

Rassegna Stampa

Organo del Servizio Nazionale Studi e documentazione sull'ambiente di lavoro



RSPP

Rassegna Stampa sulla Prevenzione e Protezione dai rischi e danni da lavoro

Newsletter mensile contenente materiali su temi ergonomici e di prevenzione dei rischi e danni da lavoro, oltre una rassegna stampa di materiali pubblicati sui maggiori siti dedicati alla materia.



RPSS sostiene la Campagna Eu-Osha, Ambienti di lavoro sani e sicuri a ogni età 2016-2017

Il cambio di paradigma per integrare la sicurezza sul lavoro con Industry 4.0

L'amico Daniele Verdesca attraverso il suo blog (danieleverdescablog.wordpress.com/) sta portando avanti una interessante discussione che implica aspetti di metodologie di intervento sull'ambiente di lavoro e di prospettive sociologiche dei modelli lavorativi. Il dibattito viene alimentato anche attraverso il blog di Muglia la furia (mugliafuria.blogspot.it).

Selezione dal dibattito alcuni argomenti sui quali ho lavorato in questi anni (che il lettore potrà ritrovare nel mio ultimo libro "Osservare e interpretare il lavoro attraverso l'esperienza dei lavoratori") e su cui provo a dare un contributo al dibattito.

Verdesca afferma un prerequisito su cui sono completamente d'accordo "La conseguenza dei due presupposti prima accennati (capitale umano + capacità di porci domande) è quella, fondamentalmente, di inventarci il futuro per poterlo meglio governare.

Tzvetan Todorov ne *Lo spirito dell'illuminismo* scrive "... dopo il crollo delle utopie, su quale fondamento intellettuale e morale intendiamo costruire la nostra vita comune?" Abbiamo bisogno di modelli che ci aiutino a capire la società e a governarne i cambiamenti, a progettare il futuro. I modelli che abbiamo utilizzato nel novecento per descrivere il lavoro ed intervenire per migliorarlo non funzionano più, le nuove forme di lavoro, i modi di produzione, la globalizzazione, le opportunità offerte dalle tecnologie della comunicazione, le aspettative dei giovani lavoratori non ci permettono più semplificazioni che non funzionano e non aiutano a risolvere i problemi. Quando ci siamo accorti che i vecchi modelli sociali non funzionavano più abbiamo pensato di poterne fare a meno, il risultato è stato che negli ultimi trenta anni non abbiamo avuto una visione che ci desse il senso della direzione, siamo intervenuti con norme contraddittorie senza una direzione certa, o abbiamo creduto di poter semplicemente conservare lo status quo in un mondo che stava rapidamente cambiando. Senza un modello siamo disorientati, atomizzati, alienati; scrive Seneca: "non esiste vento favorevole per il marinaio che non sa dove andare"

Bauman descrive la nostra società come un società liquida, e come tutti i liquidi senza un contenitore che la costringa ad assumere una forma stabile si muove modificando continuamente la sua forma. Viviamo un'epoca di transizione al termine della quale la società solidificherà nuovamente assumendo una nuova forma che manterrà fino alla prossima liquefazione. La forma ed il modello che assumerà la nuova società globalizzata, al termine di questa fase di transizione, non è ancora definita, il modello sociale che dobbiamo costruire dipenderà anche dalle nostre aspirazioni e dalle nostre azioni.

Affrontando il tema delle conseguenze sociali della rivoluzione informatica, non si può non citare Domenico De Masi ed il suo "*Jobless Growth*" pubblicato come supplemento al n.4 (autunno 1993) della rivista Società dell'informazione; le teorie sulla fine del lavoro, sul trionfo storico della tecnologia che libererà l'uomo dalla "schiavitù del lavoro", nel senso che grazie all'automazione non avremo più bisogno di "asservire" o "essere asserviti" per produrre beni o servizi.

Dobbiamo inventarci il futuro dobbiamo avere una visione una utopia che ci dia la direzione del futuro che ci guidi nella costruzione della nuova società postindustriale, decidere se questa deve essere più somigliante al sogno di un'umanità liberata dal lavoro faticoso, monotono, pericoloso o all'incubo di una moltitudine immiserita e neoluddista..

"Cosa vuol dire inventare il futuro per la sicurezza dei lavoratori?"

Tutti noi che ci definiamo tecnici della sicurezza sul lavoro non possiamo essere neutrali, non possiamo non schierarci con una visione del mondo e del futuro, e il nostro lavoro deve essere coerente alla nostra visione.

Qual'è allora il nuovo modo **d'integrare la sicurezza del lavoro nei processi Industry 4.0?** si chiede Verdesca, "Con un approccio WCM proattivo, **non sarà più necessario redigere un DVR** nello stile italiano (ossia di mera conformità formale agli obblighi normativi), ma la stessa progettazione delle macchine/robot/ciclo, che abbia al suo interno **la protezione stessa dell'essere umano/lavoratore**, diventa il pilastro fondamentale dell'efficienza stessa del processo produttivo".

Il World Class Manufacturing (WCM) è una evoluzione del modello di produzione snella, il termine lean production è stato ideato nel 1992 dai ricercatori del MIT, Womack e Jones, nel loro best-seller "La Macchina che ha cambiato il mondo", in cui illustrano il sistema di produzione che ha permesso all'azienda giapponese Toyota di ottenere risultati nettamente superiori a tutti i concorrenti nel mondo. Negli anni il modello della lean production è stato affinato, assumendo anche altre denominazioni, quali lean organization, lean manufacturing, lean service, lean office, lean enterprise e persino lean thinking (pensiero snello), a indicarne la natura di "filosofia" industriale.

La produzione snella (lean production) è un insieme di principi, metodi e tecniche per la gestione dei processi operativi, che mira ad aumentare il valore percepito dal cliente finale e a ridurre sistematicamente gli sprechi. Questo è possibile solo con il coinvolgimento di persone motivate al miglioramento continuo. L'obiettivo della Produzione Snella è "fare sempre di più con sempre di meno": meno tempo, meno spazio, meno sforzo, meno macchine, meno materiali.

La lean production e il suo succedaneo WCM è quindi il rovesciamento della logica taylorista e fordista che voleva che il lavoratore non fosse "pagato per pensare". Al vecchio operaio industriale si chiedeva di rinunciare alla propria soggettività per accettare di essere un ingranaggio di una macchina organizzativa le cui modalità di funzionamento venivano decise da altri senza che egli potesse partecipare in alcun modo. Per ottenere il massimo della qualità è necessario invece poter utilizzare tutta la creatività, l'intelligenza, l'entusiasmo dei lavoratori. Per questo è fondamentale che nella gestione dello spazio organizzativo il lavoratore avverta: vero rispetto, coinvolgimento, responsabilizzazione.

La metodologia ergonomica, insita in una progettazione che contenga la protezione del lavoratore come inteso da Verdesca, nasce come rovesciamento del paradigma tayloristico che vede nel sistema di fabbrica la macchina come variabile indipendente cui occorre adattare il lavoro umano. Con l'ergonomia l'uomo diventa la variabile indipendente nel sistema Uomo-macchina-ambiente cui occorre adattare gli altri elementi del sistema. *La partecipazione è una delle tre caratteristiche fondamentali dell'ergonomia (forse la principale), assieme a quelle della globalità e della interdisciplinarietà*

Forse la risposta a questa domanda di Verdesca è proprio questa "esaltare la partecipazione".

Anche nella redazione del DVR il recupero della soggettività e della partecipazione può fare la differenza, di seguito riporto alcuni brani tratti da un mio articolo su "Ambiente e Sicurezza sul lavoro" che mi aiuta a chiarire cosa intendo.

Il D.Lgs.81/08 prevede che il datore di lavoro predisponga preliminarmente un Documento di Valutazione dei Rischi, intorno al quale costruire gli interventi di prevenzione e protezione dei lavoratori, ovvero che vi sia un nesso logico di causa-effetto tra l'analisi dei rischi effettuata preliminarmente e gli interventi da realizzare per garantire sicurezza al lavoratore. Attraverso questa mia proposta di formazione/valutazione, si vorrebbe rimettere mano alla legislazione per restituirle un'anima smarrita e renderla più partecipativa. Il "docente/valutatore" si pone almeno due obiettivi, coerenti con questa impostazione che vuole che i comportamenti e le azioni di tutela discendano da una analisi preliminare e non siano frutto di improvvisazione, pertanto se la norma prevede la partecipazione attiva dei lavoratori sembrerebbe logico pensare che anche i lavoratori debbano preliminarmente effettuare una loro analisi dei rischi da cui far discendere coerentemente i loro comportamenti:

1. *Affiancare all'attività formativa una ricerca finalizzata ad individuare i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, realizzata insieme al gruppo omogeneo di lavoratori in formazione, recuperando percezioni e conoscenze dei lavoratori sull'ambiente di lavoro; quella che è stata definita osservazione spontanea, per realizzare delle mappe grezze, un Documento di Valutazione dei Rischi soggettivo, cui sono sottoposti i membri di ciascun gruppo omogeneo.*
 2. *Attraverso questo lavoro ciascun lavoratore potrà sviluppare conoscenza e consapevolezza dei rischi cui è sottoposto nella sua attività quotidiana, anche attraverso la formalizzazione di un proprio documento di valutazione dei rischi soggettivo e individuale, al fine di misurare ed adeguare i suoi comportamenti sul lavoro, che saranno oggetto del programma di miglioramento dei propri comportamenti.*
- ... Tutto il materiale raccolto verrà elaborato in forma di DVR soggettivo del gruppo omogeneo, che conterrà una proposta finale di programma di intervento e miglioramento.*

Il DVR soggettivo realizzato dovrà essere confrontato con il Documento di Valutazione del Rischio realizzato dal Datore di Lavoro.

Dal confronto tra i due documenti, il DVR ufficiale e quello soggettivo, si potranno ricavare tre possibili situazioni:

1. *Il DVR ufficiale conterrà informazioni che non sono percepite o sono scarsamente percepite dai lavoratori, in questo caso sarà utile approfondire la formazione su questi elementi per dare coscienza di un rischio probabilmente sottovalutato se non completamente ignorato.*
2. *Le informazioni contenute nel DVR ufficiale sono correttamente percepite dai lavoratori, in questo caso sarà sufficiente ribadire quanto già acquisito.*
3. *La percezione dei lavoratori non trova riscontro nel DVR ufficiale. In questo caso sono possibili due diverse situazioni:*

- a. *la percezione dei lavoratori è corretta, o comunque coerente e degna di essere approfondita, in questo caso occorrerà che il Datore di Lavoro ne prenda atto e predisponga un aggiornamento del DVR;*
- b. *la percezione dei lavoratori non corrisponde alla realtà, in questo caso occorrerà approfondire la formazione per fugare preoccupazioni ingiustificate che possono essere all'origine di situazioni di stress e di comportamenti errati.*

Nel rimetter mano alla legislazione e renderla effettivamente più partecipativa credo che in aggiunta alla realizzazione del DVR da parte del datore di lavoro, occorra prevedere, stimolare, incentivare e facilitare la realizzazione di un DVR soggettivo realizzato dai lavoratori che deve diventare elemento di confronto con il DVR ufficiale, guida ai comportamenti e strumento di gestione e miglioramento continuo, integrando di fatto l'art.9 dello statuto dei diritti dei lavoratori nel D.Lgs.81/08.

La considerazione conclusiva di Verdesca su cui concordo completamente “potrebbe essere necessario **invertire il paradigma** e concentrarsi sulla progettazione delle macchine e sulla loro **modalità di gestire l'interfacimento (o l'interferenza) con l'essere umano**.

Il rischio non va abbattuto in fase esecutiva ma ridotto (se non annullato) in fase progettuale, puntando sulla sempre più avanzata **intelligenza artificiale (o deep learning)** di cui saranno dotate le macchine-robot.”

Si tratta di cambiare il paradigma classico della sicurezza sul lavoro: **dalla protezione dalla macchina ... alla macchina che protegge**

Proprio questa è la sfida per l'ergonomia. Forse occorre che i progettisti raccolgano questa sfida dando corpo all'obbligo introdotto con l'art.22 del D.Lgs.81/2008 per fornirci macchine intelligenti capaci di controllare l'interferenza con l'essere umano. Forse occorre che nei corsi di ingegneria e di management si cominci a studiare cosa è l'ergonomia e come rispondere all'art.15 lett. d) del testo unico che chiede il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione...

In estrema sintesi, ci dice Verdesca, si ritiene possa dirsi che viene stipulato un tacito patto strategico tra imprenditore e lavoratore: l'uno fornisce emolumenti, crescita culturale, attraverso un'intensa attività addestrativa e formativa, tutela della salute e sicurezza sul lavoro, sicurezza del posto di lavoro (insita nella crescita dell'azienda) e l'altro ricambia con un accorto impegno nelle attività lavorative, con una partecipazione attiva agli obiettivi dell'azienda, con un contributo innovativo di proposte ed attenzioni tese a migliorare le performance dell'azienda, nella convinzione che la crescita dell'azienda è un vantaggio anche per tutti i lavoratori dell'azienda stessa (e per la comunità circostante). Questo modo di approcciarsi al lavoro determina vantaggi competitivi per l'azienda che sfociano in utili.

L'esperienza storica della società industriale dimostra come i modelli di partecipazione si siano sviluppati, da un lato come aspirazione delle classi lavoratrici a conquistare la propria emancipazione in conflitto con i modelli sociali e produttivi dominanti; dall'altro come acquisizione progressiva della consapevolezza, da parte dell'accademia e solo parzialmente da parte della classe imprenditoriale, di come questa rappresenti anche un bisogno organizzativo in grado di aumentare l'efficacia dei modelli organizzativi adottati nelle aziende e nelle società moderne.

Due diversi percorsi spesso alternativi, in conflitto, i bisogni dei lavoratori/cittadini e le necessità delle classi dirigenti che si vanno a ricongiungere in un comune interesse: far crescere la partecipazione, la condivisione delle scelte e degli obiettivi da realizzare. Attenzione la partecipazione è la messa in discussione delle gerarchie e di una quota del potere all'interno dell'organizzazione.

Scrive Adriano Olivetti “... *abbiamo cercato strumenti creativi di mediazione che nel mondo dell'uomo che lavora portassero oltre gli schemi inoperanti della lotta di classe e di un generico solidarismo: e li abbiamo trovati nella cultura e nella Comunità. ... Attraverso l'ideale e il concreto cammino della comunità, creando un intreccio di vincoli tra la fabbrica e il Canavese, abbiamo ravvicinato l'uomo al suo destino e la fatica al suo premio: un progresso visibile, una partecipazione non astratta ma consapevole. È così che la fabbrica di Ivrea, pur agendo in un mezzo economico e accettandone le regole, ha rivolto i suoi fini e le sue maggiori preoccupazioni all'elevazione materiale, culturale, sociale del luogo ove fu chiamata a operare, avviando quella regione verso un tipo di comunità nuova ove non sia più differenza sostanziale di fini tra i protagonisti delle sue umane vicende*”.

Adriano Olivetti è stato un socialista utopista, egli in fondo ha voluto indicare un modello di organizzazione capace di sostituire al principio dell'individualismo quello dell'interesse collettivo, con l'obiettivo di realizzare la *riforma sociale* senza rivoluzione, senza contrapposizioni di classe, realizzando grazie ai ricavi realizzati misure di “welfare” a favore dei suoi lavoratori, delle loro famiglie e delle comunità che ospitavano la fabbrica.



Per essere sempre aggiornato sulle novità pubblicate sul sito: [Seguici su Twitter.](#)

Da www.academia.edu

[Rep. n. 20167201](#)

Valutare il benessere psicosociale delle persone tra matematica e norme giuridiche. Di Gianfranco Cicotto.

Da www5.consiglio.puglia.it

[Rep. n. 20167202](#)

Norme in materia di riduzione dalle esposizioni alla radioattività naturale derivante dal gas 'radon' in ambiente confinato. LEGGE REGIONALE 3 NOVEMBRE 2016, N. 30.

Da www.ulssvicenza.it

[Rep. n. 20167203](#)

Check-list autovalutazione rischi metalmeccanica. A cura dello S.P.I.S.A.L. dell'U.L.SS. N. 6 "Vicenza".

Da www.data-storage.it

[Rep. n. 20167204](#)

Fresatrice verticale portatile Lista di controllo. SUVAPRO.

[Rep. n. 20167205](#)

Sagomatrice (toupie) Lista di controllo. SUVAPRO.

[Rep. n. 20167206](#)

Ascensori accessibili alle sole merci con divieto di trasporto per le persone Lista di controllo. SUVAPRO.

Da www.snop.it

[Rep. n. 20167207](#)

Esposti ed ex-esposti a formaldeide: prime indicazioni per un'applicazione efficace della normativa.

Da www.rs-ergonomia.com

[Rep. n. 20167208](#)

La soggettività dei lavoratori nella valutazione dei rischi, di Paolo Gentile. Pubblicato sulla rivista Ambiente & Sicurezza sul Lavoro - Ed. EPC Periodici. www.insic.it/Rivista-Ambiente-e-Sicurezza-sul-lavoro.

Da <http://olympus.uniurb.it>

[Rep. n. 20167209](#)

Linea guida regionale sulla stima e gestione del rischio da esposizione a formaldeide: razionalizzazione del problema e proposta operativa. Regione Lombardia.

Paolo Gentile,

Osservare ed interpretare il lavoro attraverso l'esperienza dei lavoratori

Modelli di intervento e metodologie di analisi dell'organizzazione, edizioni Palinsesto 2016.



Volume a stampa: 15,00 € - Volume eBook: 4,50 €

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it



Approfondendo... sul web

Da www.insic.it

[Interpello n.19/2016: designazione e formazione addetti al primo soccorso](#)

fonte:

Redazione Banca Dati Sicuromnia - <http://sicuromnia.epc.it>

area: Salute e sicurezza sul lavoro

La Commissione nazionale Interpelli nell'interpello n.19/2016 risponde all'ENEA su un quesito relativo alla obbligatorietà della designazione e relativa informazione e formazione degli addetti al primo soccorso medico.

Si tratta dell'ultimo dei nove interpelli pubblicati dal Ministero il 25 ottobre e che abbiamo commentato su queste pagine.

Il Quesito

L'Agenzia Nazionale per le Nuove Tecnologie, l'Energia e lo Sviluppo economico sostenibile pone una domanda al Ministero circa la obbligatorietà o meno, in una Unità Produttiva, classificata nel gruppo A, della designazione e relativa informazione e formazione degli addetti al primo soccorso per il datore di lavoro "che abbia mantenuto la Camera di Medicazione ai sensi dell'articolo 30 del DPR 303/56 composta da un Medico Competente e da Infermieri Professionali, questi ultimi in turno durante tutto l'orario di servizio".

Si ricorda nell'interpello che l'art. 45 del d.lgs. n. 81/2008 rimanda al DM 15 luglio 2003, n. 388 l'individuazione delle caratteristiche minime delle attrezzature

di primo soccorso, dei requisiti del personale addetto e della sua formazione, sentito il medico competente.

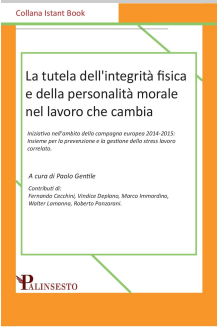
In base al decreto, si individuano (sia per le unità produttive del Gruppo A,B,C) le attrezzature minime che devono essere garantite da parte del datore di lavoro e gli obiettivi didattici e i contenuti minimi della formazione teorico-pratica per l'attuazione di un primo intervento di soccorso interno e per l'attivazione degli interventi di pronto soccorso (esterno), affidando tale formazione a personale medico, che può avvalersi della collaborazione di personale infermieristico o di altro personale specializzato per la parte pratica.

Secondo la Commissione Interpelli

La Commissione ricorda che il datore di lavoro deve assicurare un primo soccorso interno e garantire "il raccordo tra il sistema di pronto soccorso interno ed il sistema di emergenza sanitaria".

Se il datore di lavoro decide di avvalersi di personale infermieristico, in numero sufficiente ed adeguato e per tutta la durata dell'orario di servizio, non è obbligato alla designazione degli addetti al primo soccorso in quanto i requisiti formativi e professionali di quel personale sono superiori a quelli minimi previsti dal DM 388/2003.

Inoltre, il datore di lavoro non è tenuto all'aggiornamento del personale infermieristico, come previsto dall'art. 37, comma 9, del d.lgs. n. 81/2008, considerato l'obbligo di aggiornamento professionale ECM previsto per il personale sanitario: tale aggiornamento è eccedente gli obiettivi didattici e i contenuti minimi della formazione individuati nell'allegato 3 dello stesso DM 388/2003.



Collana Istant Book

La tutela dell'integrità fisica e della personalità morale nel lavoro che cambia

Iniziativa nell'ambito della campagna europea 2014-2015: Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato.

A cura di Paolo Gentile

Contributi di:
Fernando Cecchini, Vindice Deplano, Marco Immordino,
Walter Lamanna, Roberto Panzani.

PALINSESTO

Paolo Gentile (a cura di)
La tutela dell'integrità fisica e della personalità morale nel lavoro che cambia.
Iniziativa nell'ambito della campagna europea 2014-2015: Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato.
con contributi di: Fernando Cecchini, Vindice Deplano, Marco Immordino, Walter Lamanna, Roberto Panzani. **Volume ebook: 4,50 €** **Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it**

Appuntamenti



Roma 13 dicembre 2016 – ore 9.00 – 13.00

Per il diritto al lavoro delle persone disabili

9° premio Flavio Cocanari

La disabilità una provocazione per la società

CISL Salone Luigi Macario FNP Nazionale

Via Po 19

BOLOGNA, 12 - 13 gennaio 2017

WORKSHOP SNOB

12 gennaio ore 13.00- 19.30

13 gennaio ore 8.30 - 16.00

“La Prevenzione tra oggi e domani”

Quale Snop per quale Prevenzione

Aula Magna Ospedale Maggiore, Largo Nigrisoli

PROGRAMMA DELLE INIZIATIVE

Stiamo predisponendo un calendario di seminari di presentazione del nuovo volume di Paolo Gentile, **Osservare ed interpretare il lavoro attraverso l'esperienza dei lavoratori** (Modelli di intervento e metodologie di analisi dell'organizzazione), edizioni Palinsesto. **I lettori che volessero organizzare un seminario presso la loro città possono prenotarlo scrivendo a info@rs-ergonomia.com, occorre solo mettere a disposizione un locale adeguato.**

Diario delle iniziative del Servizio Nazionale Studi e documentazione sull'ambiente di lavoro:
seminario di presentazione del nuovo volume di Paolo Gentile

Osservare ed interpretare il lavoro attraverso l'esperienza dei lavoratori

La soggettività dei lavoratori nella valutazione dei rischi

Roma 25 Novembre 2016

Publicati i materiali del seminario:

- [Slide presentate al seminario;](#)
- [La soggettività dei lavoratori nella valutazione dei rischi](#), di Paolo Gentile
Pubblicato sulla rivista Ambiente & Sicurezza sul Lavoro - Ed. EPC Periodici
- [Osservare e interpretare il lavoro attraverso l'esperienza dei lavoratori](#)
[Modelli di intervento e metodologie di analisi dell'organizzazione](#) - Un libro di Paolo Gentile
Pubblicato su aifos.org il sito dell'Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro.

OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori, in questo numero presentiamo "[Congresso SIMLII: i rischi per la salute degli Operatori dei Corpi di Polizia](#)" pubblicato sulla newsletter medico-legale dell'INCA n.30 del 2016.

Al recente Congresso Nazionale della SIMLII la Medicina del lavoro è tornata, dopo oltre un decennio dal 2004, ad affrontare il tema dei rischi per la salute nelle Forze di Polizia. Per far questo si è partiti da una analisi della letteratura scientifica che indica come le forze di polizia siano state oggetto prevalentemente di studi episodici, a carattere descrittivo o di indagini trasversali su campioni di convenienza. Sono molto scarsi gli studi longitudinali o quelli condotti su campioni randomizzati. Tuttavia, l'efficacia di queste indagini, pur limitata, è sufficiente ad illustrare un quadro di sicuro interesse per la medicina del lavoro.

In molti paesi, i poliziotti non sono sottoposti a sorveglianza sanitaria ma solo ad una visita medica all'assunzione. Anche se la selezione all'ingresso garantisce un significativo "effetto lavoratore sano", lo stato di salute dei poliziotti si deteriora più rapidamente di quello della popolazione generale. Si registra un rischio significativamente elevato di disturbo da stress post-traumatico, di stress cronico, di sindrome metabolica, di malattie cardiovascolari e di depressione.

Benché durante il servizio gli operatori segnalino solo raramente problemi di salute mentale, l'uscita dal servizio avviene soprattutto per malattie mentali (come ricordato nel 2011 da Sommerfield). Paradossalmente, però, i poliziotti generalmente non cercano aiuto medico-psichiatrico ed infatti la frequenza di visite specialistiche richieste da poliziotti è significativamente inferiore a quella della popolazione generale e per lo più finalizzata a curare sintomi come l'eccessiva stanchezza o la difficoltà di dormire piuttosto che a diagnosticare o trattare disturbi mentali /o di comportamento.

Non sorprende in questo quadro che i poliziotti siano una categoria ad alto rischio di suicidio. Questo ultimo aspetto è uno dei più stigmatizzati e dei meno studiati pur se disponiamo di dati che fotografano la realtà di singoli paesi a partire da quelli francesi. La Polizia italiana è l'unica tra quelle dei grandi paesi europei ad avere reso noti i dati (vedi Carrer e Garbarino. "Lavorare in Polizia. Stress e burnout". Franco Angeli Editore 2015),

Tra il 1999 ed il 2012 si contano 137 suicidi, un numero prossimo a quello degli agenti uccisi da criminali o deceduti in servizio che sono stati nello stesso periodo 147. Il tasso di suicidi nella polizia è più alto di quello della popolazione generale italiana. Oltre il 90% dei casi fa uso dell'arma di ordinanza. Alla base di ogni caso di suicidio vi è sempre una sofferenza così lacerante da far ritenere che la morte possa essere preferibile alla vita.

Altri temi importanti nell'ambito delle forze dell'ordine sono dati dalla sindrome metabolica, cioè l'associazione di dislipidemia, ipertensione, obesità ed intolleranza glucidica ed il rischio cardiovascolare ad essa associato, i disturbi del sonno e dell'eccessiva sonnolenza diurna e dallo stress. Nell'ordine, più che in altri settori lavorativi, si deve continuamente verificare non solo lo stato di salute dei lavoratori ma anche la loro capacità di rispondere in modo efficace ed in piena sicurezza a stimoli esterni che possono essere previsti solo stocasticamente.

Su questa base è stato proposto di sottoporre gli operatori di polizia ad una sorveglianza sanitaria con controlli periodicamente programmati e con uno spiccato orientamento alla promozione della salute. L'introduzione della valutazione del rischio, a seguito del recepimento delle direttive comunitarie, ha portato ad un sensibile ampliamento del numero degli Operatori dei Corpi di Polizia (OCP) sorvegliati più ancora che dello spettro delle attività tutelate. Oggi un cospicuo numero di OCP è sottoposta a sorveglianza sanitaria obbligatoria, anche se i rischi professionali, in virtù dei quali tale sorveglianza sanitaria è istituita, sono, nella grande maggioranza dei casi, l'attività al videoterminale, il rischio chimico correlato all'attività dei gabinetti di polizia scientifica ed il rumore (vedi grafico sottostante). Si tratta dunque di rischi comuni a grande parte della popolazione lavorativa sorvegliata ai sensi del D.Lgs 81 senza riferimento alle specificità del settore.



Per essere sempre aggiornato sulle novità pubblicate sul sito: [Seguici su Twitter.](#)

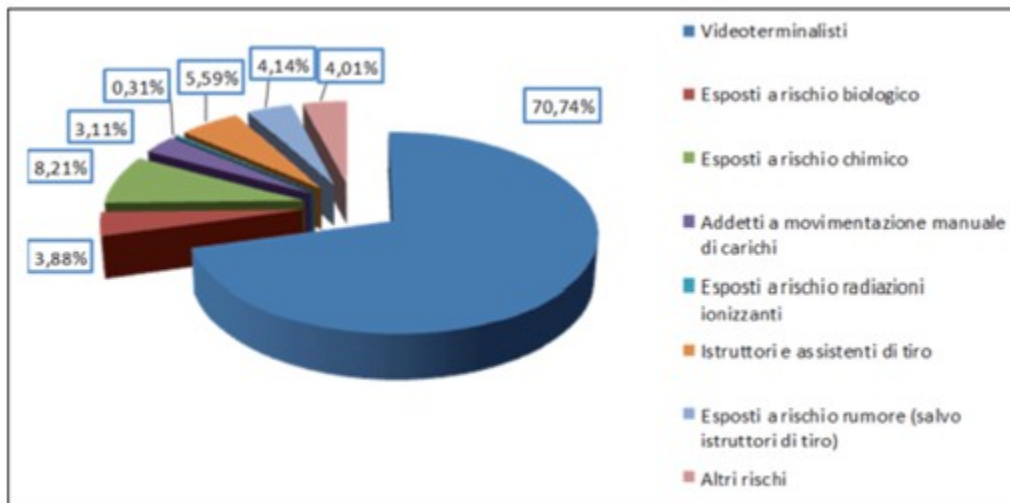


Grafico 1. Percentuale di sorvegliati OCP per tipologia di rischio nell'anno 2015)

Un simile approccio, si legge nel testo SIMLII, “non appare quindi ancora adeguato a quelli che sono considerati in tutto il mondo i rischi professionali principali per gli OCP, con particolare riferimento allo stress, e alle possibili ricadute soprattutto in termini di disturbi psichici, di malattie cardiovascolari e di problemi muscoloscheletrici, cognitivi e comportamentali, fortemente correlati al fenomeno infortunistico”.

Il rischio infortunistico, di entità rilevante e prioritariamente riconducibile agli ineliminabili contenuti dell'attività lavorativa, può essere incrementato da altri fattori, quali il lavoro a turno e notturno, lo stress correlato ad eventi critici acuti e cronici, l'invecchiamento della popolazione lavorativa, la fatica, il non corretto collocamento in una determinata mansione. Inoltre, anche relativamente a mansioni che comportano l'esposizione a fattori di rischio espressamente previsti dalla normativa vigente, vi è spesso una intrinseca difficoltà nel definire con sufficiente precisione intensità e durata dell'esposizione. Difatti, determinati compiti possono comportare livelli di rischio molto diversi, in rapporto all'impegno concreto e alle dinamiche che ne possono derivare.

Per approfondire il tema del modello operaio italiano di lotta per la salute la sicurezza nei luoghi di lavoro negli anni '70 e '80, consigliamo la lettura di:



Collana Ergonomia, salute e sicurezza

Paolo Gentile

La fabbrica e l'accademia - Lezioni di ergonomia
con prefazione di Renzo Raimondi

Volume a stampa: 12,50 € - Volume eBook: 8,00 €

Per acquisti on line www.edizionipalimpsesto.it



In libreria

Da www.rs-ergonomia.com

Paolo Gentile

[La soggettività dei lavoratori nella valutazione dei rischi](#)

Publicato sulla rivista Ambiente & Sicurezza sul Lavoro - Ed. EPC Periodici.

Da www.impresasicura.org

[Impresa sicura – Metalmeccanica](#)

EBER, EBAM, INAIL, Regione Emilia Romagna, Regione Marche

Da www.inail.it

Labor tutor Per Lavoratori e Datori di Lavoro

[Un percorso formativo sulla prevenzione dei fattori di rischio tipici del settore metalmeccanico](#)

INAIL 2011

Paolo Gentile,

Osservare ed interpretare il lavoro attraverso l'esperienza dei lavoratori

Modelli di intervento e metodologie di analisi dell'organizzazione,
edizioni Palinsesto 2016.



Volume a stampa: 15,00 € - Volume eBook: 4,50 €

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it



Per essere sempre aggiornato sulle
novità pubblicate sul sito: [Seguici su Twitter.](#)