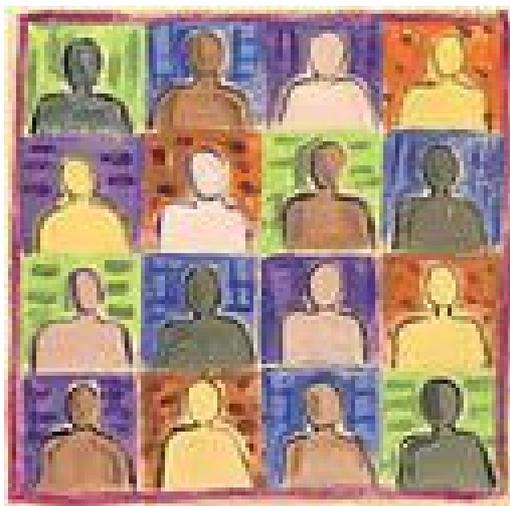




**Esperienze di prevenzione e valutazione dei rischi  
per la salute e sicurezza sul lavoro:  
stress lavoro correlato e ottica di genere**  
buone pratiche e trasferibilità in Umbria



Seminario di studio  
**26 febbraio 2010**  
dalle ore 9 alle ore 13

**Perugia**

Opera Don Guanella- Centro Sereni  
Via Tuderte, 48 - 06126 Perugia

## **Dalle esperienze...**

### **Ore 9**

Presentazione azione ACLI- ENAIP PG inerente il progetto Formazione e innovazione per un network sociale: Presidente ACLI PG, Angelo Consalvi e Presidente ENAIP PG, Francesco Buratti

Presentazione aziende e azioni realizzate: Enaip PG, Francesco Proietti, coordinatore progetto

Presentazione metodologia ed esperienze in corso: Sintagmi, Paola Conti, sociologa della salute

Presentazione video e Testimonianze aziende: Sintagmi, Laura Bongiorno, psicologa

Opera don Guanella-Centro Sereni; Comunità di Capodarco PG; SAGISC Centro Ortopedico Umbro.

Partecipano le aziende aderenti al progetto: FORMAZIONE E INNOVAZIONE PER UN NETWORK SOCIALE

## **...alle scelte e strategie istituzionali in Umbria...**

### **Ore 10**

Consigliera Regionale di Parità,  
Marina Toschi

Direzione Regionale Sanità e Servizi Sociali, Servizio Prevenzione  
Responsabile: Maria Donata Giaimo

Servizio VIII Accreditamento e Valutazione Di Qualità,  
Responsabile: Antonio Perelli

INAIL Umbria  
Sovrintendente medico regionale : Giuseppe Gentile

## **...al confronto sul fare nella provincia di Perugia...**

### **Ore 11**

Struttura Complessa Prevenzione Ambiente Lavoro Asl n.2 di Perugia,  
Responsabile: Giorgio Miscetti

Università degli Studi di Perugia, Ordinario di Medicina del Lavoro; Presidente SIMLII: Giuseppe Abritti (in attesa di delega)

Sede provinciale INAIL di Perugia,  
Direttore: Alessandra Ligi

Direzione Provinciale del Lavoro di Perugia,  
Direttore: Gaetano Armino

Discussant : Paola Conti

## Obiettivo: Trasformare gli obblighi in risorse

### La premessa normativa: obbligo e risorsa

D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 integrato con il Decreto legislativo n. 106/2009 TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO introduce una concezione di "salute e sicurezza" e di "prevenzione" non più "neutra", ma che deve tenere conto delle differenze legate al genere:

L'art. 1 ("Finalità") fa espresso riferimento alla garanzia "dell'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, **anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati**" "e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

Articolo 28 - Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli **collegati allo stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell' accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi**. "e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"

Nel campo della salute l'analisi di genere studia come queste differenze determinino differenze a livello di esposizione ai rischi e di conseguenza di effetti sulla salute; l'ottica di genere deve guidare tutte le fasi degli interventi di prevenzione nei luoghi di lavoro: dalla raccolta delle informazioni, alla valutazione dei rischi, alla definizione delle priorità, alla attuazione delle misure di prevenzione.

### Una dote nata da una alleanza strategica che vuole trasformarsi in una buona pratica



La campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri sulla manutenzione sicura 2010-2011 e il suo nuovo sito web saranno lanciati ufficialmente il 28 aprile 2010.

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) invita a presentare candidature per la decima edizione della premiazione europea per le buone pratiche nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro. Il programma di premiazione per il 2010 2011 premierà quelle aziende od organizzazioni che si sono distinte con contributi eccezionali e innovativi finalizzati a promuovere un approccio gestionale integrato alla manutenzione sicura.

Nell'ambito del Progetto **FORMAZIONE E INNOVAZIONE PER UN NETWORK SOCIALE**, attuato da **Enaip Perugia** e finanziato dalla **Regione Umbria** a valere sul: "POR UMBRIA FSE 2007-2013 OB. 2 COMPETITIVITA' REGIONALE ED OCCUPAZIONE - ASSE I ADATTABILITA', ASSE II OCCUPABILITA', ASSE IV CAPITALE UMANO- LEGGE 236/93, LEGGE 53/2000: BANDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE NELL'AMBITO DI RETI DI IMPRESE, DI SINGOLE IMPRESE E DI SINGOLE IMPRESE INNOVATIVE", sono state realizzate, **in collaborazione con Sintagmi s.r.l.**, azioni formative e promosse azioni pilota rivolte alle aziende del costituendo network, per l'applicazione

**in ottica di genere del Testo Unico** in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare attenzione **ai rischi psicosociali e a quelli riferibili allo stress lavoro-correlato**.

Le azioni pilota si candidano a rappresentare delle **buone pratiche** per:

- l'auto-candidatura (approccio bottom up) delle strutture che hanno scelto di sperimentare l'applicazione del testo unico (in riferimento alla valutazione rischio stress lavoro correlato in ottica di genere) in linea con le più avanzate indicazioni di carattere nazionale ed europeo;
- i contenuti di innovazione e l'approccio metodologico scelto;
- la tipologia di destinatari/e (operatori, a grande maggioranza femminile, del settore socio-sanitario con carichi di cura di soggetti particolarmente fragili);
- le buone pre-condizioni di trasferibilità delle esperienze ad altre strutture della rete e/o ambiti.

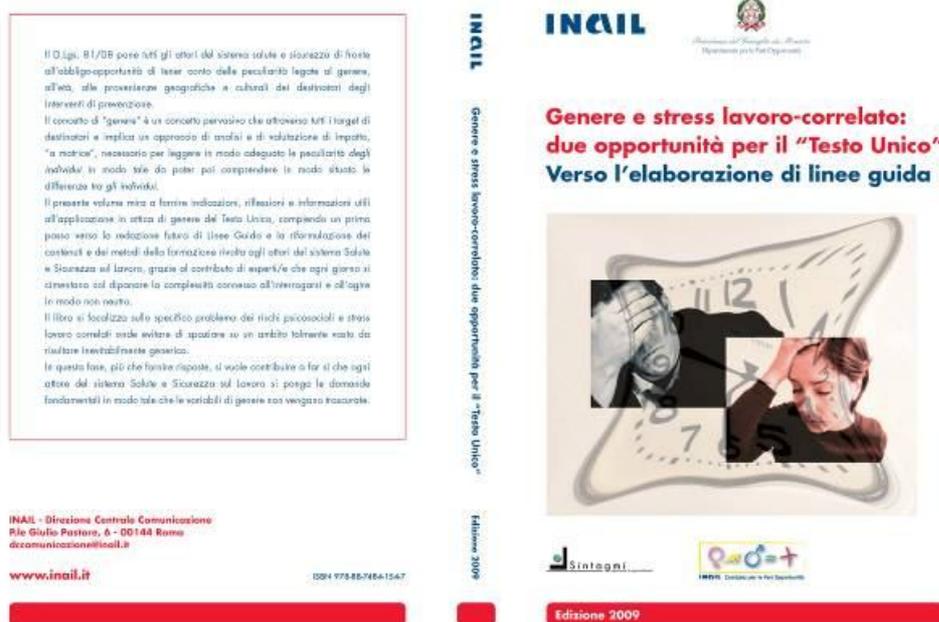
### **Approccio al Policy transfer da condividere con gli attori istituzionali**

Il processo di policy transfer è sempre preceduto da momenti di "mutual learning" tra le istituzioni interessate che consentono alle stesse di acquisire idee da tradurre in azione politica:

1. Creazione delle condizioni istituzionali per realizzare il policy transfer: Preparazione delle condizioni favorevoli all'introduzione di innovazioni nell'istituzione che "importa" attraverso la creazione della volontà al cambiamento nell'istituzione stessa, tra gli stakeholders e nei sistemi
2. Scelta del modello di policy transfer: Scelta del tipo di processo da adottare: per ispirazione, per imitazione, per adattamento, attraverso la cooperazione tra partner istituzionali
3. Processo decisionale relativo alla realizzazione del policy transfer: Attivazione del processo decisionale che rende possibile il trasferimento, anche attraverso progressivi adattamenti
4. Attuazione del policy transfer: Introduzione delle innovazioni, di norma, in via sperimentale
5. Istituzionalizzazione e follow up: Adozione delle innovazioni e sviluppo di nuove misure politiche o di loro progressivi adattamenti.

### **Il trasferimento di knowhow :**

La Sintagmi ha realizzato lo studio e il volume, curato da Paola Conti:



## **Il costituendo network di imprese**

Le imprese che hanno aderito al progetto rappresentano una tipologia di "rete di imprese"; **esiste già**, tra di loro, una **"...intesa strategica..."** di **massima che le ha portate, in collaborazione con il soggetto attuatore En.A.I.P. Perugia e con il soggetto delegato a specifica attività formativa SINTAGMI srl, a definire "...un insieme complesso e coerente di azioni ed interventi..." finalizzati alla realizzazione di piani formativi per lo sviluppo delle risorse umane**, con l'obiettivo principale di accrescere le competenze dei lavoratori e delle lavoratrici e **sviluppare la competitività del proprio sistema produttivo** che, tra l'altro, ha una grossa valenza di tipo sociale.

In particolare:

a) il CENTRO SPERANZA ha sede presso il Palazzo Altieri di Fratta Todina dal settembre 1984, data della sua fondazione, e offre un servizio riabilitativo diurno per bambini, ragazzi e adulti disabili con difficoltà nello sviluppo neuropsicologico. Ha la Certificazione del Sistema Qualità ISO 9001:2000.

b) L'ISTITUTO SERAFICO di Assisi opera dal 1989 (data del riconoscimento civile dell'Ente) come Centro specializzato nella riabilitazione, educazione e inserimento sociale di persone con gravi disabilità fisiche e mentali, per trattamenti residenziali, semiresidenziali ed ambulatoriali; offre, inoltre, un servizio di diagnostica speciale e di consulenza per tutti quegli utenti che ne facciano richiesta. Il valore delle attività dell'Ente è stato riconosciuto e ratificato con la Certificazione del Sistema Qualità ISO 9001:2000.

c) Il Centro Riabilitativo Sereni dell'OPERA DON GUANELLA di Perugia opera nel settore dell'assistenza educativa e riabilitativa per persone con gravi disabilità fisiche e mentali; ha la Certificazione del Sistema Qualità ISO 9001:2000.

d) La Comunità di Capodarco di Perugia è nata nel 2000, ha sede a Perugia ed opera sul territorio della Asur n° 2. Dispone di strutture a carattere residenziale e semi-residenziale, con attività assistenziali rivolte a soggetti non autosufficienti bisognosi sia di un intervento riabilitativo che di una vera e propria presa in carico totale con programmi riabilitativi personalizzati, particolarmente attenti alle aree delle autonomie, dell'inserimento lavorativo, e a quei bisogni affettivo - relazionali, che chi vive il disagio porta con sé.

e) L'Istituto P. Ludovico da Casoria di Assisi è un Centro riabilitativo per donne disabili in età evolutiva che opera nella riabilitazione, educazione e inserimento sociale di persone con gravi disabilità fisiche e mentali.

f) La Casa di Cura Madonna degli Angeli S.A.G.I.S.C di Perugia, polispecialistica, è accreditata dalla Regione Umbria per le seguenti discipline: ortopedia, riabilitazione e oculistica. Le prestazioni ospedaliere inerenti le suddette specialità vengono erogate in accreditamento con il SSN. Servizi ambulatoriali: analisi chimico cliniche, chimico microbiologiche, radiologia tradizionale, massoterapia, terapia fisica e rieducazione funzionale in regime di accreditamento.

g) La Casa di Riposo ANDREA ROSSI di Assisi ospita anziani, anche in regime di convenzione.

h) L'Istituto delle Suore della Sacra Famiglia è un Ente che gestisce 5 sedi operative (l'Opera 'M. Bonilli' a Trevi, l'Istituto "Villa D. Pietro Bonilli" a Montepincio di Spoleto, l'Istituto "Villa Nazarena" a Pozzuolo Umbro, l'Istituto "Casa Marini" e l'Istituto Nazzareno entrambi a Spoleto). Nelle case gestite in Umbria dall'Ente della Sacra Famiglia sono accolte 82 donne, di età tra i 19 e i 75 anni (età media 57 anni), provenienti prevalentemente dalle regioni del Centro Italia. Con varie forme di disabilità, hanno tutte deficit intellettivo e vari livelli di non autosufficienza personale o sociali; un quinto ha deficit motori. Per sollecitare e aumentare la consapevolezza di sentire, pensare, essere e agire, ogni giorno vengono svolti laboratori per le autonomie personali, per le autonomie sociali, di attività artistico-manuale, di didattica speciale, attività motoria globale, di animazione e tempo libero, un laboratorio teatrale.