



E-LEARNING

Livello 5



Cofinanziato dall'Unione europea

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

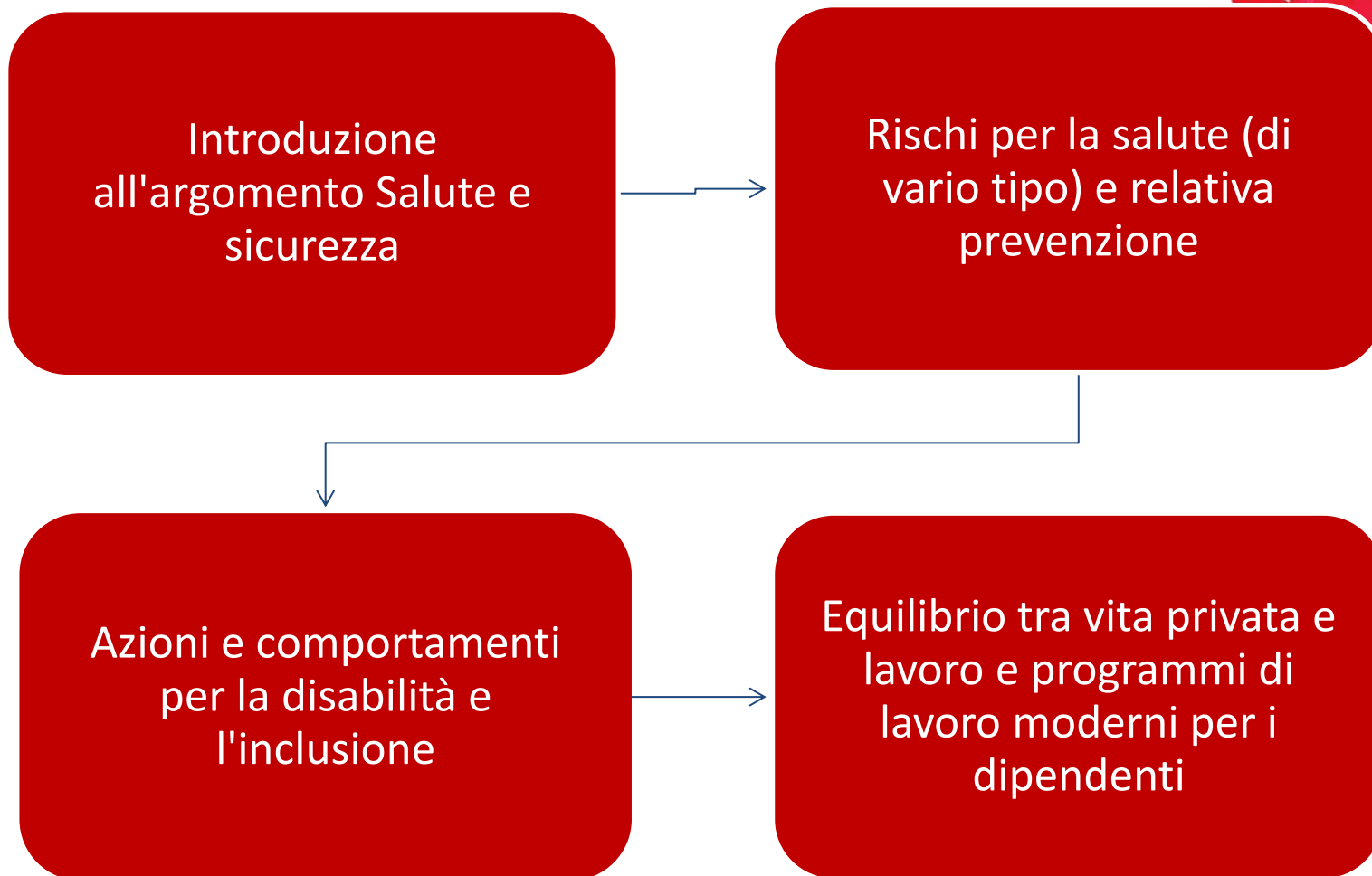
WA13: Legislazione generale

5.6 Salute e sicurezza

LO5.29 Dimostrare una conoscenza completa della salute e della sicurezza e della legge in un contesto ampio per assistere l'azienda o l'organizzazione, per prevedere le situazioni e per sviluppare soluzioni a problemi più astratti.



Mappa del percorso

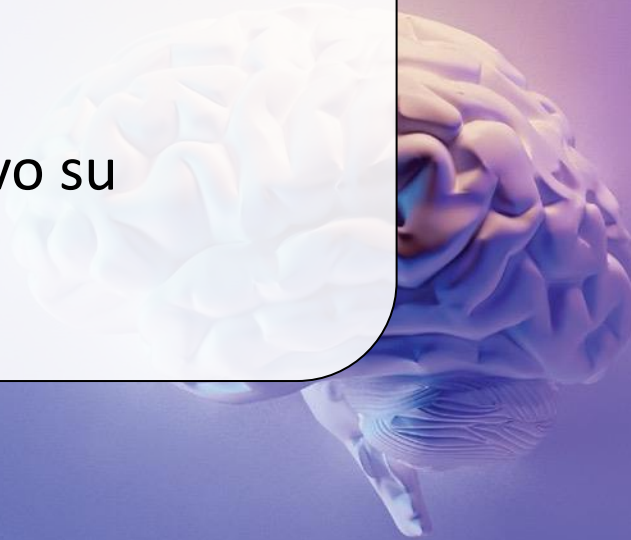


Introduzione all'argomento Salute e sicurezza

Sicurezza e salute sul lavoro

Che cosa significa SSL?

Guarda un breve video introduttivo su
[Sicurezza e salute sul lavoro!](#)



Introduzione all'argomento Salute e sicurezza

Salute e sicurezza - legislazione

- **Articolo 153** del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.
- **Direttive UE**
- **Linee guida dell'UE**
- **Standard UE**
- **Legislazione nazionale**
- **Strategie di SSL**

Introduzione all'argomento Salute e sicurezza

La **Direttiva 89/391/CEE del Consiglio** (del 12 giugno 1989) concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori stabilisce:

- I principi generali relativi alla prevenzione dei rischi, alla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro
- Linee guida generali per l'attuazione di questi principi

Introduzione all'argomento Salute e sicurezza

La direttiva 92/58/CEE regola la segnaletica di sicurezza e/o di salute sul luogo di lavoro. Il suo obiettivo è quello di integrare la direttiva quadro introducendo requisiti minimi specifici per l'installazione della segnaletica di sicurezza e/o di salute sul luogo di lavoro.

Siete in grado di identificare questi segnali di salute e sicurezza?



Cartelli ed etichette



Introduzione all'argomento Salute e sicurezza

Strategia per la salute e la sicurezza - benefici:

- Miglioramento della produttività grazie alla riduzione delle assenze per malattia
- Riduzione dei costi sanitari
- Mantenere i lavoratori anziani nel mondo del lavoro
- Stimolare metodi di lavoro e tecnologie più efficienti
- Ridurre il numero di persone che devono ridurre il proprio orario di lavoro per assistere un familiare.

Introduzione all'argomento Salute e sicurezza

La sicurezza e la salute sul lavoro devono:

- Essere gestiti sistematicamente
- Definire le disposizioni adeguate da adottare.
- Definire ruoli e responsabilità di tutti i soggetti coinvolti
- Basarsi sul processo di valutazione del rischio

Un rischio/pericolo:

tutto ciò che può potenzialmente causare danni e incidere su persone, proprietà, processi; causare incidenti e malattie, perdita di produzione, danni ai macchinari, ecc.

"Il rischio professionale si riferisce alla probabilità e alla gravità di un infortunio o di una malattia in seguito all'esposizione a un pericolo".

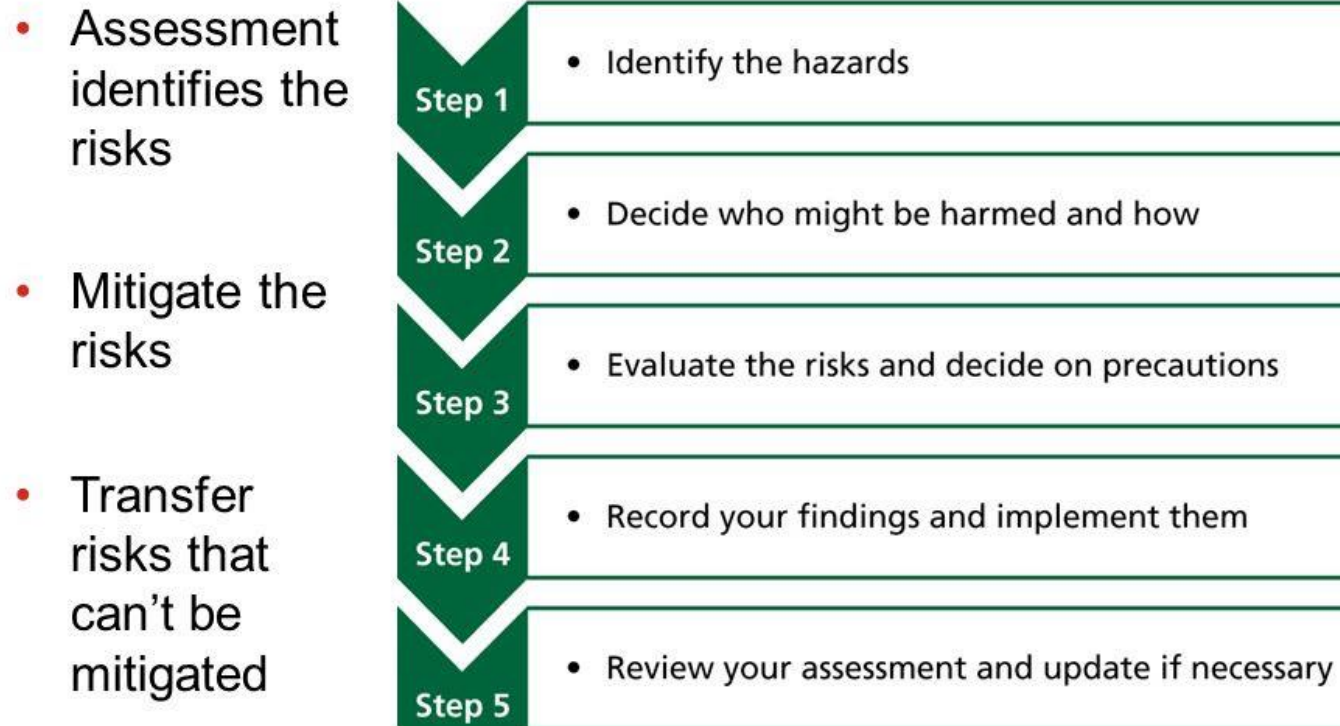
(Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro)

Processo di valutazione del rischio - obiettivi:

- Proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori
- Ridurre al minimo la possibilità che i lavoratori o l'ambiente vengano danneggiati a causa delle attività lavorative.
- Mantenere l'azienda competitiva ed efficace



Five steps to risk assessment (HSE, 2011)



(Bladen *et al.*, 2012)

Identificazione dei pericoli e selezione delle misure di prevenzione.

lista di controllo

Ambiente di lavoro:

- ✓ Il pavimento è adatto (senza buchi o ostacoli)?
- ✓ Il microclima è adeguato (temperatura, radiazione solare, umidità e flusso d'aria) (ad esempio, in base alle normative nazionali, agli esperti o alla consultazione del personale)?
- ✓ Le dimensioni del locale sono adeguate al numero di dipendenti che vi lavorano (ad esempio, in base alle normative nazionali)?
- ✓ La stanza ha un'illuminazione naturale?
- ✓ Le fonti di luce, le finestre e le porte, i mobili verniciati o le pareti causano riflessi sugli schermi dei computer?
- ✓ Il rumore disturba l'attenzione e la comunicazione verbale?
- ✓ Fili e cavi ostacolano il libero movimento dei dipendenti o rappresentano un pericolo di inciampo?
- ✓ I dipendenti hanno spazio sufficiente per modificare la loro postura?
- ✓ L'edificio viene pulito e mantenuto in modo adeguato?
- ✓ Sono disponibili attrezzature di primo soccorso e il personale è addestrato al loro utilizzo?
- ✓ Le vie di fuga e le uscite di emergenza sono adeguatamente segnalate e mantenute sgombre?

Identificazione dei pericoli e selezione delle misure di prevenzione.

lista di controllo

Apparecchiature elettroniche:

- ✓ Le immagini sui VDU sono ben definite, formate in modo chiaro e di dimensioni adeguate, con un'adeguata spaziatura tra le righe?
- ✓ Le immagini sui VDU sono prive di vibrazioni (senza sfocature o tremolii)?
- ✓ L'utente può regolare facilmente la luminosità e il contrasto tra i caratteri e lo sfondo?
- ✓ I VDU possono essere spostati in base alle esigenze dell'utente (ruotati, inclinati, ecc.) e fissati nelle posizioni richieste?
- ✓ La distanza tra gli occhi e lo schermo è di 50-80 cm?
- ✓ Lo schermo è privo di riflessi che possono disturbare la visione?
- ✓ La tastiera è separata dal monitor? È possibile assumere una postura comoda per il tronco, le braccia e le mani?
- ✓ Lo spazio davanti alla tastiera e al mouse è sufficiente per sostenere i polsi dell'utente?

Identificazione dei pericoli e selezione delle misure di prevenzione.
lista di controllo

Software:

- ✓ Il software soddisfa i requisiti del compito?
- ✓ Il software può essere adattato al livello di un principiante?
- ✓ Il software viene fornito con una guida in lingua madre?
- ✓ Il software presenta le informazioni in una forma adatta all'utente?
- ✓ Il dipendente dispone di un'assistenza in caso di problemi con il software?

✔ Quiz

Il pulsante Quiz è attivo, in modo che il quiz possa essere elaborato.



**Designing the preventive measures
which can be used to reduce risk**

Definizione

"Disabilità" - una condizione fisica o mentale che limita i movimenti, i sensi o le attività di una persona; (come sostantivo di massa) il fatto o lo stato di avere tale condizione.

Disabilità - un concetto in evoluzione che deriva dall'interazione tra le persone con disabilità e le barriere attitudinali e ambientali che ostacolano la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base paritaria con gli altri.

Discriminazione - qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza fatta sulla base della razza, del colore, del sesso, della religione, delle opinioni politiche, dell'estrazione nazionale o dell'origine sociale, che abbia l'effetto di annullare o compromettere la parità di opportunità o di trattamento in materia di occupazione o di lavoro".

Diversità - un impegno a riconoscere e apprezzare la varietà di caratteristiche che rendono unici gli individui in un'atmosfera che abbraccia e celebra i risultati individuali e collettivi.

- Il tasso di occupazione delle persone con disabilità (di età compresa tra 20 e 64 anni) è pari al 50,6%, rispetto al 74,8% delle persone senza disabilità (2017).
- Le donne con disabilità, i giovani disabili e le persone con elevate esigenze di sostegno hanno maggiori probabilità di essere discriminate ed escluse dal mercato del lavoro.
- Il numero di giovani che entrano nella forza lavoro diminuisce, mentre la prevalenza della disabilità aumenta con l'età[6][9]; pertanto, è probabile che un maggior numero di persone con disabilità debba essere assunto e mantenuto nella forza lavoro per ridurre la carenza di manodopera.

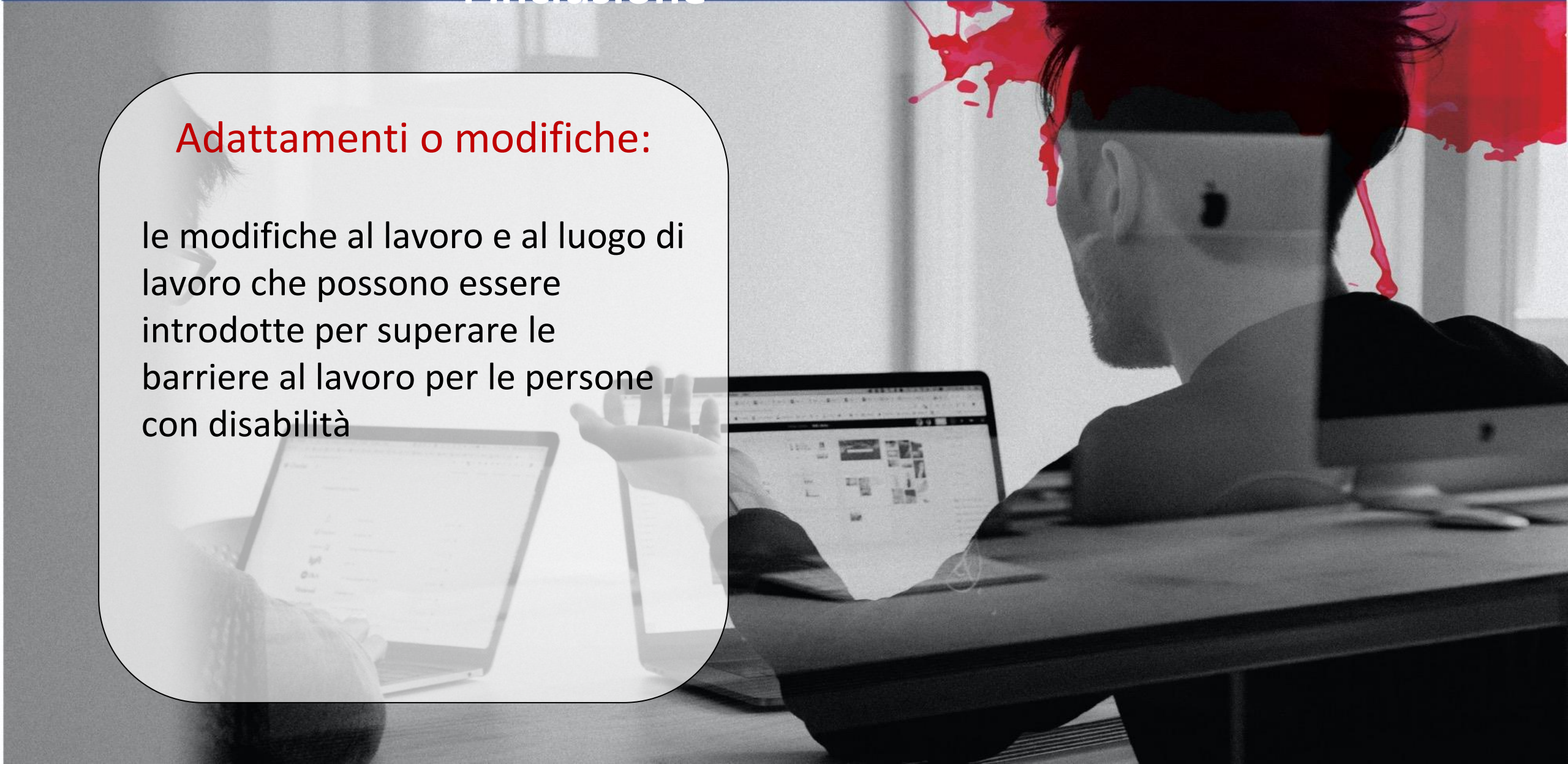
Le misure di tutela dei lavoratori con disabilità si basano su:

- Una valutazione preventiva del rischio
- La natura e l'estensione dei lavori di riorganizzazione della disabilità
- Requisiti specifici del lavoro
- Adattamento del luogo di lavoro, compresa la pianificazione di emergenza
- Fornitura di attrezzature e/o tecnologie assistive adeguate.

Azioni e comportamenti per la disabilità e l'inclusione

Adattamenti o modifiche:

le modifiche al lavoro e al luogo di lavoro che possono essere introdotte per superare le barriere al lavoro per le persone con disabilità



Azioni e comportamenti per la disabilità e l'inclusione

Tipi di alloggio:

- Adattamento dell'organizzazione del lavoro, delle mansioni e dell'orario di lavoro
- Adattamenti alle caratteristiche fisiche del luogo di lavoro
- Tecnologie assistive e adattamenti delle attrezzature di lavoro
- Segnaletica, segnaletica e procedure di emergenza
- Comunicazioni e assistenza al lavoro
- Formazione e supervisione

Azioni e comportamenti per la disabilità e l'inclusione

Ostacoli alla fornitura di sistemazioni o adattamenti:

- Mancanza di conoscenze tra i datori di lavoro su come supportare le persone con disabilità
- Mancanza di comunicazione e consultazione con i dipendenti disabili quando si pianificano gli adeguamenti
- Difficoltà finanziarie

Lavoratori con disabilità:

Una persona affetta da disturbo d'ansia generalizzato può avere difficoltà a svolgere il proprio lavoro a causa delle persistenti preoccupazioni per la gestione del carico di lavoro. Una soluzione ragionevole potrebbe essere quella di fornire al lavoratore un supporto aggiuntivo da parte del responsabile di linea. Questo potrebbe assumere la forma di incontri regolari con il lavoratore per rivedere gli impegni e il programma.



Lavoratori affetti o colpiti da HIV o AIDS:

Un individuo sieropositivo può essere generalmente idoneo al lavoro ma soffrire di malesseri episodici. Una sistemazione ragionevole potrebbe dover essere flessibile. Un lavoratore sieropositivo potrebbe normalmente svolgere tutte le sue mansioni dall'ufficio, ma potrebbe chiedere la flessibilità di lavorare parte della settimana da casa durante i periodi in cui potrebbe essere colpito da una malattia legata all'HIV o durante un periodo di adattamento ai farmaci antiretrovirali o ad altri farmaci legati al suo stato di salute.

Un lavoratore può non essere affetto da HIV, ma avere responsabilità di assistenza a un familiare affetto da HIV o AIDS. In queste circostanze, il lavoratore può avere bisogno di un accomodamento ragionevole, come una riduzione temporanea dell'orario di lavoro.

Lavoratori con una particolare religione o convinzione:

I lavoratori di qualsiasi religione o credo, compresi quelli che non hanno una religione o un credo particolare, possono chiedere una sistemazione ragionevole. Alcune sistemazioni possono essere di natura temporanea, in relazione a un momento specifico del calendario. Ad esempio, un lavoratore musulmano che digiuna durante il Ramadan potrebbe richiedere una pausa al tramonto per poter mangiare.

✔ Quiz

Il pulsante Quiz è attivo, in modo che il quiz possa essere elaborato.



**Designing the effective measures
that remove or mitigate barriers
encountered by the worker**

Equilibrio tra vita privata e lavoro e programmi di lavoro moderni per i dipendenti

Equilibrio tra lavoro e vita privata:

"la misura in cui un individuo è ugualmente impegnato e soddisfatto del proprio ruolo lavorativo e familiare. L'equilibrio vita-lavoro comprende la soddisfazione e la buona funzionalità sul lavoro, così come a casa, con un minimo di conflitti di ruolo" (Greenhaus, H.J. & Collins, M.K. & Shaw, D.J, 2003).

Equilibrio tra lavoro e vita privata:

"uno stato di equilibrio soddisfacente tra la vita lavorativa e quella privata di un individuo". Consentire un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata per i lavoratori lungo tutto l'arco della vita è stato un obiettivo politico dell'UE per molti anni, in quanto è fondamentale per garantire che il lavoro sia sostenibile per tutti. È anche un fattore importante per determinare la partecipazione delle donne e dei lavoratori anziani al mercato del lavoro". (Fonte:

Equilibrio tra vita privata e lavoro e programmi di lavoro moderni per i dipendenti

Equilibrio dei tempi - tempo uguale per i ruoli lavorativi e per le altre attività che non sono legate alla vita professionale

Equilibrio di coinvolgimento - uguale coinvolgimento psicologico nel lavoro e nei ruoli familiari

Equilibrio di soddisfazione - pari livello di soddisfazione nei ruoli lavorativi e familiari

Lo squilibrio può causare conflitti.

Come possono i datori di lavoro migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata?

- Flessibilità sul lavoro
- Ambiente di lavoro favorevole
- Misure a favore della famiglia

Come possono i dipendenti migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata?

- Enfasi su entrambe le sfere della vita (lavoro e vita privata)
- Gestione del tempo e capacità organizzative
- Strategie di gestione dello stress

Vantaggi di **schemi di lavoro equilibrati**:

- Aumento della produttività
- Riduzione dei tassi di assenteismo e del turnover del personale
- Miglioramento dell'atteggiamento e del morale dei dipendenti
- Imprese più sostenibili

- Lavoro straordinario
- Lavoro a turni, compreso il lavoro notturno e il fine settimana
- Accordi di lavoro a tempo parziale, compreso il job sharing
- Orari scaglionati
- Settimane lavorative compresse
- Accordi per l'orario flessibile e conti per il risparmio di tempo
- Condivisione del lavoro
- Telelavoro, luogo di lavoro flessibile

✔ Quiz

Il pulsante Quiz è attivo, in modo che il quiz possa essere elaborato.



**Work-life balance and
modern work schemes for
employees**

Domanda di riesame 1

In base alle leggi sulla salute e sulla sicurezza, solo i datori di lavoro di specifici settori lavorativi devono effettuare regolarmente la valutazione dei rischi.

1. Vero
2. Falso

Domanda di revisione 2

Per sistemazione/adeguamento ragionevole si intende:

1. Adattare i locali e le attrezzature, gli orari di lavoro, le mansioni e la formazione per consentire a una persona con disabilità di accedere, partecipare o avanzare nel mondo del lavoro.
2. Adattare gli accordi di lavoro con le persone disabili per la pianificazione delle emergenze

Punti chiave del modulo

Punto chiave 1

La **sicurezza e la salute sul lavoro** devono essere gestite in modo sistematico e basate sui processi di valutazione dei rischi.

Punto chiave 2

Il **processo di valutazione dei rischi** aiuta a proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori, a ridurre al minimo la possibilità che i lavoratori o l'ambiente vengano danneggiati a causa di attività legate al lavoro, a mantenere l'azienda competitiva ed efficace. In base alle leggi sulla salute e sulla sicurezza, tutti i datori di lavoro devono effettuare regolarmente una valutazione dei rischi.

Punto chiave 3

Gli accomodamenti ragionevoli comprendono l'adattamento dei locali e delle attrezzature, degli orari di lavoro, delle mansioni e della formazione, per consentire a una persona con disabilità di accedere, partecipare o progredire nell'occupazione.

Punto chiave 4

I moderni schemi di lavoro che aiutano a raggiungere l'equilibrio tra le esigenze dei lavoratori e i requisiti aziendali possono avere particolare successo. I moderni schemi di lavoro riguardano l'orario di lavoro (ad esempio, orari scaglionati, condivisione del lavoro) e il luogo di lavoro (ad esempio, il telelavoro).



BEN FATTO

Avete completato l'unità 5.6!



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

