

Gestione della SSL in ottica di genere: Ripartiamo dagli strumenti

Prof. Dr. Rudy Foddis
Università di Pisa



Ripartire dalla strada già percorsa...

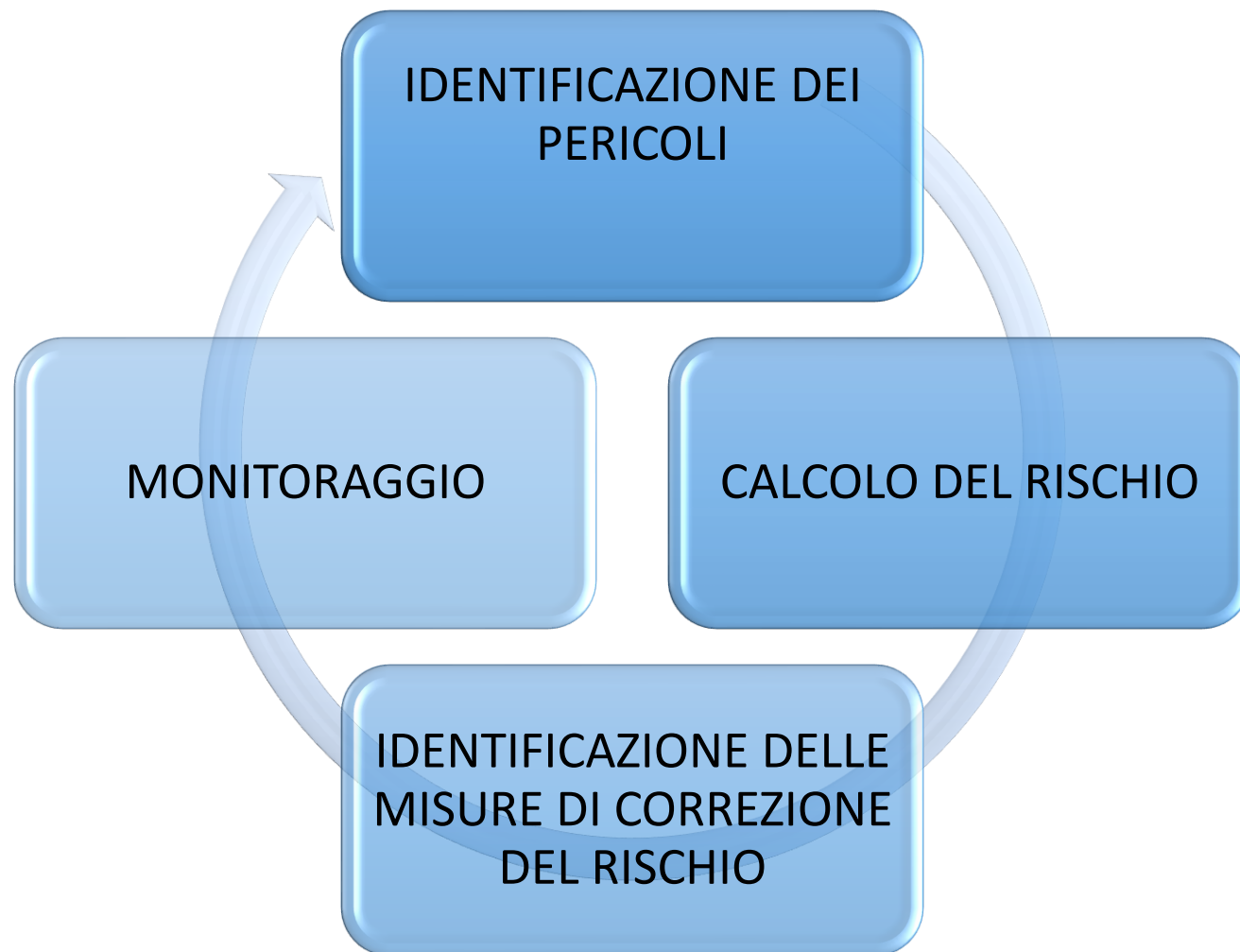
The image shows a screenshot of the INAIL website. At the top left is the INAIL logo with the text 'ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO'. Below it is a navigation bar with 'ISTITUTO', 'ATTIVITÀ', and 'COMUNICAZIONE'. A search bar on the right contains the text 'Cerca nel portale' and a magnifying glass icon. A dark green button labeled 'ACCEDI AI SERVIZI ONLINE' is positioned below the search bar. A breadcrumb trail reads 'Home > Comunicazione > Pubblicazioni > Catalogo'. A left sidebar lists various categories under 'Pubblicazioni', including 'Catalogo Generale' and 'Rivista Infortuni'. The main content area features a large image of a book cover with a grid of text boxes containing terms like 'lavoro e disoccupazione', 'tecnologia', 'responsabilità', and 'democrazia'. The book title is 'Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere' and it is Volume 4 of the 'RISCHI LAVORATIVI' series. A smaller version of the book cover is shown to the right, with the text 'Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere' and 'RISCHI LAVORATIVI. UN APPROCCIO MULTIDISCIPLINARE. Volume 4'. At the bottom right, there are social media icons for Facebook, Twitter, Google+, Email, and Print.

Valutazione del rischio in ottica di genere

Articolo 28 Oggetto della valutazione dei rischi

Comma 1:

“La valutazione di cui all’articolo 17, comma 1, lettera *a*), deve riguardare tutti i rischi ... nonché **quelli connessi alle differenze di genere,**”



Aree di interesse binomio genere-lavoro inserite nello strumento

Discriminazione
indiretta

Informazione,
formazione,
partecipazione

Aspetti
tecnici/metodol
ogici della VR in
ottica di genere

Tematiche di
conciliazione
lavoro-
famiglia

<https://varidige.med.unipi.it/>

Atti On line :: Project s.r.l. x Elezioni del Rettore 2016- x Home x Search x (290) Università di Pisa V x VaRiGe - Valutazione del f x VaRiGe - Valutazione del f x Varige - Strumento di aut: x Primo utente

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

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

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

Conciliazione lavoro-famiglia

Sezione precedente
Informazione, formazione e partecipazione

Le domande precedute da un asterisco sono obbligatorie.

29. * L'azienda ha messo in atto prassi e/o procedure idonee a valutare se i/le lavoratori/trici hanno difficoltà a [conciliare il lavoro e la famiglia](#)?

- Sì
- No

*** A seguito delle informazioni reperite l'azienda ha adottato misure atte a rispondere ai bisogni rilevati?**

- Sì
- No, perché non sono emerse esigenze di conciliazione
- No

30. * Nell'organizzazione aziendale sono state attuate una o più misure di flessibilità (ad esempio flessibilità oraria, telelavoro, job-sharing)?

- Sì
- No, perché non rispondenti alle esigenze di conciliazione rilevate
- No, perché non attuabili per la specifica attività lavorativa
- No

31. * Nell'assegnazione dei turni si è venuti incontro ad [esigenze di conciliazione](#)?

- Sì
- No, perché non rispondenti alle esigenze di conciliazione rilevate
- No, perché non attuabili per la specifica attività lavorativa
- No

32. * Nell'assegnazione del lavoro notturno si è venuti incontro ad [esigenze di conciliazione](#)?

- Sì
- No, perché non rispondenti alle esigenze di conciliazione rilevate
- No, perché non attuabili per la specifica attività lavorativa
- No

33. * L'azienda ha messo a disposizione del/la lavoratore/trice un/a servizio/a di [conciliazione](#)?

<https://varidige.med.unipi.it/>

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



Esporta file

Nuovo questionario

Modifica questionario

Esito autovalutazione

Stampa esito

Glossario

Salute e sicurezza

Specificare:

Rischio ergonomico: movimentazione manuale pazienti

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

Metodo MAPO %

Metodo SpoSO %

Altro %

Specificare:

Movimenti ripetitivi

In che modo è valutato il rischio da movimenti ripetitivi?

OCRA index / check list (ISO 11228 parte 3)

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

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



Informazione, formazione e partecipazione

Sezione precedente
Salute e sicurezza

Sezione successiva
Conciliazione lavoro-famiglia

24. Nell'ambito delle attività informative/formative previste per i vostri rspp, rls o preposti sono stati trattati argomenti inerenti le differenze di [sesso](#) e [genere](#)?

- Sì, solo per quanto riguarda gli aspetti legati alla gravidanza
- Sì, anche per altri aspetti inerenti le differenze di sesso e genere
- No

25. Nell'ambito delle attività informative/formative previste per i lavoratori e le lavoratrici avete inserito argomenti inerenti le differenze di [sesso](#) e [genere](#)?

- Sì, solo per quanto riguarda gli aspetti legati alla gravidanza
- Sì, anche per altri aspetti inerenti le differenze di sesso e genere
- No

26. Indicare il numero e il sesso dei vostri ASPP e preposti

ASPP

M F

Preposti

M F

27. La programmazione della riunione per l'elezione del RLS è stata concordata con i lavoratori e le lavoratrici per facilitare una equa partecipazione di tutti e tutte?

- Sì
- No, perché gli RLS sono di nomina RSU, o sono esclusivamente RLS territoriali
- No

28. Gli RLS hanno richiesto di affrontare tematiche di sicurezza e [genere](#)?

- Sì e le tematiche sono state affrontate nei corsi di formazione
- Sì e sono in programma corsi di formazione inerenti tali tematiche
- Sì ma il DL non intende affrontare tali tematiche nei corsi di formazione
- No



Esporta file

Nuovo questionario

Modifica questionario

Esito autovalutazione

Stampa esito

Glossario

A

Conciliazione lavoro-famiglia

Sezione precedente
Informazione, formazione e partecipazione

Le domande precedute da un asterisco sono obbligatorie.

29. * L'azienda ha messo in atto prassi e/o procedure idonee a valutare se i/le lavoratori/trici hanno difficoltà a [conciliare il lavoro e la famiglia](#)?

- Sì
- No

*** A seguito delle informazioni reperate l'azienda ha adottato misure atte a rispondere ai bisogni rilevati?**

- Sì
- No, perché non sono emerse esigenze di conciliazione
- No

30. * Nell'organizzazione aziendale sono state attuate una o più misure di flessibilità (ad esempio flessibilità oraria, telelavoro, job-sharing)?

- Sì
- No, perché non rispondenti alle esigenze di conciliazione rilevate
- No, perché non attuabili per la specifica attività lavorativa
- No

31. * Nell'assegnazione dei turni si è venuti incontro ad [esigenze di conciliazione](#)?

- Sì
- No, perché non rispondenti alle esigenze di conciliazione rilevate
- No, perché non attuabili per la specifica attività lavorativa
- No

32. * Nell'assegnazione del lavoro notturno si è venuti incontro ad [esigenze di conciliazione](#)?

- Sì
- No, perché non rispondenti alle esigenze di conciliazione rilevate

UNIVERSITÀ DI PISA

Progetto di ricerca Multidisciplinare
Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere

Il progetto

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

L'Università di Pisa, in collaborazione con INAIL Direzione Regionale Toscana, ha elaborato uno strumento che possa permettere alle aziende di valutare, in auto-valutazione, se e quanto le stesse siano "gender sensitive".

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

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

È possibile scaricare un applicativo, disponibile per Windows, Mac, e Linux, ed effettuare la compilazione direttamente dal proprio terminale e procedere con la compilazione on line. Il file con i dati inseriti può essere condiviso con figure specifiche quali ad esempio il medico competente.

L'Ufficio di personale e IUSPP, che possono contribuire alla compilazione di alcune sezioni di competenza.

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

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

È possibile arrivare al questionario compilato con il testo finale da file progetto PLS, che possono indicare il grado di concordanza con quanto inserito nello strumento di autovalutazione.

Successivamente al DL verrà inviato l'esito del livello di concordanza. L'invio agli IUS è fortemente consigliato, per l'arrivo di un preciso confronto, ma non obbligatorio.

ValuGe - Valutazione del Rischio legato alle differenze di Genere
Riferimenti normativi | Glossario | Contatti | Cookie policy

• Autovalutazione

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

• Finalità educativa/formativa

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

Esito dell'autovalutazione per Excellence spa (2014)

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

All'interno delle singole aree oltre ad un colore per indicare visivamente l'adeguatezza rispetto alla valutazione in ottica di genere vengono mostrati avvisi che consigliano come poter migliorare l'adeguatezza stessa nell'area.

Anagrafica aziendale

Distribuzione anagrafica e condizione occupazionale delle lavoratrici e dei lavoratori

AVVISO 2.3: Differenza moderata rapporto M/F per età > 55 anni per uomini.

Salute e sicurezza [100%]

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

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

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

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

Informazione, formazione e partecipazione [100%]

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

Conciliazione lavoro-famiglia [100%]

AVVISO 5.5: Buon punteggio nell'area conciliazione lavoro-famiglia.

Salute e sicurezza [55%]

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

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

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

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

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

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

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

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



Nuove aree di interesse binomio genere-lavoro *in divenire* o *già realizzate* nello strumento

Valutazione “violenza nei luoghi di lavoro” in ottica di genere

Strumento per Bilancio di Genere

Certificazione di qualità in tema di genere e lavoro

Discriminazione indiretta

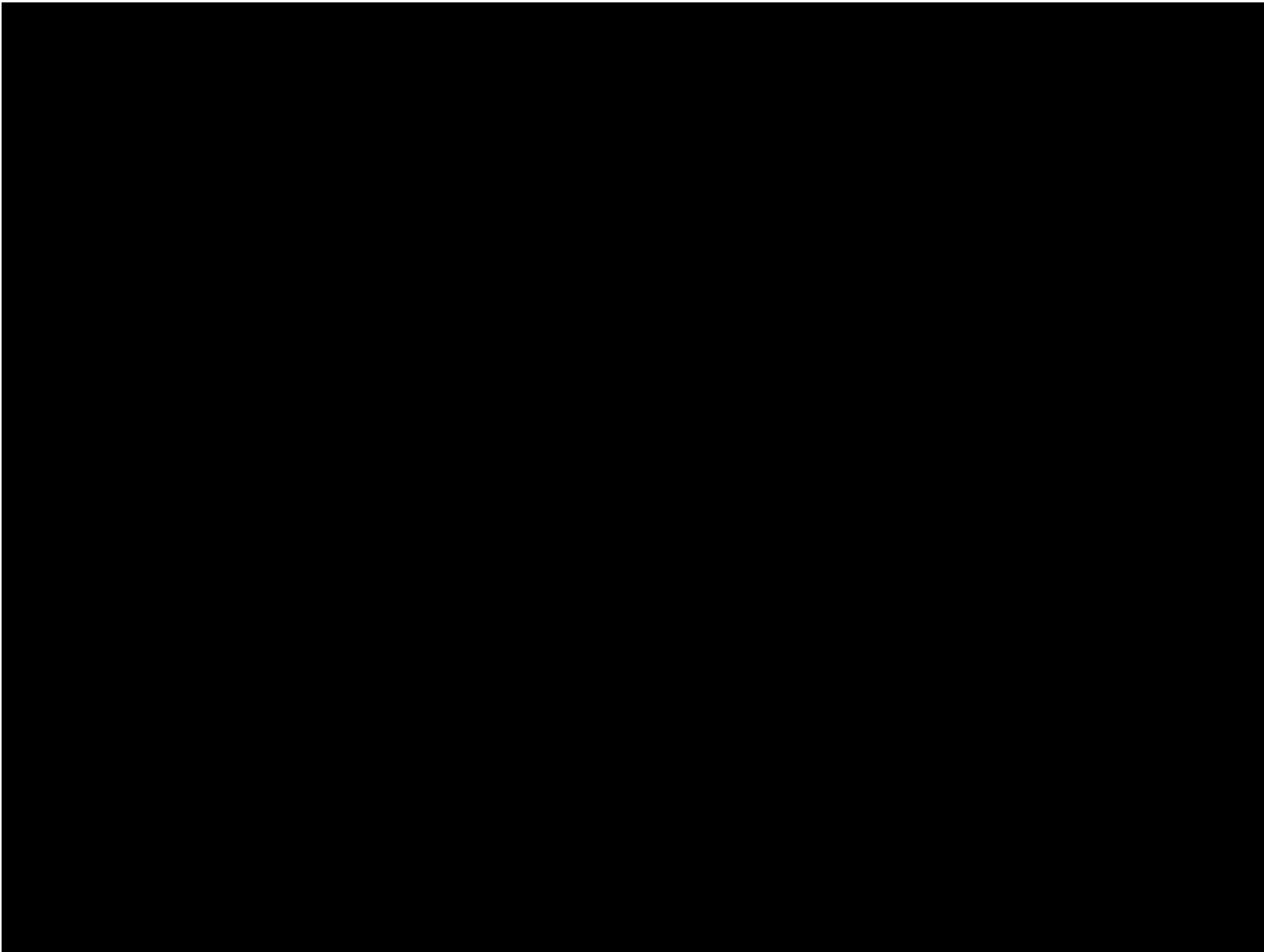
Informazione, formazione, partecipazione

Aspetti tecnici/metodologici della VR in ottica di genere

Tematiche di conciliazione lavoro-famiglia

Tematiche di conciliazione lavoro-famiglia

VARIDIGE e Bilancio di Genere



VARIDIGE e Bilancio di Genere



Strumento di autovalutazione in tema di Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere - Versione 2.0

Università di Pisa 2021

Esito dell'autovalutazione per Università di Pisa (2021)

[Download Bilancio di Genere precompilato](#)

Legenda della valutazione

Verde 😊 Adeguatezza dell'area tra il sufficientemente adeguato ed ottimale.

Giallo 😐 Adeguatezza dell'area tra inferiore alla sufficienza: è necessaria un'implementazione.

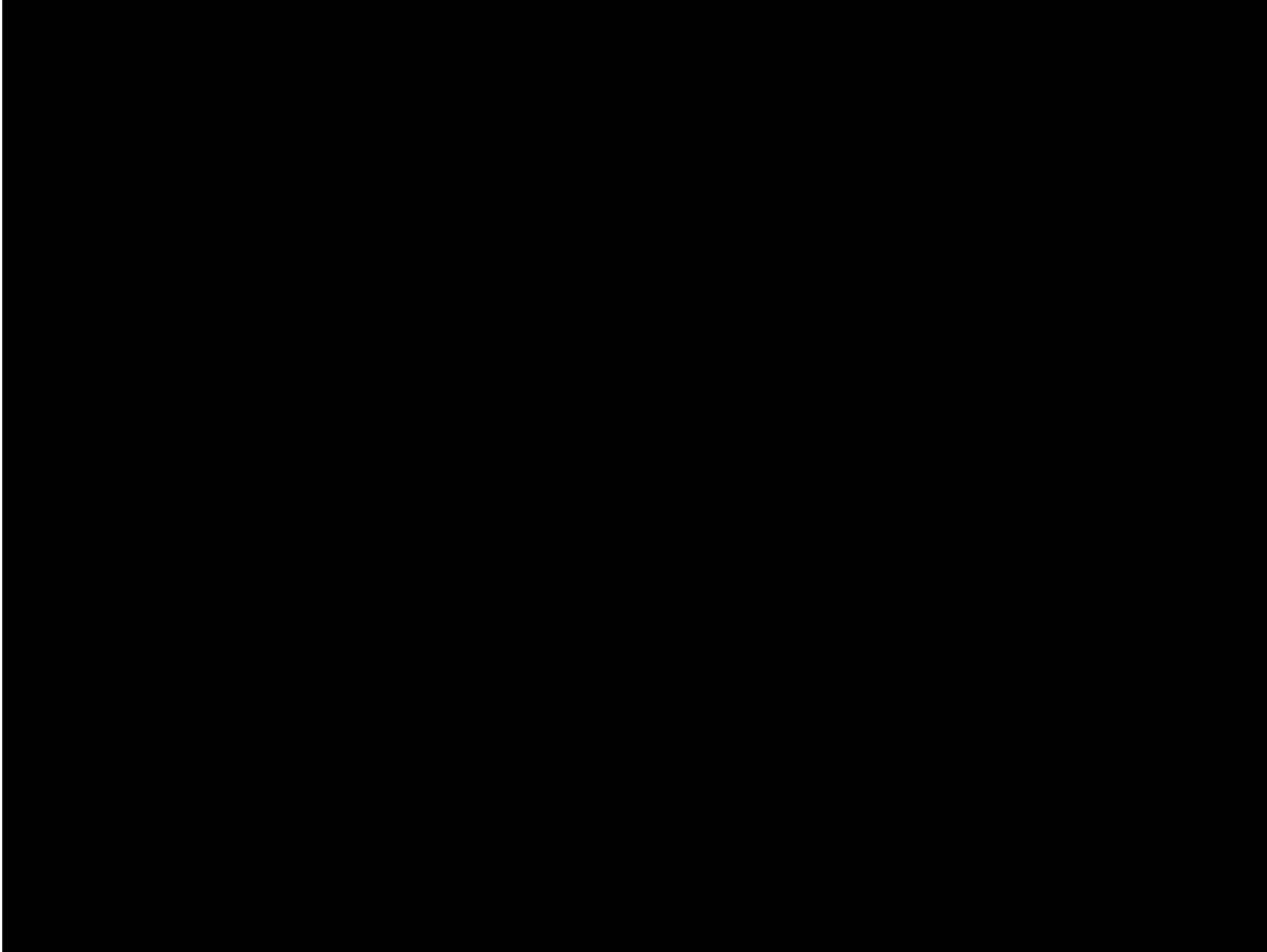
Rosso 😞 Scarsa adeguatezza dell'area in ottica di genere.

Grigio I dati raccolti in quest'area non sono valutati ai fini dell'analisi di adeguatezza dell'ottica di genere (es. Anagrafica Aziendale e Distribuzione anagrafica). L'analisi di tali dati evidenzia eventuali squilibri nella distribuzione anagrafica in ottica di genere meritevoli di approfondimento e suggerisce l'adozione di alcune misure correttive.

All'interno delle singole aree oltre ad un colore per indicare visivamente l'adeguatezza rispetto alla valutazione in ottica di genere vengono mostrati avvisi che consigliano come poter migliorare l'adeguatezza stessa nell'area.

[Download Bilancio di Genere precompilato](#)

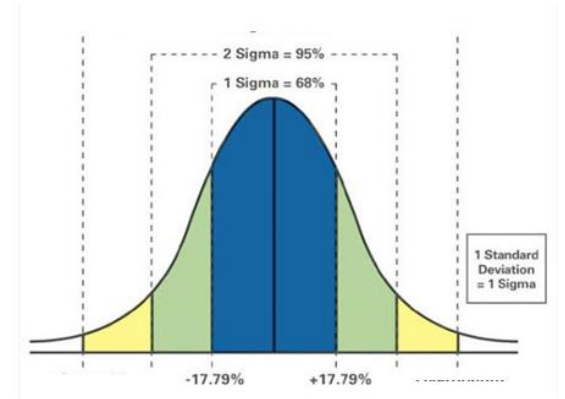
VARIDIGE e Bilancio di Genere



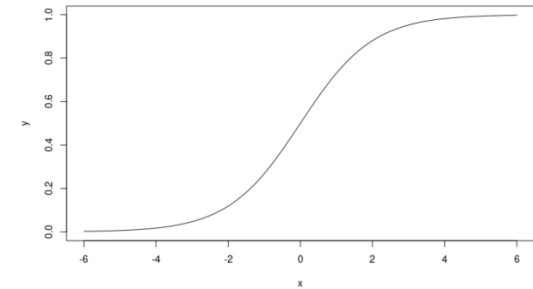
Analisi del gap stipendiale di genere

- DISTRIBUZIONE totale voci PARTE VARIABILE dello stipendio tra i due sessi a parità di livello di inquadramento contrattuale
- REMUNERATIVITA' MEDIA della PARTE VARIABILE dello stipendio per sesso
- REMUNERATIVITA' PER SINGOLA VOCE della PARTE VARIABILE dello stipendio per sesso
- Analisi della significatività statistica delle eventuali DISPARITA' DI TRATTAMENTO

$$\sqrt{\frac{P_{donne} - P_{uomini}}{\frac{P_{donne}(1 - P_{donne})}{N_{donne}} + \frac{P_{uomini}(1 - P_{uomini})}{N_{uomini}}}}$$



$$\log(p / (1 - p)) = \beta_0 + \beta_1(\text{anzianità di servizio}) + \beta_2(\text{livello di istruzione}) + \beta_3(\text{posizione lavorativa}) + \beta_4(\text{sesso})$$





Organizzazione
Internazionale
del Lavoro
1919-2019

**Eliminare la violenza e le molestie
nel mondo del lavoro**

Convenzione n. 190 e
Raccomandazione n. 206

SERIE GENERALE

Spediz. abb. post. - art. 1, comma 1
Legge 27-02-2004, n. 46 - Filiale di Roma

Anno 163° - Numero 276

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA

Roma - Venerdì, 25 novembre 2022

SI PUBBLICA TUTTI I
GIORNI NON FESTIVI

LA REPUBBLICA ITALIANA

SERIE GENERALE - N. 276

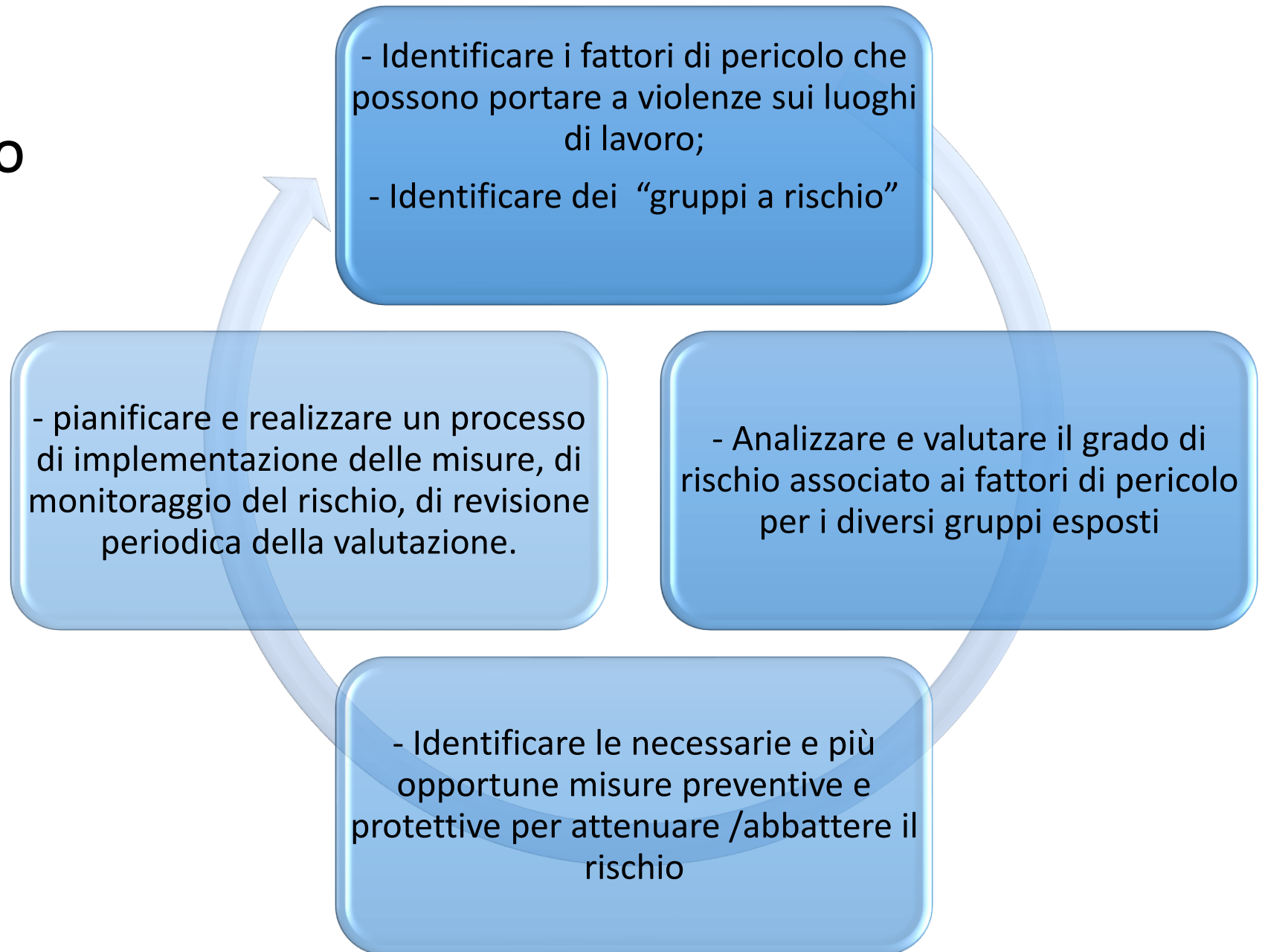
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE

Entrata in vigore della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019.

Si è perfezionata la procedura per l'entrata in vigore della Convenzione dell'organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019.

In conformità al suo art. 14(3), la Convenzione è entrata in vigore il 29 ottobre 2022.

Valutazione del rischio “violenza nei luoghi di lavoro”



Metodo di valutazione del rischio VLL

Dipartimento di Ricerca Traslationale e delle Nuove
Tecnologie in Medicina e Chirurgia



S.D. Medicina Preventiva del Lavoro
(Univ.) AOUP

Scuola di Specializzazione in
Medicina del Lavoro

Via Paradisa 2 Pisa - Ed. 1 Ospedale di Cisanello AOUP
Direttore Dr. Prof. Rudy Foddis

VALUTAZIONE PRELIMINARE RISCHIO AGGRESSIONE NEI LUOGHI DI LAVORO:

MAPPATURA DELL'ESPOSIZIONE AL PERICOLO

Check-list da sottoporre ai Rappresentanti dei GOL (Gruppi Omogenei di Lavoratori). La presente check-list è stata formulata sulla base delle direttive dettate dalla Convenzione ILO n.190 e dalla Raccomandazione n.206; quest'ultima, in merito alla valutazione dei rischi sui luoghi di lavoro, nell'articolo 8 specifica che:

“La valutazione dei rischi sui luoghi di lavoro di cui all'articolo 9 della Convenzione dovrebbe tenere conto dei fattori che aumentano la probabilità di violenza e molestie, ivi compresi i pericoli e i rischi psicosociali. Un'attenzione particolare dovrebbe essere prestata ai pericoli e ai rischi che:

- a) siano conseguenza delle condizioni e delle modalità di lavoro, dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, a seconda dei casi;
- b) riguardino soggetti terzi, quali clienti, fornitori di servizi, utenti, pazienti e il pubblico;
- c) siano conseguenza della discriminazione, dell'abuso dei rapporti di potere e delle norme culturali, sociali e di quelle relative al genere che favoriscono la violenza e le molestie.”*

P - Probabilità	4	4	8	12	16
	3	3	6	9	12
	2	2	4	6	8
	1	1	2	3	4
		1	2	3	4
		D - Danno			

Punteggio	Livello di rischio
0-4	1
5-9	2
10-29	3
30-49	4
>50	5

Metodo di valutazione del rischio VLL

REPARTO: _____ CONTROLLO RETE DI VENDITA - COMMERCIALE _____

RUOLO: _____ COORDINATORE _____

Appuntamenti presso affiliati, [backoffice](#) nel reparto, no [smartworking](#)

n.	CHECK-LIST PER I GRUPPI OMOGENEI DEI LAVORATORI	ESITO			
		Sì	No		
1	Nel reparto/dipartimento/azienda la presenza di <u>utenti e personale interno con condotte aggressive</u> è indicare con una "x" una fra le seguenti risposte:				
		molto frequente (almeno 1 al dì)	5	0	
		frequente (almeno 1 alla settimana)	4	0	
		possibile (almeno 1 al mese)?	3	0	3
		non frequente (almeno 1 all'anno)	1	0	
	mai accaduto	0	0		
1.a	Nel reparto/dipartimento/azienda ci sono stati <u>insulti, offese verbali e/o minacce</u> da parte degli utenti o dei loro familiari/accompagnatori		5	0	5
		negli ultimi 12 mesi?			
		Quanti episodi? <u>20</u>			
		nel periodo compreso tra 24 e 12 mesi fa?			
		Quanti episodi? <u>12</u>			
	nel periodo compreso tra 36 e 24 mesi fa?				
	Quanti episodi? <u>12</u>				
1.b	Nel reparto/dipartimento/azienda, ci sono stati <u>atti di violenza fisica</u> da parte	10	0	0	

Valutazione preliminare del rischio aggressione nei luoghi di lavoro della Scuola di Specializzazione in Medicina del Lavoro – Università di Pisa – Vers. 1.03

Strumento
preliminare
24 items

Dipartimento di Ricerca Traslationale e delle Nuove
Tecnologie in Medicina e Chirurgia



S.D. Medicina Preventiva del Lavoro
(Univ.) AOUP

Scuola di Specializzazione in
Medicina del Lavoro

Via Paradisa 2 Pisa - Ed. 1 Ospedale di Cisanello AOUP
Direttore Dr. Prof. Rudy Foddis

3	Nell'eventualità in cui dovesse verificarsi un episodio di violenza, nel reparto/dipartimento/azienda è prevista e nota a tutti gli operatori una modalità per la presa in carico della vittima dell'aggressione? (supporto psicologico, sostegno legale, diffida per chi ha commesso l'atto, provvedimenti disciplinari se si tratta di personale interno)	0	1	0
4	È previsto un servizio di supporto psicologico (anche esterno all'azienda) per la vittima?	0	1	1
5	La numerosità del personale in organico è sufficiente a garantire la compresenza nei momenti di interazione con l'utenza?	0	1	1
6	Nel caso in cui l'organizzazione lavorativa preveda che il lavoratore svolga mansioni da solo, è possibile in caso di necessità contare su un intervento repentino da parte di colleghi/forze di polizia/addetti alla sicurezza nei paraggi?	0	1	0
7	Nel caso in cui l'organizzazione lavorativa preveda che il lavoratore svolga mansioni da solo, è disponibile in caso di necessità un sistema di chiamate di emergenza (es: un pulsante di emergenza fisso o portatile)? N.A.	0	1	
8	Si ritiene che siano disponibili vie di fuga adeguate all'interno degli ambienti adibiti al contatto con l'utenza? N.A.	0	1	
9	Esiste una procedura per la segnalazione di una violenza subita/osservata?	0	1	0
9.a	La procedura per la segnalazione di una violenza subita/osservata è rapida e di facile utilizzo**?	0	1	0
9.b	La procedura per la segnalazione di una violenza subita/osservata è efficace***?	0	1	0
9.c	La procedura per la segnalazione di una violenza subita/osservata è utile****?	0	1	0

Metodo di valutazione del rischio VLL

Strumento approfondito

Dipartimento di Ricerca Traslationale e delle Nuove
Tecnologie in Medicina e Chirurgia



S.D. Medicina Preventiva del Lavoro
(Univ.) AOUP

Scuola di Specializzazione in
Medicina del Lavoro

Via Paradisa 2 Pisa - Ed. 1 Ospedale di Cisanello AOUP
Direttore Dr. Prof. Rudy Foddìs

VALUTAZIONE APPROFONDATA

(versione da compilare se non ci sono stati casi di aggressione in Azienda)

- P = Probabilità**

$$P = E - \sum_{i=1}^6 W_i$$

- E = F (Frequenza di contatto con l'utenza) x C (Compresenza)**

Per la stima del valore specifico di F utilizzare la tabella in Allegato 1.

- W_i = fattori di correzione**

W₁ = adeguatezza delle strutture e locali

W₂ = presenza di oggetti contundenti

W₃ = stato di formazione e informazione del personale

W₄ = contenuto della formazione

W₅ = tipologia di utenza

W₆ = organizzazione

Per il calcolo del valore specifico dei fattori di correzione (W_i), consultare l'Allegato 2.

W₄ → Contenuto della formazione (apporre una "x" nella casella accanto alla descrizione che rappresenta al meglio la situazione in Azienda)

Il corso di formazione prevede una sezione specifica sul rischio aggressione che include una formazione <u>teorica e pratica</u> sulle tecniche di de-escalation.	
Il corso di formazione prevede una sezione specifica sul rischio aggressione che include una formazione <u>teorica</u> su tipologie e modalità di aggressione, ma non una parte pratica.	
Il corso di formazione verte solo su tematiche generali e non prevede sezioni specifiche sul rischio aggressione.	

Dipartimento di Ricerca Traslationale e delle Nuove
Tecnologie in Medicina e Chirurgia



S.D. Medicina Preventiva del Lavoro
(Univ.) AOUP

Scuola di Specializzazione in
Medicina del Lavoro

Via Paradisa 2 Pisa - Ed. 1 Ospedale di Cisanello AOUP
Direttore Dr. Prof. Rudy Foddìs

ALLEGATO 1

FATTORE "E"

% di esposizione con utenza sul turno lavorativo	Apporre una "x" accanto ai valori che riflettono al meglio la situazione dei lavoratori in Azienda	Compresenza	Apporre una "x" accanto alla descrizione che riflette al meglio la situazione dei lavoratori in Azienda
0-10 % (molto bassa)		A) compresenza con altro lavoratore	
		B) Contatto visivo/uditivo con altro lavoratore	
		C) Soli	
11- 25% (bassa)		A) compresenza con altro lavoratore	
		B) Contatto visivo/uditivo con altro lavoratore	
		C) Soli	
26-35% (moderata)		A) compresenza con altro lavoratore	
		B) Contatto visivo/uditivo con altro lavoratore	
		C) Soli	
36-50% (frequente)		A) compresenza con altro lavoratore	
		B) Contatto visivo/uditivo con altro lavoratore	
		C) Soli	

W₅ → Tipologia di utenza/contesto

	Si	No	N.A.
Servizi in elezione (attività richieste dall'utente)			
Assenza di servizio critico (attività in cui l'utente subisce il servizio)			
Assenza di utenza in alterato stato psicofisico per alcol/droghe/patologie			
Assenza di utenza con barriera linguistica			
Servizi svolti solo in orario diurno			

CHECKLIST PER I FATTORI CORRETTIVI W

W₁ → Strutture e locali – aree interne, esterne, parcheggio, in itinere

	Si	No	Non Applicabile
Vie di fuga ampie con ridotta possibilità di intrappolamento			
Strutture commisurate al bacino di utenza e ai servizi offerti			
Comunicazione dei tempi di attesa effettivi			
Arredi nelle sale di attesa confortevoli e sufficienti			
Presenza di sistemi di allarme a chiamata (pulsanti antiaggressione, DECT...)			
Illuminazione dei locali adeguata			

W₂ → Presenza di oggetti contundenti

	Si	No	N.A.
Materiale in deposito non accessibile agli utenti			
Assenza di oggetti utilizzabili per aggressione all'interno dell'area frequentata dagli operatori/utenti			
Assenza di vetri e/o plastiche frangibili negli arredi o negli infissi			
Arredi sufficientemente robusti da impedire la rottura e l'utilizzo di parti per minacciare il personale			

W₃ → Stato di formazione e informazione (apporre una "x" nella casella accanto alla descrizione che rappresenta al meglio la situazione in Azienda)

Il corso di formazione sul rischio aggressione è in corso di validità nel 100% degli operatori	
Il corso di formazione sul rischio aggressione è in corso di validità tra il 75% e 99% degli operatori	
Il corso di formazione sul rischio aggressione è in corso di validità ≤74% degli operatori	

W₆ → Organizzazione (apporre un "x" nella casella accanto alla descrizione che rappresenta al meglio la situazione in Azienda)

In Azienda sono presenti tutte le seguenti misure:	
- procedura di segnalazione dell'evento aggressione	
- supporto ai lavoratori post-evento	
- procedure operative specifiche per il comportamento da tenere, per chiamare i soccorsi, per non lasciare soli i lavoratori in situazioni potenzialmente rischiose	
In Azienda sono presenti 2 su 3 delle seguenti misure:	
- procedura di segnalazione dell'evento aggressione	
- supporto ai lavoratori post-evento	

Certificazione parità di genere

PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI/PdR 125:2022

5 INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI

5.1 GENERALITÀ

Linee guida sul sistema di gestione che prevede l'adozione di specifici indicatori chiave di prestazione di genere nelle organizzazioni

Guidelines on the management system for gender (Key Performance Indicator) relating to gender

La prassi di riferimento definisce le linee guida che prevede la strutturazione e adozione di politiche di parità di genere nelle organizzazioni. La Prassi di Riferimento per la parità di genere definisce la struttura di rendicontazione e la valutazione dei dati per colmare i gap attualmente esistenti nonché di genere nel DNA delle organizzazioni e tempo.

1. Cultura e strategia (5.2);
2. Governance (5.3);
3. Processi HR (5.4);
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5);
5. Equità remunerativa per genere (5.6);
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7).

al fine di creare un sistema di gestione che prevede l'adozione di specifici indicatori caratterizzati dal cambiamento e di genere.

ostante e un contributo organizzativo, e

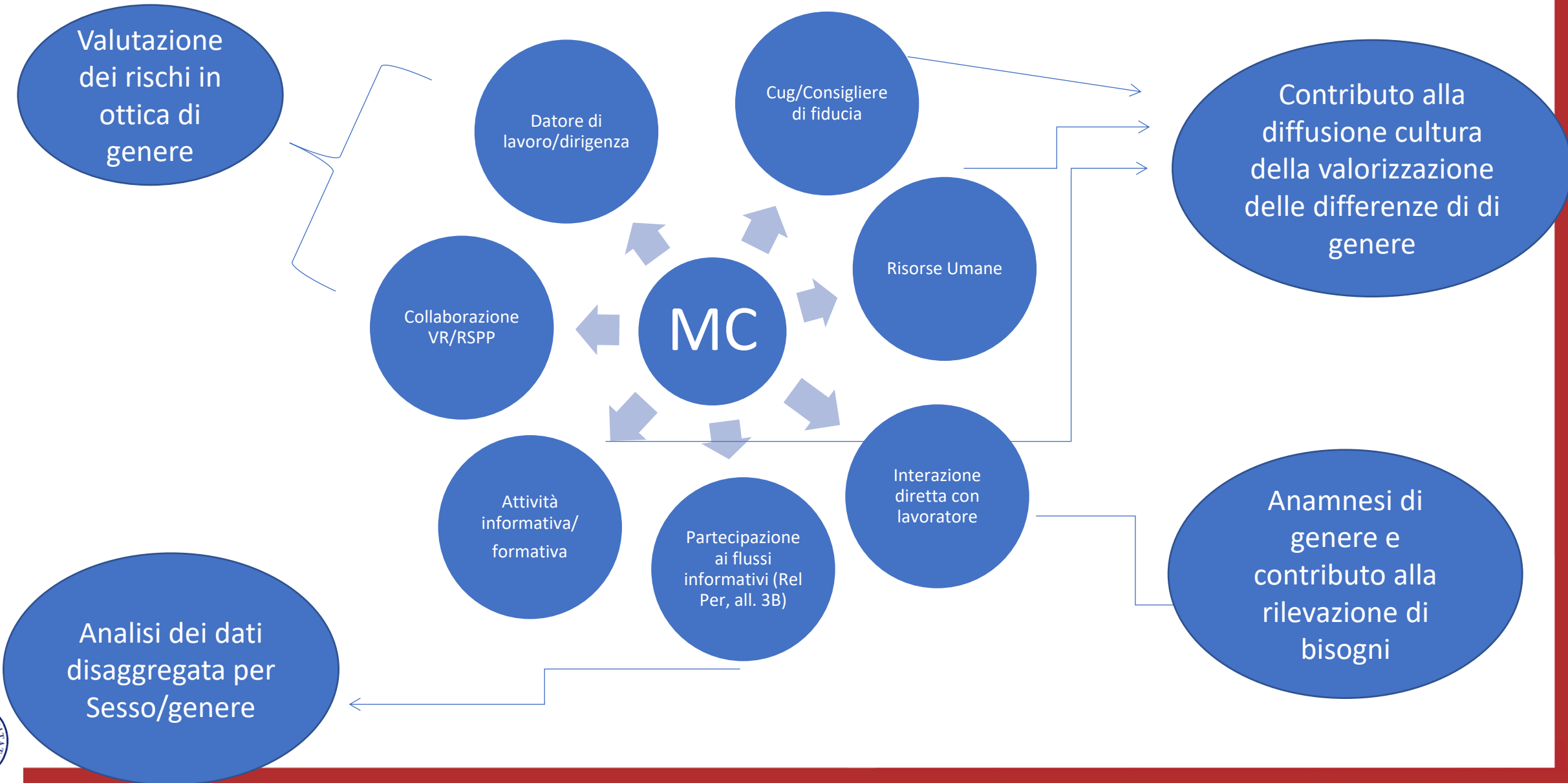
e organizzazioni, sono in grado di contraddistinguere

Publicata il 16 marzo 2022

ICS 03.100.01

2. Governance (5.3);
3. Processi HR (5.4);
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5);
5. Equità remunerativa per genere (5.6);
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7).

Centralità del MC



Grazie per l'attenzione

rudy.foddis@unipi.it