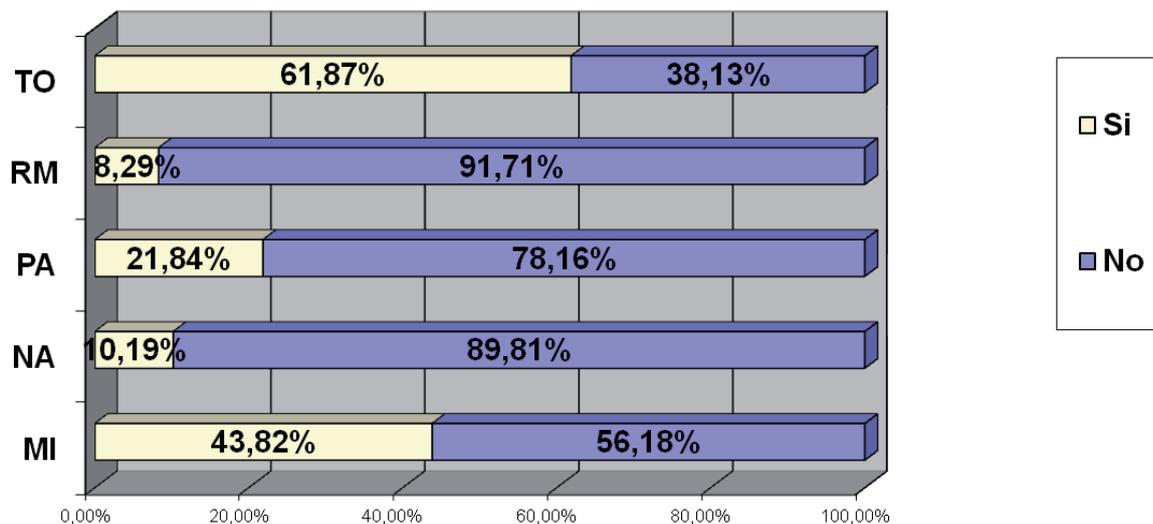
Ti è stata data informazione e fatta formazione in tema di salute e sicurezza?



Sei stato informato sui rischi legati alla tua mansione?

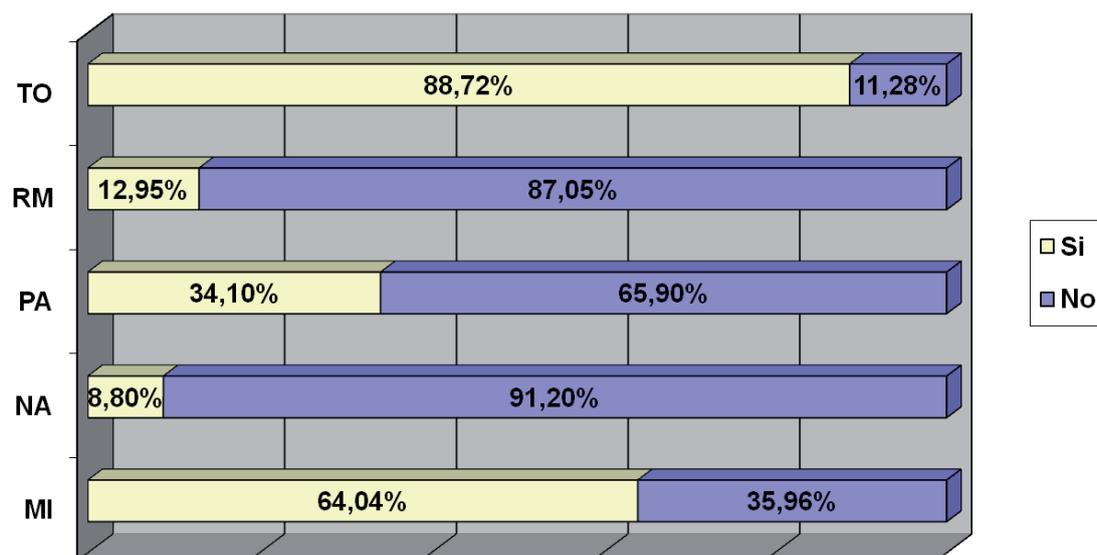


Sei stato informato sulle misure di prevenzione e protezione da adottare per fronteggiare i rischi?

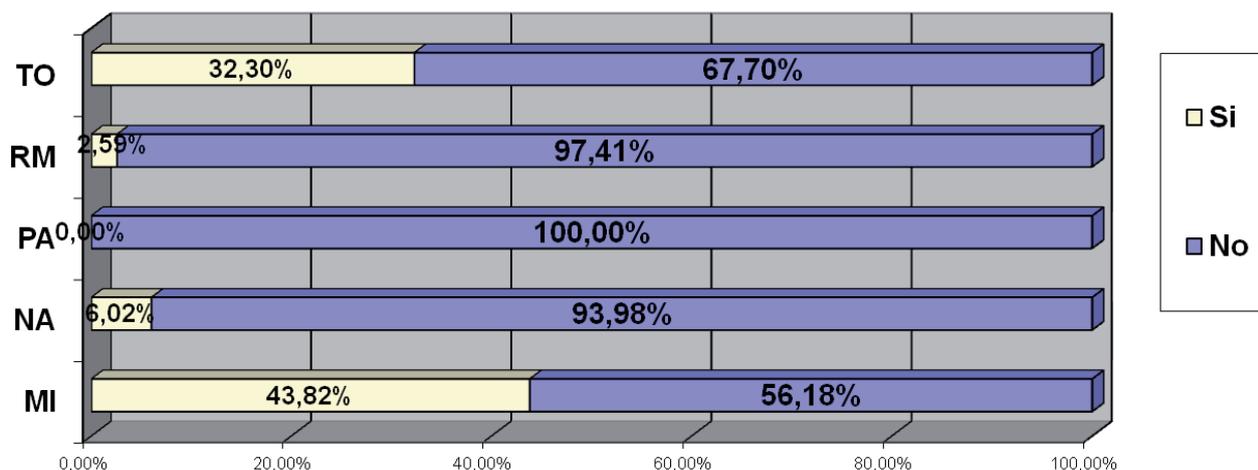


FATTORI DI RISCHIO: STRESS, CHIMICO, MICROCLIMA, ERGONOMIA

Ti sono stati consegnati i DPI?



Sono disponibili nei mezzi in dotazione strumenti di primo soccorso (defibrillatore, ecc) ed il personale è stato adeguatamente formato?



CONCLUSIONI

La popolazione di lavoratori che ha partecipato al questionario ha evidenziato:

- un disagio in merito alle condizioni microclimatiche
- una carenza informativa e formativa (in particolare sui rischi specifici)
- Mancata consegna dei Dispositivi di Protezione Individuali

Queste indicazioni permettono di mettere in evidenza delle criticità ma al tempo stesso forniscono suggerimenti per azioni di miglioramento dei livelli di sicurezza.

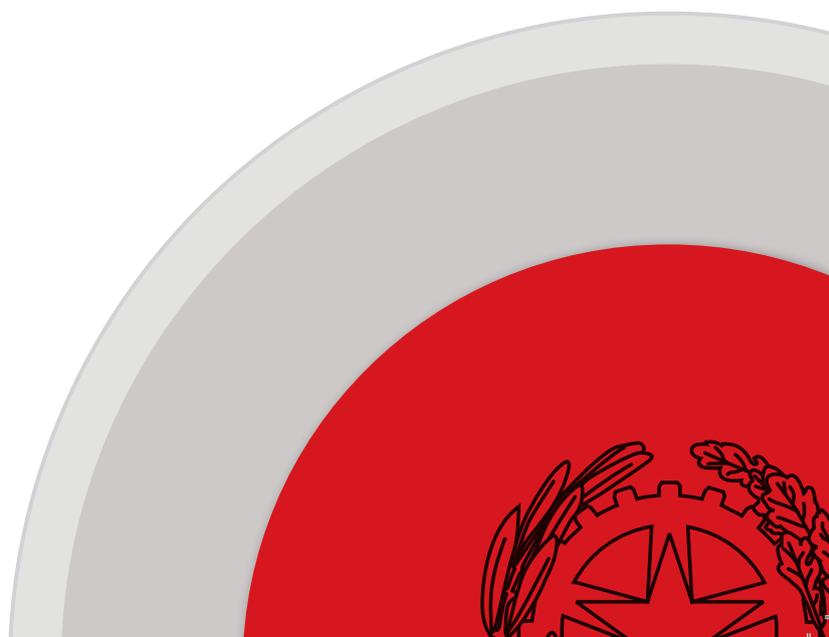
CONTROLLO E RIESAME DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

- Sono stati individuati tutti i pericoli presenti nei rispettivi ambienti di lavoro
- Le misure di prevenzione sono state correttamente definite (piani di formazione,
- Le procedure di lavoro sono state definite e rese note ai lavoratori
- I DPI sono adeguati ai rischi da cui devono essere protetti i lavoratori.

LA POLIZIA LOCALE IN SICUREZZA

L'IMPATTO DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

Dr. Fulvio d'Orsi - Coordinatore Gruppo Tecnico Interregionale Stress lavoro-correlato



GLI ELEMENTI DEL PROBLEMA

- Lo stress è il secondo problema di salute sul lavoro riferito più frequentemente
- La UE ha stimato che più del 20% dei lavoratori dei 25 stati membri ritiene che la propria salute sia a rischio a causa dello stress
- L'OMS ritiene che nel 2020 la depressione sarà la causa principale di inabilità al lavoro

I CAMBIAMENTI DEL LAVORO:

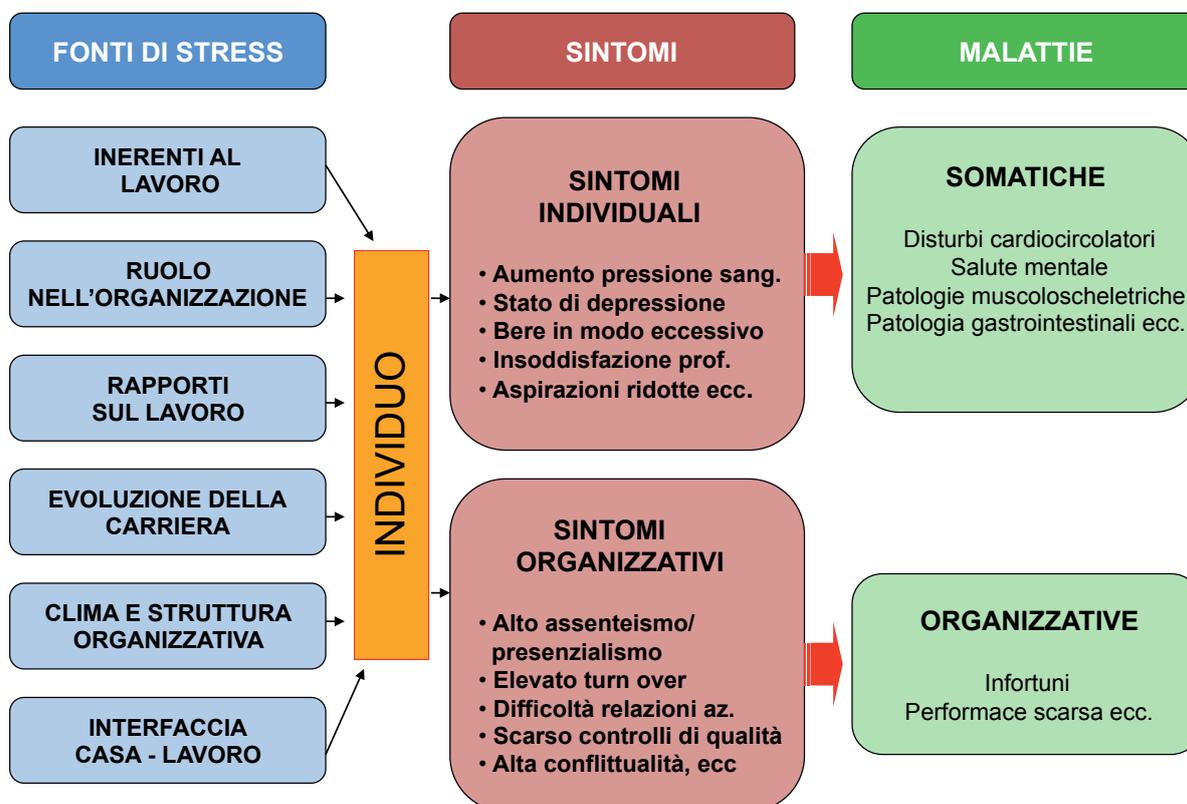
L'Osservatorio europeo dei rischi (ERO) istituito nell'ambito dell'Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro sottolinea alcune criticità, risultanti da questi cambiamenti (European Agency for Safety and Health at Work, 2007).

- precarietà del lavoro,
- invecchiamento della forza lavoro,
- aumento della pressione e del carico di lavoro,
- elevata domanda emozionale sul lavoro,
- squilibrio tra il lavoro e la vita privata.



ACCORDO EUROPEO 8/10/2004 – D.LGS. 81/08 – Indicazioni Commissione consultiva 18/11/2010

- in linea generale lo stress identifica una condizione in cui l'individuo **non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente**
- nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore **non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative**
- **non tutte** le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato
- lo stress lavoro-correlato è **causato da fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro**, come l'inadeguata gestione dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione...
- acquista rilevanza una situazione **prolungata nel tempo**



Cooper 1976

ACCORDO EUROPEO 8/10/2004 – D.LGS. 81/08 – Indicazioni Commissione consultiva 18/11/2010

Lo stress lavoro-correlato è oggetto di preoccupazione **sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori.**

Vi è un interesse comune ad affrontare la tematica e la necessità di una **azione congiunta.**

Eliminare o contenere i fattori stressogeni lavorativi comporta benefici per la salute dei lavoratori, ma anche **vantaggi per l'impresa**



- Il tema specifico delle **molestie e della violenza sul posto di lavoro** non sono oggetto dell'accordo sullo stress lavoro-correlato
- Tuttavia molte delle dinamiche messe in atto per esercitare violenza morale sono le stesse che possono essere presenti come fattori di stress in organizzazioni inadeguate, anche senza una precisa volontarietà lesiva
- Valutare e tenere sotto controllo tutti i possibili fattori di stress legati all'organizzazione del lavoro e ai rapporti interpersonali sul lavoro, crea un contesto lavorativo che scoraggia l'esercizio di forme di violenza di natura intenzionale



RISCHI PSICOSOCIALI



FATTORI DI RISCHIO STRESSOGENI

Contesto lavorativo:

- Cultura organizzativa
- Ruolo nell'organizzazione
- Autonomia decisionale/controllo
- Relazioni interpersonali sul lavoro
- Interfaccia famiglia/lavoro



Contenuti lavorativi:

- Ambiente di lavoro e attrezzature
- Pianificazione dei compiti
- Carico / ritmi di lavoro
- Orario di lavoro



CONTESTO LAVORATIVO	
CULTURA ORGANIZZATIVA	Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone
SVILUPPO DI CARRIERA	Incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO	Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro)
RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale
INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera
CONTENUTI LAVORATIVI	
AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE	Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata
CARICO/RITMI DI LAVORO	Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale
ORARIO DI LAVORO	Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali

LA RICERCA SULLA PERCEZIONE DEI RISCHI DA LAVORO fra gli Operatori della Polizia locale

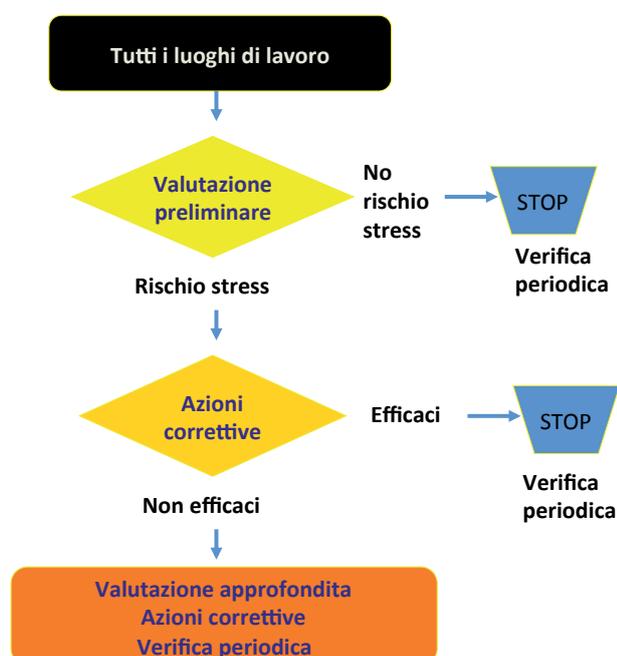
Principali fattori di rischio stress percepiti:

- condizioni climatiche
- rapporto con l'utenza
- rumore da traffico veicolare
- turni



I PRESUPPOSTI NORMATIVI:

- **Accordo europeo** sullo stress da lavoro 08/10/2004
- **Recepimento** accordo europeo in Italia 09/06/2008
- **D.Lgs 81/08 art. 28**: la valutazione dei rischi "...deve riguardare **tutti** i rischi...tra cui anche quelli collegati allo **stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell'**accordo europeo** dell'8 ottobre 2004,..."
- **D.Lgs 106/09 comma 1-bis art. 28** "La valutazione dello stress lavoro-correlato...è effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla **Commissione consultiva permanente** per la salute e sicurezza sul lavoro, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e **comunque...a far data dal 1° agosto 2010**".
- **L. 122/10** "...il termine di applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 28 e 29 del D.Lgs. 81/08 in materia di rischio da stress lavoro-correlato, è **differito al 31 dicembre 2010**..."



ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE "OGGETTIVA"	VALUTAZIONE "SOGGETTIVA"
Indicatori di effetto ("eventi sentinella") -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente	Analisi su base documentale dei dati presenti in azienda.	impossibile
Fattori di contenuto del lavoro -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori di contesto del lavoro -funzione e cultura organizzativa -ruolo nell'ambito dell'organizzazione -l'evoluzione e lo sviluppo di carriera, -autonomia decisionale e controllo -rapporti interpersonali al lavoro -interfaccia casa-lavoro	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi -tensioni emotive e sociali -sensazione di non poter far fronte alla situazione -percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti	impossibile	Verifica mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto) -disturbi e patologie riferibili allo stress -alterazione parametri clinici/subclinici	Valutazione epidemiologica dei dati della sorveglianza sanitaria	Verifica mediante questionari

INDIVIDUAZIONE GRUPPI OMOGENEI

Nelle aziende a maggiore complessità organizzativa è opportuno condurre la valutazione **non considerando l'azienda nella sua interezza**, ma analizzando i dati per partizioni organizzative o per gruppi omogenei di lavoratori.

Il criterio di omogeneità da rispettare è quello relativo alla **natura del problema da analizzare**.

In alcuni casi potrà riguardare una caratteristica della mansione lavorativa (es. operatori di sportello al pubblico), in altri l'omogeneità rispetto al soggetto da



COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto **occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST**. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori.

La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.



LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

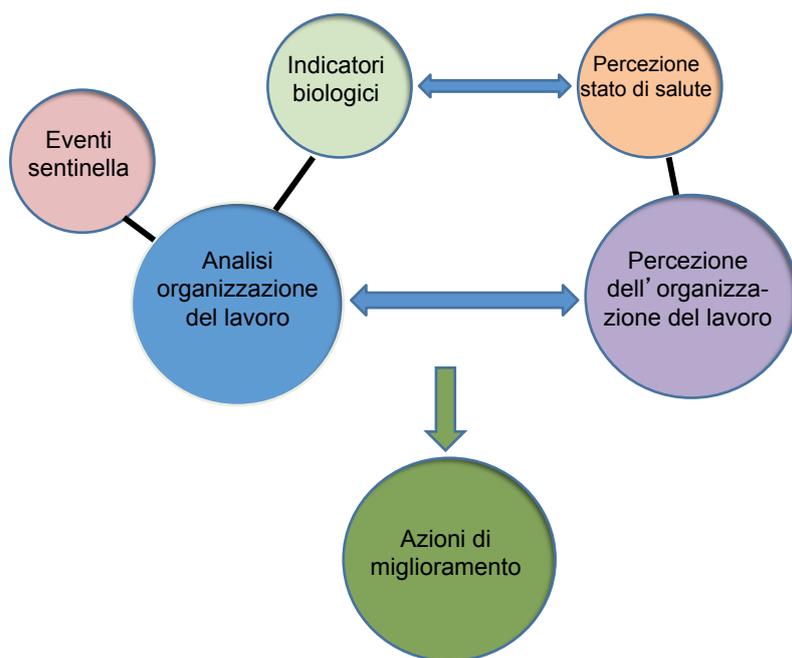
I rischi collegati allo stress lavoro-correlato sono riconducibili a due ambiti interagenti tra loro: le potenzialità stressogene del lavoro e le percezioni dei lavoratori delle proprie capacità di adattamento al lavoro.

- 1 – **Consultazione** degli RLS nella fase di **pianificazione** della valutazione
- 2 – Coinvolgimento dei lavoratori / RLS nella **compilazione** delle check list in relazione ai fattori di contesto e di contenuto (valutazione preliminare)
- 3 – Nella fase di **valutazione approfondita** gli strumenti adottati (questionari, focus group, interviste semistrutturate) garantiscono di per sé la partecipazione dei lavoratori

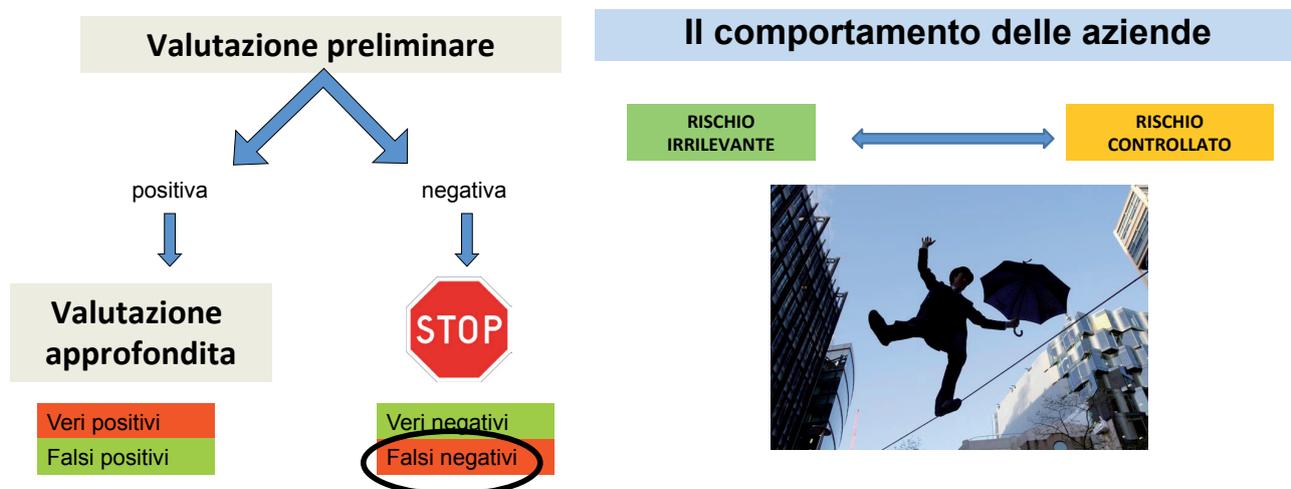
COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI

Quando la modalità con cui sentire i lavoratori scelta dal datore di lavoro può considerarsi corretta ?

- **i lavoratori sono effettivamente rappresentativi dei gruppi omogenei** (conoscono la realtà aziendale che viene valutata...)
- **la valutazione tiene adeguatamente conto dell'opinione dei lavoratori** (fase in cui sono sentiti, rapporto numerico all'interno del team, adeguata giustificazione in caso di conclusioni in disaccordo...)



VALUTAZIONE SLC: CRITICITÀ



- Non partecipano RLS
- RLS non adeguatamente formati sul metodo
- Valutazione non specifica dell'unità produttiva
- Gruppi omogenei troppo ampi e generici
- I valutatori aziendali non sono adeguatamente formati
- Gli RLS non sono a conoscenza delle specifiche situazioni valutate
- Accadono eventi che contraddicono i risultati
- Strumenti di valutazione non validati

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO (Fare riferimento al Documento di valutazione dei rischi)					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
4	Microclima adeguato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		Se non previsti, segnare SI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
13	Esposizione a rischio biologico	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO					

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
18	Chiara definizione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO					

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
20	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		se non previsto segnare NO
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO					

ORARIO DI LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
34	E' presente il lavoro a turni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
35	E' abituale il lavoro a turni notturni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO					

III - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
37	Diffusione organigramma aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
38	Presenza di procedure aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (*) (esclusi codici disciplinari)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing...)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO					

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
49	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO					

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO					

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO					

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi.	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
→	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO					

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
64	Possibilità di orario flessibile	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO					

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE CONTESTO DEL LAVORO alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore -1**
 Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE CONTESTO DEL LAVORO alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore 0**

MISURE DI PREVENZIONE

MISURE DI TIPO PREVENTIVO:

ORGANIZZATIVE, TECNICHE, PROCEDURALI
 (ES. MODIFICA ORGANIZZAZIONE LAVORO, INTRODUZIONE NUOVE TECNOLOGIE, PROCEDURE)

MISURE DI TIPO ATTENUANTE:

COMUNICATIVE, INFORMATIVE, FORMATIVE
 (ES. RIUNIONI, INIZIATIVE INFORMATIVE, CORSI DI INFORMAZIONE)

MISURE DI TIPO RIPARATORE:

INTERVENTI INDIVIDUALI
 (ES. ATTIVAZIONE SPORTELLO D'ASCOLTO, SOSTEGNO INDIVIDUALE)





Centro nazionale per la prevenzione
e il controllo delle malattie
Network per la prevenzione e la sanità pubblica



PROGRAMMA CCM 2013
*Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione
e gestione dello stress lavoro-correlato*

INAIL, SETTORE RICERCA, DIPARTIMENTO MEDICINA DEL LAVORO

REGIONI

- | | |
|--------------|--------------------|
| 1. LAZIO | 9. SARDEGNA |
| 2. VENETO | 10. BASILICATA |
| 3. LOMBARDIA | 11. FRIULI VG |
| 4. TOSCANA | 12. MARCHE |
| 5. PUGLIA | 13. LIGURIA |
| 6. CAMPANIA | 14. EMILIA ROMAGNA |
| 7. SICILIA | 15. P.A. TRENTO |
| 8. UMBRIA | 16. P.A. BOLZANO |

- UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI VERONA
- UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BOLOGNA

OBIETTIVO GENERALE:

Contribuire all'accrescimento e al miglioramento complessivo del sistema di gestione dello stress lavoro-correlato in Italia, attraverso un piano :



Campione di aziende:

- 200 aziende 6-9 addetti
- 500 aziende 10 – 249 addetti
- 150 aziende 250 - 999 addetti
- 150 unità > 999 addetti

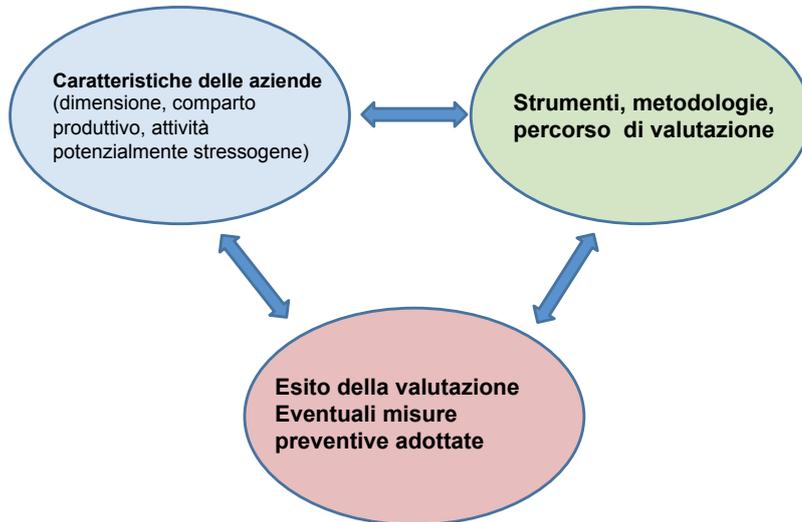
TOTALE 1000 aziende (pubbliche e private)

Strumento di rilevazione univoco

Aziende multisito analizzate una sola volta verificando la VR complessiva dell'azienda con riferimento all'attività prevalente e caratteristica

PROGRAMMA CCM 2013

Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

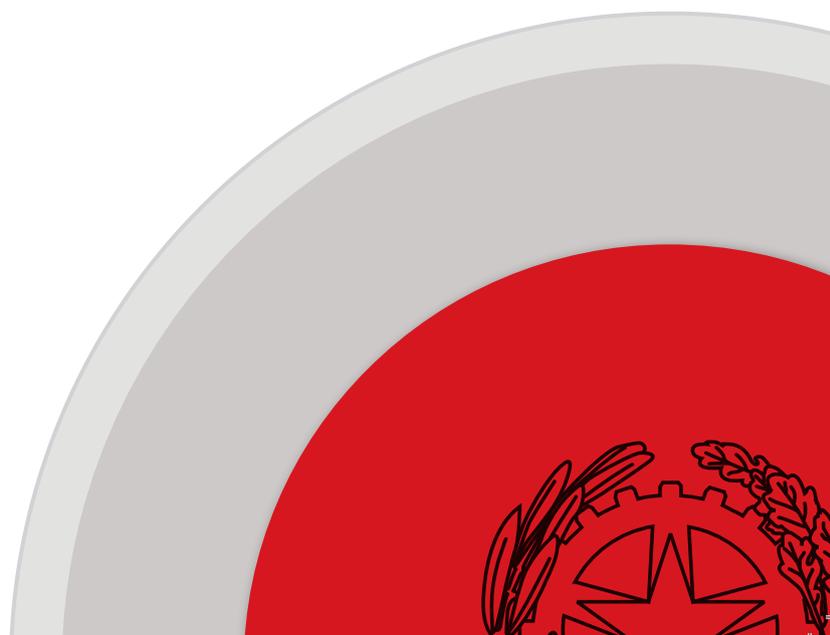


LA POLIZIA LOCALE IN SICUREZZA

LE PATOLOGIE OSTEOARTICOLARI

Dr. Elio Munafò - Medico del Lavoro

Consulta nazionale medici Ital Interregionale Stress lavoro-correlato



PREMESSA

Le patologie osteoarticolari o muscolo scheletriche sono molto diffuse nella popolazione generale e la loro origine riconosce molteplici fattori, fra cui condizioni di sovraccarico biomeccanico.



Sono particolarmente frequenti e spesso clinicamente rilevanti le alterazioni della colonna lombo sacrale, con eventuale degenerazione del disco intervertebrale, e la cosiddetta “low back pain syndrome”.

Anche le malattie degli arti superiori possono essere legate a sovraccarico biomeccanico, come movimenti ripetitivi con sforzi prolungati di muscoli, tendini ed articolazioni. Tra queste le tendiniti del distretto mano-braccio, la sindrome del tunnel carpale, l’epicondilite e la sindrome della cuffia dei rotatori



A carico degli arti inferiori il sovraccarico biomeccanico può determinare patologie prevalentemente a carico delle ginocchia, con borsite, meniscopatia, etc ...



Per alcune di queste malattie c’è nel nostro Paese l’obbligo di denuncia/segnalazione di malattia professionale ai sensi dell’art. 139 del DPR 1124/65.

L’elenco delle malattie di cui è obbligatoria la denuncia è aggiornato dal DM 10 giugno 2014.

Le malattie sono classificate in tre gruppi

- malattie la cui origine lavorativa è di elevata probabilità**
- malattie la cui origine lavorativa è di elevata probabilità**
- malattie la cui origine professionale è possibile**

I dati dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro e le malattie professionali (INAIL) mostrano negli ultimi anni un aumento importante dei riconoscimenti di malattie professionali osteo articolari, in particolare dopo che nel 1988 una sentenza della **Corte Costituzionale ha aperto la strada al "sistema misto", con la possibilità di riconoscere la natura professionale anche di malattie non tabellate.**

Le malattie professionali tabellate sono inserite in appositi decreti, l'ultimo è il DM 9 aprile 2008, e per queste patologie sussiste la presunzione legale di origine professionale.

Le malattie professionali non tabellate sono quelle non inserite nella tabella sopraindicata, e per queste l'onere della prova dell'origine professionale è a carico del lavoratore

La ricerca sulla percezione dei rischi da lavoro fra gli Operatori della Polizia locale ha quindi dedicato una particolare attenzione alle patologie osteo articolari, in considerazione della loro ampia diffusione e dei fattori specifici di rischio che è possibile individuare in numerose attività.

LA RICERCA SULLA PERCEZIONE DEL RISCHIO: LE PATOLOGIE OSTEO ARTICOLARI

analizzate in base alla
tipologia di attività prevalente,
ed insieme ai rappresentanti dei lavoratori
sono stati individuati quattro macrogruppi:

- a.**viabilità ed infortunistica stradale,
- b.**ordine pubblico,
- c.**polizia giudiziaria e servizi ispettivi e
- d.**servizi amministrativi.



Nell'analisi si è inoltre tenuto conto delle classi di età, dell'attività prevalente e dell'area geografica (Milano, Torino, Roma, Napoli e Palermo)

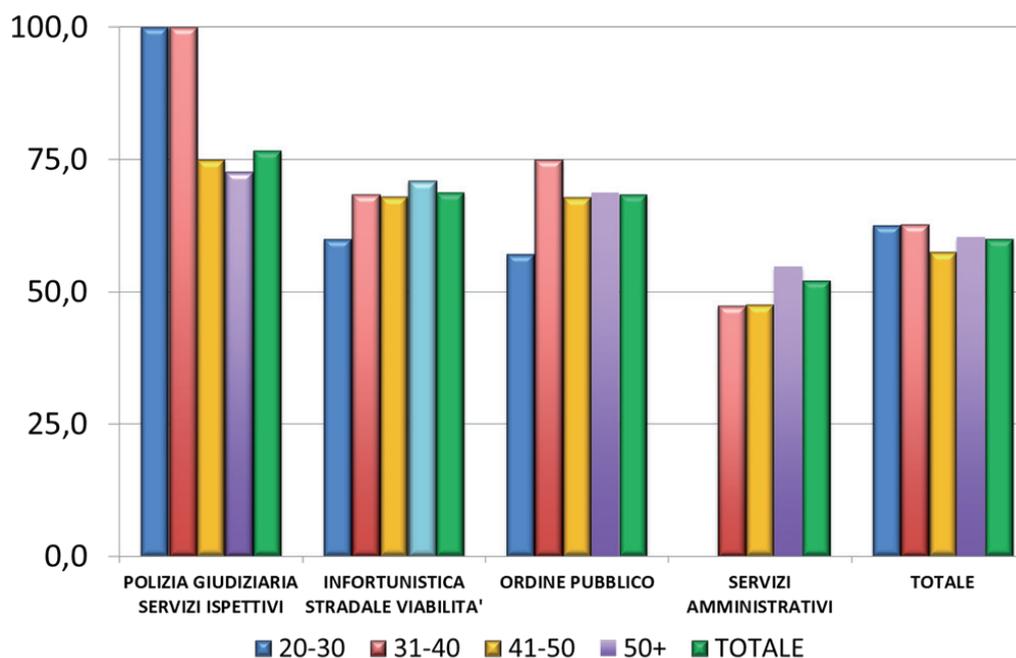
ALLA DOMANDA:

«Soffri di problemi di salute collegati alle attività di lavoro,
e tra questi di dolori muscolari?»

Ha risposto affermativamente il **60%** degli intervistati.

La distribuzione per classi di età mostra che questi disturbi insorgono già in età giovanile.

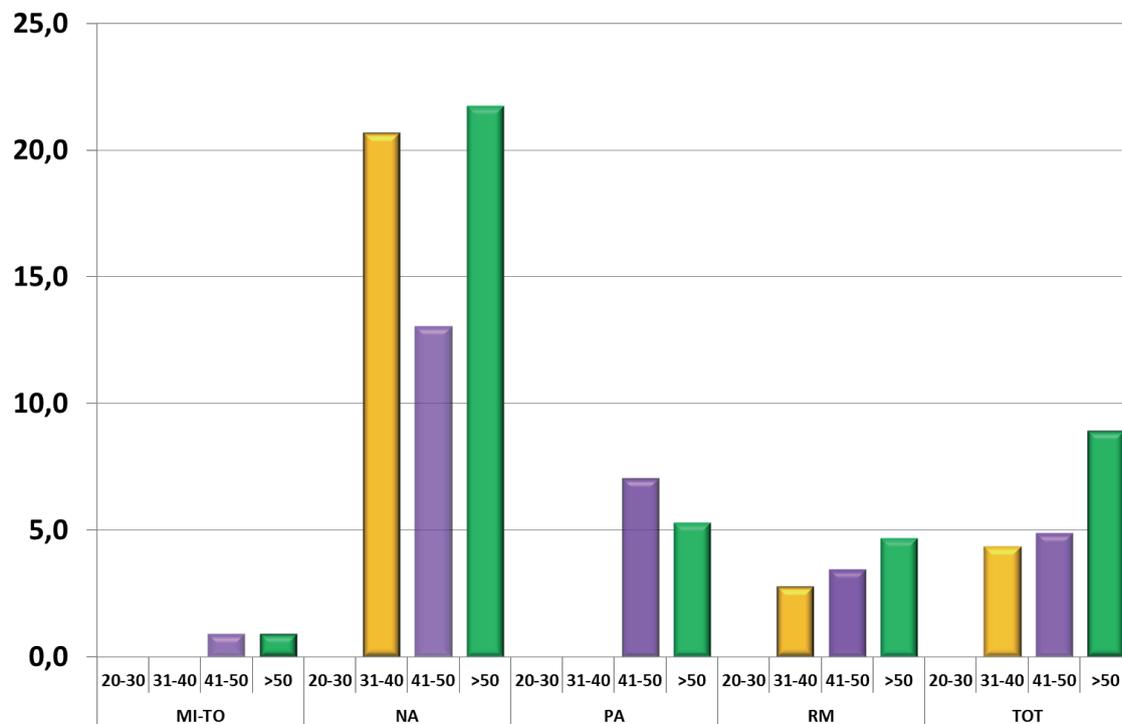
I servizi ispettivi sono quelli in cui la frequenza dei disturbi è maggiore, mentre è minore negli operatori addetti a servizi amministrativi.



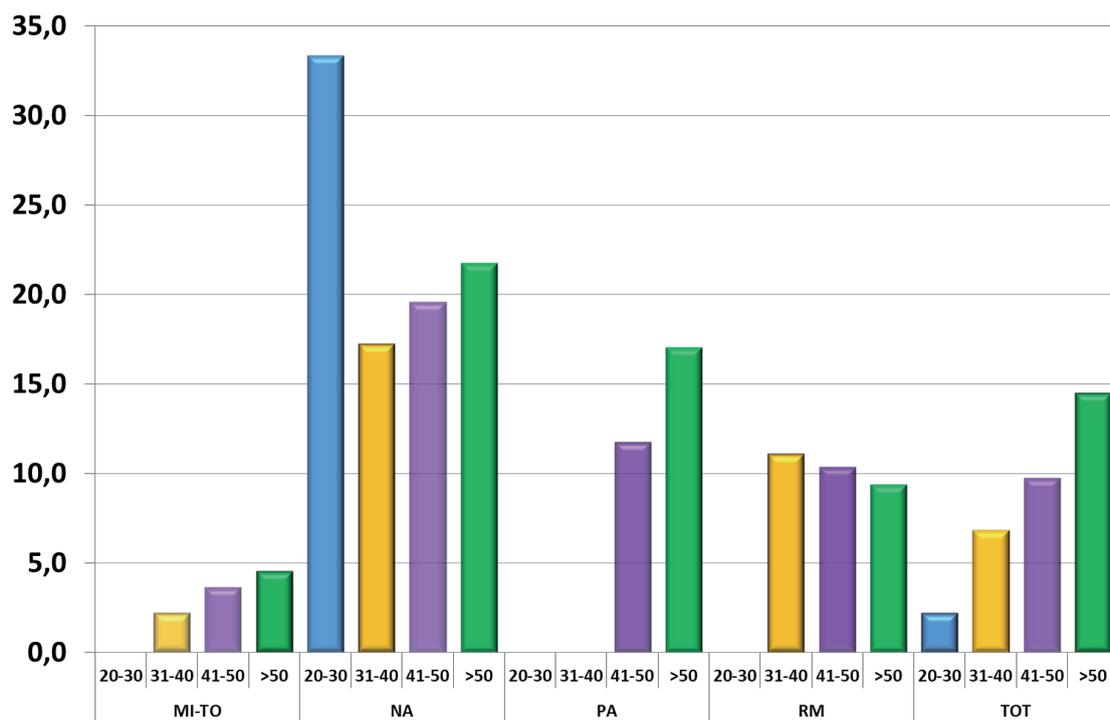
ALLA DOMANDA:

«Ti è stata riscontrata una malattia professionale? Se sì quale?»

Artrite



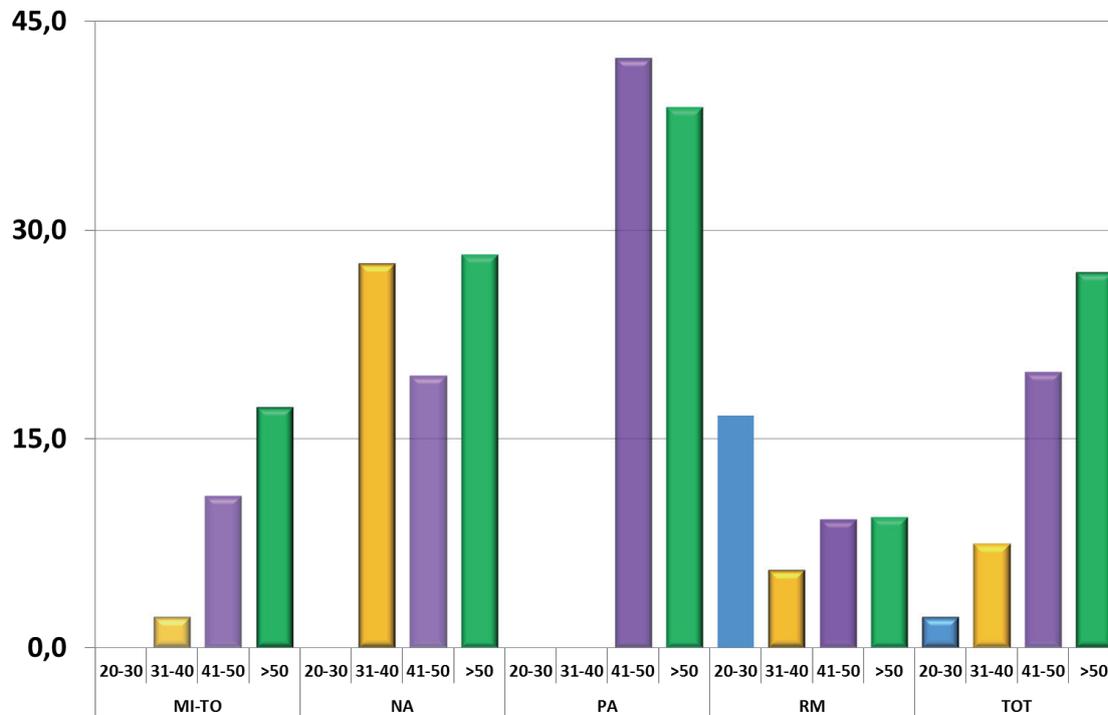
Patologie muscolo scheletriche



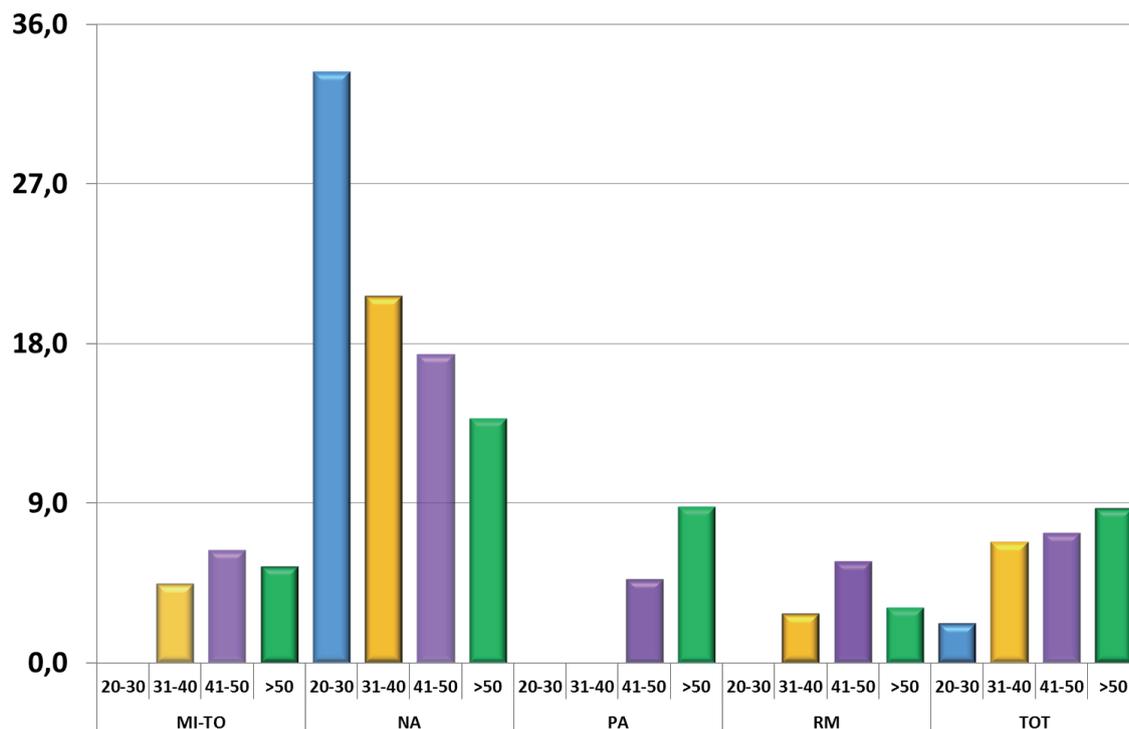
ALLA DOMANDA:

«Hai sviluppato patologie a carico dell'apparato muscolo-scheletrico legate alla postura di lavoro?»

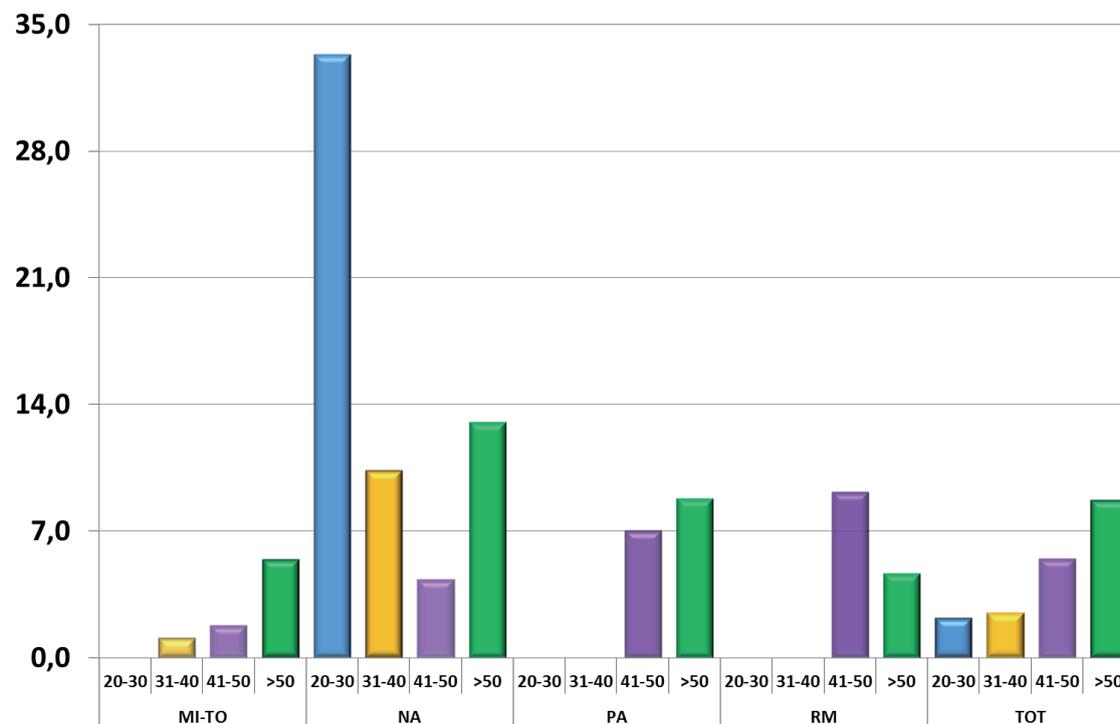
Periartrite



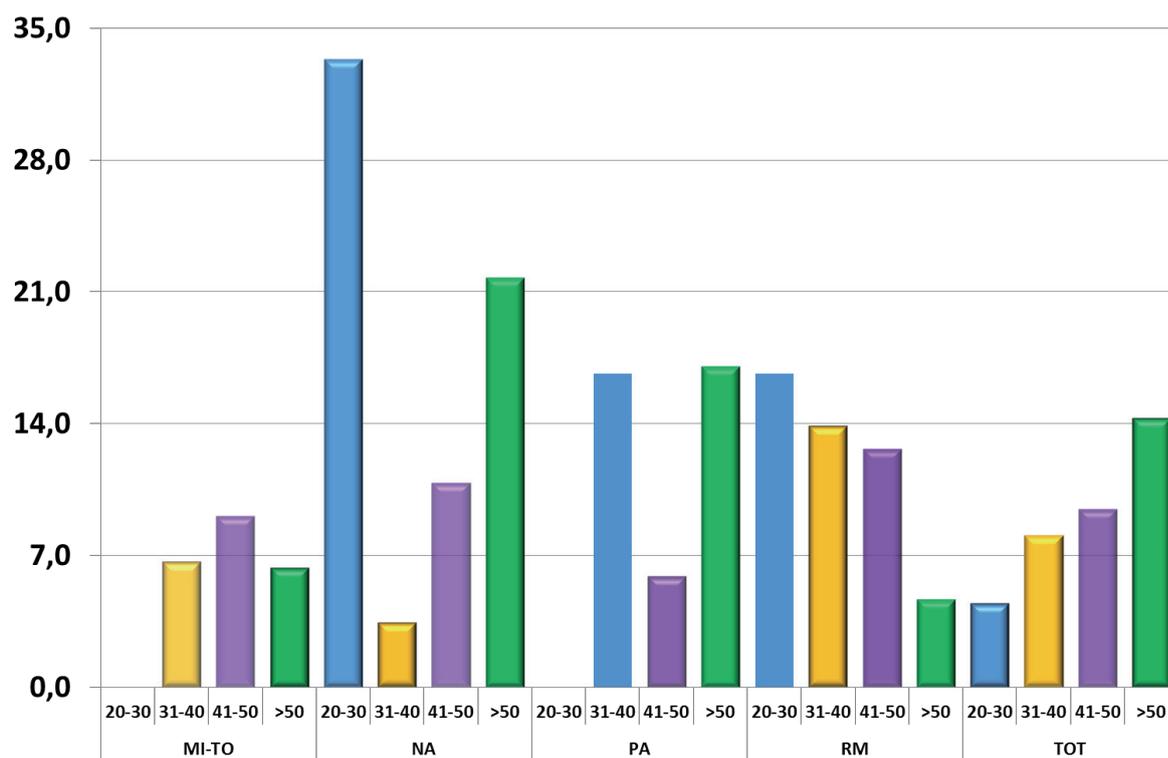
Epicondilite



Tunnel carpale



Meniscopatie



CONSIDERAZIONI

Le malattie osteoarticolari rappresentano le patologie più rilevanti per frequenza fra i lavoratori, ed è necessario che vengano accuratamente valutati tutti i fattori di rischio che possono determinare

- ❑ una maggiore frequenza di queste patologie oppure
- ❑ una loro insorgenza più precoce o
- ❑ una prognosi meno favorevole.

Le valutazioni dei rischi devono tener conto anche delle differenze legate all'età, al genere, alla provenienza geografica, e quando necessario devono **essere approfondite con indagini ergonomiche.**

Dalla valutazione dei rischi discendono le misure di prevenzione, che si basano innanzitutto su **informazione dei lavoratori, formazione e addestramento.**

Le misure di **prevenzione** inoltre sono di natura **tecnica, sanitaria ed organizzativa**, ma in ogni caso è importante che sia assicurata **una reale partecipazione dei lavoratori** a tutte le diverse fasi, dalla valutazione del rischio alla individuazione delle misure di tutela.

Infine non va sottovalutata l'importanza di **una corretta diagnosi per un giusto riconoscimento** delle malattie che si sono verificate, ed in tal senso è necessario che siano sviluppate le **sinergie** fra le diverse strutture sindacali ed il patronato per assicurare ai lavoratori la massima assistenza anche in questo ambito.





OPES FORMAZIONE

AGENZIA FORMATIVA DELLA UIL FEDERAZIONE POTERI LOCALI GRATUITA E CONVENZIONATA ASSOCIATI UIL FPL

OPES Formazione è una associazione senza scopo di lucro che agisce soprattutto nei settori di riferimento del Sindacato di Categoria UIL FPL e che svolge la sua attività nell'ambito della ricerca, della progettazione e realizzazione di attività formative e della promozione di interventi umanitari nei paesi del terzo mondo.

È **accreditata dalla Regione Lazio** quale Ente che eroga attività di Formazione.

È **ente attuatore accreditato presso il Fondoprofessioni** (numero di repertorio 144706).

È stato **provider ECM presso il Ministero della Salute** (numero di riferimento 5867) dal 2003 al 2010 per la realizzazione di eventi formativi finalizzati alla Educazione Continua in Medicina su tutto il territorio nazionale.

È **provider ECM in FAD e RES con accreditamento di AGENAS** del 24.02.2011 (numero di riferimento 267) per l'erogazione di eventi formativi di Educazione Continua in Medicina in modalità e-Learning e residenziale.

È **Ente accreditato dal Ministero della Giustizia per la formazione dei Mediatori** (provvedimento del 29.10.2010)

La sede di Roma di OPES Formazione è certificata ISO 9001/UNI EN ISO 9001:2008 per la progettazione ed erogazione di corsi di Formazione Professionale in generale e per l'Educazione Continua in Medicina in particolare (Certificato N. IT05/0415).

Opera in convenzione con:

- **Università degli Studi di Siena** attraverso il **Progetto UNILABOR** per la realizzazione del Corso di Laurea in "Consulente del Lavoro", i Master di 1° livello in: "Gestione e Management della Polizia Locale", "Diritto dell'ambiente e della Prevenzione Ambientale", "Prevenzione e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro" e i Corsi Universitari di Formazione in: "Gestione e Management della Polizia Locale", "Gestione della Qualità nei Servizi della P.A. e nelle aziende del S.S.N." e "Diritto, Economia e Gestione della Previdenza Complementare".
- **Seconda Università di Napoli** attraverso il **Progetto UNILAB** per la realizzazione del Corso di Laurea Triennale in "Scienze Politiche" e del Corso di Laurea Magistrale in "Scienza delle Pubbliche Amministrazioni".
- **Università Telematica delle Scienze Umane** attraverso il **Progetto UNILAVORO** per la realizzazione dei Corsi di Laurea Triennale in "Scienze Politiche e delle Relazioni Internazionali" e "Scienze dell'Educazione e della Formazione" e il Corso di Laurea Magistrale in Giurisprudenza.

Ha operato attraverso convenzione con l'Università degli Studi di Teramo - Dipartimento in Scienze della Comunicazione per la realizzazione di corsi di formazione in "Metodi e tecniche della comunicazione sociale e metodologie formative in ECM con progettazione docenza di eventi formativi".

MASTER UNIVERSITARI

- **Master 1° livello in Gestione e Management della Polizia Locale** presso la Facoltà di Giurisprudenza di Siena con apertura dell'accesso (in forma di corso universitario di alta formazione) anche a soggetti non in possesso della laurea di 1° livello
- **Master Universitario 2° livello in Management delle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale**
- **Master in Funzioni Specialistiche e Gestione del coordinamento nelle Professioni Socio-Sanitarie**
- **Master Universitario in Infermieristica Legale e Forense.**

CORSI FAD PER OPERATORE SOCIO SANITARIO, PERSONALE AMMINISTRATIVO E POLIZIA LOCALE (Certificazione ISO 9001)

Piattaforma FAD: www.fad.opes.ws

CORSI ECM FAD PER OPERATORI SANITARI (Certificazione ECM Agenas - Provider Nazionale n°. 267)

Piattaforma FAD: www.fad.opes.org

NOVITA' 2015

PROGETTO FORSIND - Formazione di base e specialistica dell'attività sindacale di Primo livello (mira a far acquisire le conoscenze fondamentali per l'attività sindacale) e di Secondo Livello (mira a consolidare le conoscenze di base in un'ottica di specializzazione tematica e relazionale). Conoscenze spendibili all'interno della Laurea Triennale in Scienze Politiche.

PROGETTO ISTRUTTORI AMERICAN HEART ASSOCIATION ha lo scopo di formare i professionisti sanitari, scelti in base alla loro professione sanitaria e curriculum vitae, tramite un corso di formazione abilitante all'esercizio dell'insegnamento delle Manovre di Rianimazione Cardiopolmonare di base e l'uso del Defibrillatore Semiautomatico Esterno in età adulto/pediatrico a personale laico e/o sanitario.

INFO: www.opesformazione.it **FACEBOOK:** [OPES Formazione](#)

E-mail: master@opesformazione.it - opes@uilfpl.it - formazione@uilfpl.it

Firenze Via delle Porte Nuove, 18 tel. 055 334020 **Roma** Via di Tor Fiorenza, 35 tel. 06 86508206



PER LA PERSONA

Pensione

— **Verifica** del diritto alle prestazioni previdenziali e assistenziali (pensione di vecchiaia, anticipata, invalidità, superstiti, pensione sociale e assegno sociale) — **Presentazione** delle domande ai diversi Istituti previdenziali e patrocinio in tutte le fasi di contenzioso amministrativo, medico e legale — **Controllo** dei trattamenti in pagamento ed eventuale ricostituzione/riliquidazione, richiesta di integrazione, supplementi e aumenti previsti dalla legge — **Consulenza** in materia di previdenza complementare — **Verifica** e contestazione degli indebiti pensionistici — **Controllo** delle trattenute fiscali e verifica reddituale per prestazioni previdenziali e assistenziali legate al reddito

Prestazioni a sostegno del reddito

— **Richiesta** di indennità di mobilità e di Aspi e Mini Aspi per i lavoratori licenziati — **Inoltro** delle domande per l'indennità di disoccupazione per i lavoratori agricoli, stagionali e precari del settore pubblico e privato — **Consulenza** e assistenza in materia di accesso al fondo di garanzia del trattamento di fine rapporto — **Invio** delle istanze per l'indennità di malattia e maternità in favore di particolari categorie (lavoratori domestici, agricoli, parasubordinati, etc.) — **Trasmissione** delle richieste per il congedo di maternità, paternità e congedo parentale — **Riconoscimento** dei permessi per malattia del bambino, congedi per i figli o altri soggetti con handicap grave — **Richiesta** di assegno di maternità per le casalinghe e le lavoratrici discontinue — **Contenzioso** in materia di indennità di malattia (assenza alla visita di controllo, contestazione dell'esito, etc.) — **Richiesta** di prestazioni collegate alla tubercolosi — **Domanda** per la corresponsione dei trattamenti familiari in favore di lavoratori e pensionati

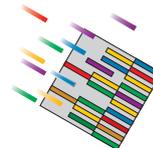
Posizione assicurativa

— **Verifica** delle posizioni assicurative presso gli Istituti previdenziali o le Amministrazioni di appartenenza — **Valorizzazione** dei periodi di lavoro all'estero — **Denuncia** dell'omessa contribuzione e recupero della stessa — **Rettifica** delle posizioni assicurative in caso di errata registrazione — **Accredito** della contribuzione figurativa per servizio militare, malattia, maternità, etc. — **Richiesta** di computo dei servizi per i pubblici dipendenti — **Riscatto** di specifici periodi (laurea, lavoro all'estero, etc.) — **Ricongiunzione** in un unico Fondo di previdenza di tutte le diverse posizioni assicurative — **Domanda** di autorizzazione ai versamenti volontari, compilazione di bollettini e verifiche



Infortunati e malattie professionali

— **Prolungamento** del periodo di temporanea — **Denuncia** dell'infortunio in occasione di lavoro o infortunio in itinere e riconoscimento delle prestazioni previdenziali — **Riconoscimento** di malattia professionale, tabellata o non tabellata — **Richiesta** delle prestazioni economiche all'Inail (indennizzo per danno biologico, rendita vitalizia, rendita ai superstiti etc.) — **Domande** per prestazioni sanitarie all'Inail (cure termali, esenzione ticket, riabilitazione e protesi, ecc.) e/o integrative — **Ricorso** amministrativo o medico legale, qualora non si concordi con le decisioni o valutazioni espresse dall'Inail con l'apporto e la consulenza degli esperti medico e legali del Patronato — **Formazione** e informazione sui temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro come supporto e in sinergia con le Categorie della Uil



Immigrazione

— **Domanda** per il rilascio e rinnovo dei titoli di soggiorno — **Rilascio** del Permesso di soggiorno Ce per soggiornanti di lungo periodo — **Ricongiungimento** familiare — **Prenotazione** al test di lingua italiana per il rilascio del permesso Ce lungo soggiornanti

Handicap

in collaborazione con gli uffici H della Uilp

— **Riconoscimento** dello stato di invalidità per l'iscrizione nelle liste speciali di collocamento — **Domande** per l'accertamento dello stato di handicap e invalidità civile — **Presentazione** della domanda per assegni e pensioni per invalidi civili, ciechi civili e sordomuti e indennità di accompagnamento — **Esenzione** ticket e consulenza Ssn — **Tutela** ed esercizio dei diritti dei portatori di handicap e dei loro familiari — **Richiesta** di riconoscimento per danni alla salute derivanti da trasfusioni e vaccinazioni

Welfare integrativo

Informazioni sull'insieme dei servizi e benefici forniti ai lavoratori anche attraverso la contrattazione aziendale al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa, come il sostegno al reddito familiare, alla genitorialità, alla tutela della salute, ad agevolazioni di carattere commerciale e a politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nodi di rete Uil

Sono strumenti di consulenza qualificata per le strutture Uil, le Rsu, gli Rls e i quadri della Uil sui temi della salute, della sicurezza e della tutela giuridica. Ad oggi, insieme alla Uil, abbiamo reso operativi i seguenti nodi di rete:

- malattiemuscoloscheletriche@pec.italuil.it
- normativasicurezza@pec.italuil.it
- immigrazione.leg@pec.italuil.it
- ammortizzatorisociali.leg@pec.italuil.it
- indebiti.leg@pec.italuil.it
- infortuni.leg@pec.italuil.it

letteraital

Lettera Ital è il quindicinale telematico del Patronato Ital che affronta tematiche di natura previdenziale, assistenziale e socio sanitaria. È possibile ricevere la rivista sul proprio indirizzo e-mail compilando la scheda di registrazione sul sito www.italuil.it

