



Relazioni e ruoli delle figure della sicurezza nel settore di igiene ambientale

La consultazione di ASPP/RSPP e RLS sui nuovi e vecchi rischi

**A cura di
Giuseppe Mulazzi
Monica Bigliardi**



Relazioni e ruoli delle figure della sicurezza nel settore di igiene ambientale

La consultazione di ASPP/RSPP e RLS sui nuovi e vecchi rischi

**A cura di
Giuseppe Mulazzi
Monica Bigliardi**

Fondazione Rubes Triva
Lungotevere dei Mellini, 30
00193 Roma
tel. 06.32690411
fax 06.3222595
<http://www.fondazionerubestriva.it>

Tutti i diritti sono riservati.

I contenuti possono essere riprodotti o diffusi (anche integralmente) a condizione che ne venga data comunicazione alla Fondazione Rubes Triva e sia citata la fonte.

Documento distribuito gratuitamente da Fondazione Rubes Triva

Finito di stampare nel mese di aprile 2016 presso Tipografia Claudio Neri srl
Roma - Via Cremera, 6b/10 - Tel. 06.8417145 - E-mail: tipografianeri@tiscali.it

Presentazione

*Non mi piace quell'uomo. Devo conoscerlo meglio
Abramo Lincoln*

*Ogni azione compiuta in compagnia dovrebbe
mostrare qualche segno di rispetto nei confronti
di coloro che vi partecipano*

George Washington

Il Consiglio di amministrazione della Fondazione ha deciso, unanimemente, di avviare un'ampia consultazione tra tutte le figure professionali che a vario titolo svolgono un importante compito nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro nelle imprese di igiene ambientale. L'indagine che si è svolta in diverse Regioni e ha coinvolto RLS, RSPP/ASPP, e Dirigenti, ha rilevato le precipue problematiche delle norme prevenzionistiche in relazione all'evoluzione organizzativa e societaria delle imprese all'emergere di nuovi rischi anche quelli di natura psicosociale.

Dalle consultazioni si possono trarre alcune considerazioni a partire da quella che deriva dal quadro normativo disegnato dall'ordinamento comunitario e recepito del D.Lgs 81/2008, imperniato su un sistema dove i fattori organizzativi della prevenzione, i soggetti, le procedure e gli adempimenti tecnici, richiedono competenze necessarie per l'attuazione degli obblighi di prevenzione aziendale.

Per assicurare livelli effettivi di prevenzione dagli infortuni conseguenti all'evoluzione organizzativa e tecnologica in ordine ai rischi correlati al lavoro, oltre alle conoscenze tecniche-scientifiche su apparecchiature, sostanze e agenti presenti nei processi produttivi e lavorazioni, nella fase di adattamento delle modalità organizzative dei processi di lavorazione allineati ai più elevati e aggiornati standard di prevenzione, sono indispensabili processi di consultazione e ascolto con tutti i soggetti della prevenzione

Oggi, anche a causa dell'evoluzione legislativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro, le relazioni sindacali hanno assunto in molte situazioni un carattere partecipativo, meglio dire meno conflittuale. E' anche doveroso segnalare il permanere di una cultura per cui l'organizzazione del lavoro è sostanzialmente un "fattore di rischio", invece di considerarla elemento essenziale sia sul piano procedurale che di *technicalities* ai fini di una efficace implementazione delle politiche per la sicurezza del lavoro.

Diversi studi e ricerche, comprese quelle condotte dalla Fondazione, dimostrano che le politiche per la salute e sicurezza sul lavoro per essere efficaci, devono essere percepite dai lavoratori. Molti adempimenti sono percepiti purtroppo come "formali", si pensi per tutti all'obbligo di valutazione dei rischi, indispensabili oltre che obbligatori per la SSL. Ciò rimanda al problema dei soggetti della rappresentanza, RLS, alla loro formazione, all'articolazione della loro attività, in quanto tutti gli atti comunicativi per essere efficaci dipendono dal comportamento di tutte le parti in causa. Anche la trasmissione dell'informazione tramite i bilanci di sostenibilità rischia di essere percepito come un puro atto formale se in essi vi è posta poca enfasi rispetto agli investimenti e ai processi di gestione e una visione strategica circa le attività da porre in essere in ambito di SSL.

Gli studi mostrano inoltre che la percezione della SSL riguarda la comunicazione e il feedback dell'interesse da parte del management, le regole e le procedure sulle politiche della SSL e la formazione che coinvolge il personale dipendente, che assicuri di per sé il raggiungimento di un elevato livello di qualità della comunicazione (disclosure).

Massimo Cenciotti

Presidente Fondazione Rubes Triva

Indice

CAPITOLO I

Consultazione Nazionale ASPP/RSPP settore igiene ambientale	7
Le politiche di salute e sicurezza	8
La valutazione dei rischi	11
Sorveglianza sanitaria	14
Conclusioni	19

CAPITOLO II

Consultazione Nazionale RLS settore igiene ambientale	21
---	----

ALLEGATO 1

Valutazione qualitativa di ESENER	27
Relazione generale nazionale - ITALIA	
Osservatorio europeo dei rischi	
1.1.1 Struttura dell'economia italiana	27
<Composizione del mercato del lavoro	27
1.1.2 Risorse umane	28
<I contratti di lavoro	30
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	33
<Gli infortuni sul lavoro	33
<Malattie professionali	34
Panoramica delle infrastrutture pubbliche di SSL	36
<Quadro legislativo in materia di SSL	36
<Sistema di controllo regolamentare e istituzioni coinvolte	38

ALLEGATO 2

Rischi psicosociali in Europa: diffusione del fenomeno e strategie di prevenzione	41
Introduzione	41
Contesto delle politiche	42
Risultati principali	43
Spunti per le politiche	45
Ulteriori informazioni	47

ALLEGATO 3

Indagine europea fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti	
---	--

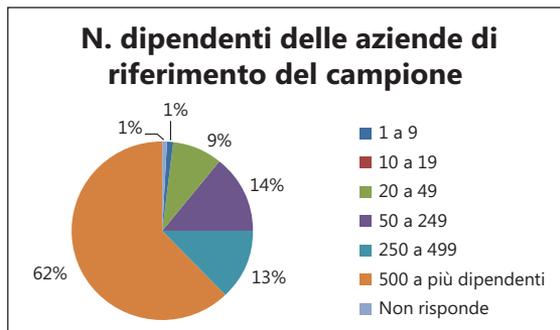
CAPITOLO I

Consultazione Nazionale ASPP/RSPP settore igiene ambientale

Nei primi mesi dell'anno 2016 si sono svolte a Napoli, Venezia, Bologna e Rimini, le consultazioni degli ASPP, RSPP e Dirigenti pari al 40% delle aziende del settore di igiene ambientale.

La consultazione, avvenuta anche attraverso dei questionari, era orientata a recepire la rilevanza del sistema di prevenzione aziendale nel settore dell'igiene ambientale, e la predisposizione di una struttura dotata di competenze necessarie per l'attuazione degli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro.

I questionari compilati sono riconducibili al 53% ad aziende indipendenti e per il 44% ad aziende appartenenti ad un gruppo. Il grafico seguente ci mostra l'unità di grandezza delle aziende coinvolte nella consultazione in termini di numero di dipendenti.



LE POLITICHE DI SALUTE E SICUREZZA

La prevenzione degli infortuni in azienda è la base su cui sviluppare le politiche di miglioramento delle condizioni di sicurezza in ambiente di lavoro. Dalla consultazione sono emerse alcune considerazioni in merito alla gestione dei **servizi di prevenzione e protezione (SPP)** per la sicurezza (art.31 D.Lgs. 81/2008). Fermo restando lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dei rischi (art. 34 D.Lgs. 81/2008), è emerso che la figura dell'esperto di sicurezza è interna all'azienda nel 65% dei casi, il medico competente nel 51% dei casi è un servizio esternalizzato, così come per lo psicologo il 50%, per l'esperto di ergonomia il 77% e per il consulente di SSL il 56%.

Una prima osservazione su questi dati va fatta in considerazione alle modifiche al TUS introdotte dal c.d. "decreto del fare" convertito in legge n. 98 il 9 agosto 2013, in risposta alla procedura di infrazione aperta contro l'Italia dalla Commissione europea. Infatti, in ottemperanza a tali disposizioni, il ricorso a servizi esterni per le attività di prevenzione e protezione, deve avvenire in assenza di dipendenti "interni" privi di requisiti professionali.

Per altro verso, secondo molti commentatori, il legislatore, con l'art. 31 comma 4 del TUS, ha voluto intendere che, *"in ragione della delicatezza delle sue attribuzioni, il SPP quando internoha una conoscenza abbastanza approfondita del contesto organizzativo e produttivo aziendale"*, pertanto la valutazione dei rischi e l'individuazione delle misure protettive si presume maggiore.

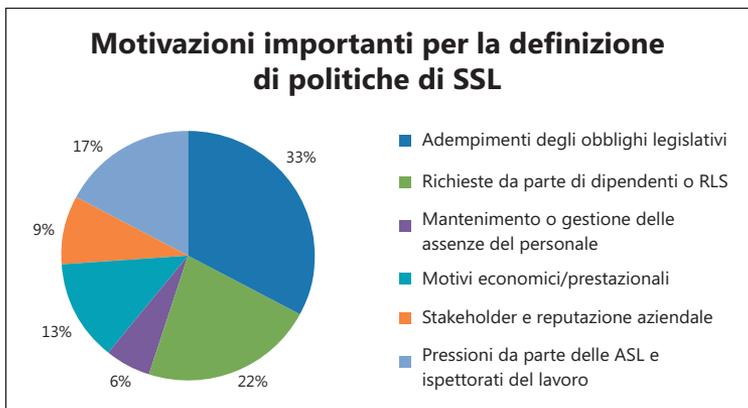
La salute e la sicurezza dei lavoratori devono essere sostenute, oltre che da iniziative formative, da procedure di gestione ben documentate e divulgate. Il 68% delle aziende campione si è dotata di una politica documentata di SSL, di un sistema di gestione o di un piano d'azione, ciò nonostante, il 61% delle figure consultate ritengono che questo produca un impatto moderato sulla salute dei lavoratori mentre il 32% pensa che questo impatto sia notevole.

E' opinione diffusa tra gli intervistati che è necessario attivare, ai fini di un miglioramento continuo, un regolare riesame della gestione al fine di individuare i punti di miglioramento, soprattutto in caso di cambiamenti organizzativi.

Per quanto riguarda i motivi della mancata adozione di un sistema di gestione, i più richiamati sono stati la mancanza di tempo per svilupparli e la mancanza delle risorse finanziarie necessarie.

In letteratura numerosi sono gli studi che hanno cercato di definire l'importanza e il ruolo che le politiche di SSL hanno nell'ambito della gestione aziendale, pochi di questi studi hanno però indagato sulle percezioni degli addetti aziendali del SPP, sulle caratteristiche e la natura dell'approccio se sia in conformità al rispetto di obblighi legislativi o alle pressioni sindacali o di una maggiore attenzione da parte delle aziende al perseguimento di obiettivi economici, sociali e ambientali.

Da ricerche condotte sia dall'Università di Roma Tre¹ che dall'Istituto di Management della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa² risulta evidente che le aziende del settore dell'igiene ambientale hanno raggiunto un buon livello di implementazione della gestione della SSL.



L'aspetto che emerge dal grafico sopra riportato, mostra una ripartizione delle motivazioni della attuazione delle politiche di SSL anche inaspettate. Infatti, l'elaborazione delle politiche di sicurezza, in conformità agli *"obblighi legislativi"* ovvero per rispondere a un *"dovere di diligenza"*, è motivo ritenuto importante per il 33% degli intervistati.

Il dato preso in sé potrebbe essere ricondotto ad un atteggiamento *"passivo e adattivo alla legge"*, se però questo dato vien accostato al 22% e del 13% di risposte secondo cui le politiche

¹ AA.VV., "Osservatorio sui sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro nel settore dei servizi ambientali", (2014), Collana I quaderni della Fondazione Rubes Triva.

² Frey M., Battaglia M., Passetti E., "Investire in sicurezza nel settore dell'igiene ambientale", (2013), Franco Angeli Editore.

di sicurezza scaturiscono da istanze che partono da dipendenti e loro rappresentanti per la sicurezza e da motivi economici aziendali, confrontato con il dato del 17% relativo a timori derivanti da pressioni esercitate dagli organi di vigilanza, è possibile presumere che l'atteggiamento delle aziende nella adozione di politiche di SSL, secondo gli intervistati, sia di tipo "proattivo".

La valutazione dei rischi

Dai profili organizzativi e gestionali, dalla forza lavoro impiegata dalle aziende del settore dell'igiene ambientale emerge l'accentuazione del carattere manageriale e professionale della gestione, da cui la necessità di costruire sistemi di prevenzione della sicurezza sul lavoro adeguati alle dimensioni delle medie e grandi aziende. Considerato l'assetto dimensionale, è ragionevole ritenere che la responsabilità di una corretta amministrazione della SSL non può che essere condivisa con l'alta direzione, con coloro che realmente sono delegati alle funzioni di gestione *day to day* dell'attività operativa.

Infatti, il fattore organizzativo a fini prevenzionali è in grado di definire procedure, adempimenti e soggetti per realizzare un sistema "*affidabile e sicuro, parametri che conciliano efficienza e tutela e soddisfazione dei lavoratori*"³ (L.E.Golzio).

³ Golzio L. E., "La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda. Il Testo unico e il decreto correttivo n. 106/2009. (IPSOA – Milano – 2009).

In merito alla rilevanza dei temi di SSL, ad una corretta ed effettiva articolazione nell'organigramma aziendale degli obblighi e responsabilità per una concreta gestione aziendale della SSL, alle riunioni dell'alta direzione e al coinvolgimento dei dirigenti di linea sulle questione della sicurezza sul lavoro, riportiamo quanto è emerso dal questionario nel seguente grafico:

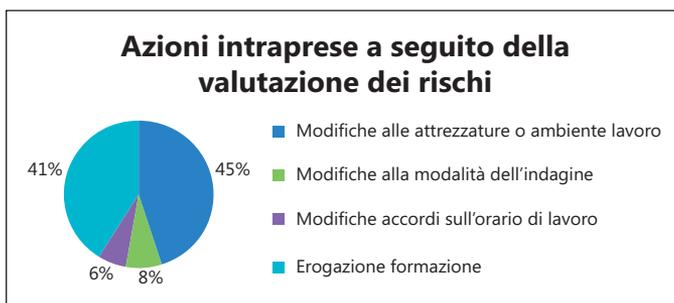


Da più parti, commentatori esperti in materia e giuristi, si è sottolineata la natura sistemica del D.Lgs 81/2008 per costruire il sistema della sicurezza aziendale. Attraverso l'obbligo della valutazione dei rischi in azienda con le caratteristiche previste all'art.28, la progettazione del sistema di valutazione dei rischi, deve contenere le misure di prevenzione e quelle di protezione indicando le procedure mediante le quali devono essere attuate nonché chi vi deve provvedere.

Un lavoro con un processo valutativo sistemico, *"alla cui redazione e revisione partecipino tutti i soggetti in grado di portare notizie utili al suo scopo"*⁴ (A.Andreani), e vicini alla linea produttiva.

⁴ Andreani A., "La valutazione dei rischi", in Olympus n. 44/2015.

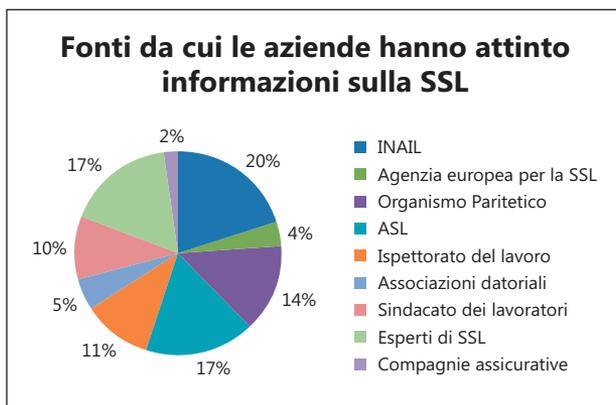
I luoghi di lavoro vengono regolarmente controllati ai fini della valutazione dei rischi per la SSL nel 92% dei casi e questa attività viene svolta al 59% da personale interno all'azienda in occasione di variazioni del personale o dell'organizzazione del lavoro (43%), su richiesta dei dipendenti (24%), ad intervalli regolari senza alcun motivo particolare (33%).



Laddove le valutazioni dei rischi non vengono eseguite con regolarità, ciò è stato attribuito dai consultati nell'ordine a: valutazioni troppo lunghe e costose, mancanza delle necessarie competenze, obblighi di legge in materia troppo complessi e, infine, convinzione della non necessità di effettuarli a fronte della mancanza di "grossi problemi".

I consultati hanno riferito che le maggiori difficoltà riscontrate nell'affrontare i temi di SSL sono: la mancanza di consapevolezza, mancanza di cultura aziendale, scarsa sensibilità alla questione, (rispettivamente 23, 24, 23%), mancanza di risorse (21%), mancanza di esperienza (5%), mancanza di assistenza tecnica e di orientamento (4%).

Le aziende del campione hanno utilizzato informazioni inerenti la SSL provenienti da:



SORVEGLIANZA SANITARIA

Prima della formalizzazione del rapporto di lavoro e durante lo svolgimento del rapporto stesso, il datore di lavoro provvede, a sua cura e spese, a fare effettuare dal medico una serie di visite ed esami clinici ai sensi dell'art. 41, comma 2 del TUS.

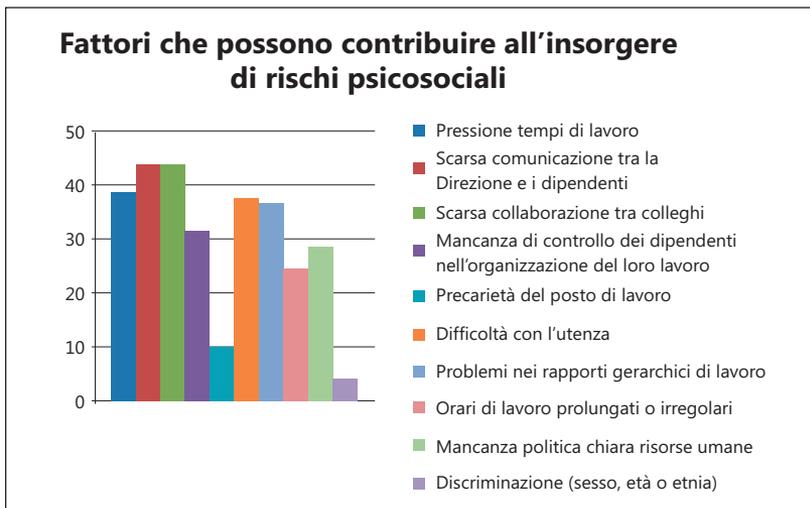
In una situazione in cui la totalità delle aziende per legge deve tenere monitorata la salute dei propri dipendenti con visite mediche regolari, il dato delle assenze per malattia derivante da infortunio, che emerge dai risultati della consultazione, viene sistematicamente analizzato dal 71% delle aziende, ciò lascia presumere un buon impianto di sorveglianza sanitaria e di SPP attuato nelle aziende, anche se il 42% dei consultati ha detto che la propria azienda non adotta alcuna misura di supporto per i lavoratori che rientrano in servizio dopo un lungo periodo di assenza, pur verificando con accertamenti l'idoneità per la ripresa del lavoro (art. 41, comma 2, lett. e-ter).

Va subito ricordato che la visita medica periodica viene effettuata *"per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica"* (art. 41, comma 2, lett. b), nonché in occasione del cambio di mansione (lett.d).

Molto interessanti sono le dichiarazioni dei consultati in merito alle voci di rischio che ritengono una preoccupazione principale in ambito di SSL: al primo posto con il 25% troviamo gli incidenti, seguiti dai disturbi muscoloscheletrici con il 21%, dalle sostanze pericolose con il 16%, dal rumore e vibrazioni e stress lavoro correlato ambedue con il 14%, ed infine dalle violenze e dalle molestie rispettivamente con il 6% e il 4%.

In particolare, diversi fattori possono contribuire al verificarsi di stress, violenza e molestie sul luogo di lavoro; essi riguardano il modo in cui il lavoro è organizzato e sono spesso indicati come "rischi psicosociali".

Il grafico che segue evidenzia quali di questi fattori vengono considerati più strettamente correlati all'insorgere di tali rischi da parte del campione dei nostri consultati.



E' interessante notare come ambedue le voci ritenute maggiormente correlate alla presenza di rischi psicosociali riguardino la sfera della comunicazione: scarsa comunicazione tra la direzione e i dipendenti e scarsa collaborazione tra i colleghi.

Allo stato attuale il 65% delle aziende si è dotato di una procedura per la valutazione dello stress lavoro-correlato mentre, per quanto riguarda i rischi psicosociali, i consultati dichiarano che negli ultimi 3 anni le principali misure di tutela adottate sono state le seguenti: erogazione formazione 34%, riprogettazione della zona di lavoro 16%, modifiche accordi su orario di lavoro 14%, consulenze riservate per i dipendenti 11%, modifiche delle modalità di indagine 10%.

Solo il 44% delle aziende informa i propri dipendenti circa i rischi psicosociali e i loro effetti a carico della salute e sicurezza. Il 43% delle aziende interviene nel caso in cui i tempi di lavoro risultino eccessivamente lunghi o con orari irregolari mentre ben l'11% ritiene che questi problemi non siano presenti nella sua azienda.

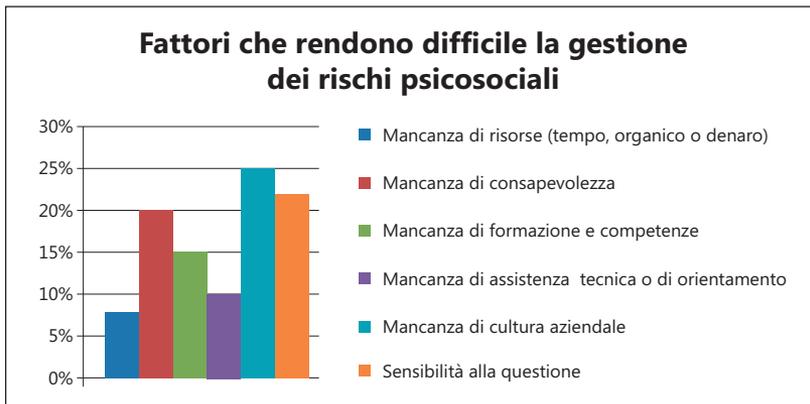
I motivi che hanno spinto le aziende ad affrontare e valutare i rischi psicosociali sono stati principalmente: l'adempimento degli obblighi legali (50%), la richiesta da parte dei dipendenti o RLS (31%), e solo in quota minore gli alti tassi di assenteismo (8%), il calo della produttività o della qualità (6%), gli stakeholder e la reputazione aziendale (3%), la pressione da parte delle ASL (2%).

Nel complesso, il 38% delle figure consultate ritiene abbastanza efficaci le misure adottate dalla propria azienda per gestire i rischi psicosociali, mentre un 26% di loro le ritiene abbastanza inefficaci.

Rilevante è il notare come le misure in oggetto siano state condivise nel 65% dei casi con i lavoratori o i loro rappresentanti, i quali sono stati attivamente incoraggiati a partecipare alla realizzazione e valutazione delle misure da adottare in merito a tali rischi solo nel 40% dei casi.

Si consideri il fatto che il 66% di costoro ritiene la valutazione di questi rischi e delle misure da adottare più difficile rispetto agli altri rischi e per questo nel 47% dei casi le aziende ricorrono a consulenti esterni.

Le motivazioni di tali difficoltà vengono ravvisate in diversi fattori, primo tra i quali, con il 25%, la mancanza di cultura aziendale, come evidenziato nel grafico sottostante.



Ben l'82% delle figure consultate ritiene che informazioni o supporto aggiuntivo su questo tema sarebbero utili all'azienda.

Di maggiore utilità sono le informazioni su come progettare e attuare le misure preventive (43%), seguite da quelle su come includere i rischi psicosociali nella valutazione dei rischi (30%) e da quelle su come affrontare le questioni specifiche come violenza, molestie e stress lavoro-correlato (27%).

Nelle discussioni tra azienda e rappresentanti sindacali dei lavoratori, le questioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro sono ritenute molto importanti nel 47% dei casi e abbastanza importanti in un ulteriore 40% dei casi.

Tali questioni danno luogo all'insorgere di controversie tra la direzione ed i lavoratori con la frequenza illustrata nel grafico seguente.



Conclusioni

Lo sviluppo delle strategie di prevenzione della SSL sono obiettivi da perseguire attraverso politiche capaci di renderle effettive attraverso meccanismi decisionali e organizzativi, con l'adozione di strumenti e metodologie di analisi che consentono il raggiungimento degli obiettivi.

Dalla consultazione è emersa l'esigenza di attivare iniziative in grado di aumentare la capacità di percepire i rischi nei diversi cicli di lavorazione e per alcuni rischi, come quelli batteriologici e ergonomici, attivare un costante monitoraggio in considerazione della loro possibile associazione anche a disturbi della sfera psicologica.

Sono considerazioni che possono trovare se non risposte esaustive immediate almeno indicazioni di prospettiva. Nelle conclusioni ci sembra opportuno rilevare alcune osservazioni, scaturite dalle consultazioni, in merito alla rilevanza assegnata dalla legge ai doveri degli amministratori/datori di lavoro sulla adeguatezza della progettazione del sistema della valutazione dei rischi.

Richiamando gli artt. 17 e 28, comma 2, lett. d), del D.Lgs. 81/2008, il principio di adeguatezza richiesto per le attività di prevenzione e protezione dai rischi, comporta l'individuazione di *" procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché i ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbano provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri"* per la cui conduzione, nelle imprese ad organizzazione complessa, si rendono necessari momenti di condivisione, concertazione, pianificazione, prevedibilità e vigilanza.

CAPITOLO II

Consultazione Nazionale RLS settore igiene ambientale

Nel corso dell'anno 2015 si sono svolte a Milano, Napoli e Venezia, le consultazioni degli RLS delle aziende del settore.

Dalle consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza (RLS) sono emerse alcune considerazioni in merito al ruolo e ai compiti che l' RLS svolge in azienda. Le considerazioni esposte sottolineano le difficoltà nei rapporti, sia con le figure di riferimento datoriale che con i lavoratori.

Secondo gli RLS si registra scarsità di informazioni, per cui è difficile riscontrare i risultati derivanti dalle decisioni concordate in azienda attraverso le consultazioni e da ciò potrebbe derivare uno scarso apporto propositivo agli aspetti legati alla pratica quotidiana del lavoro, alla sua organizzazione e alla ottimizzazione dei rapporti tra il singolo lavoratore e i componenti del sistema di prevenzione e protezione della sicurezza sul lavoro.

Va ricordato che sia la Direttiva Quadro Europea 89/391 che, più recentemente, il D.Lgs 81/2008 hanno ribadito il principio cardine della necessità della partecipazione attiva dei lavoratori alle politiche di SSL con il coinvolgimento dei loro Rappresentanti, definiti all'art. 2 del D.Lgs. 81/2008, con compiti attribuiti dallo stesso Decreto all'art. 50, e con la possibilità di un coinvolgimento degli organismi paritetici.

Dal canto nostro dobbiamo sottolineare che, là dove si registrano politiche in tema di SSL frammentate e non coordinate, attribuibili a volte alla scarsa importanza che il datore di lavoro riconosce alla partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, il lavoratore tende ad autoescludersi, a rimanere estraneo e poco partecipativo.

Viceversa dove le organizzazioni aziendali prevedono forme di rappresentanza dei lavoratori ed elevati livelli di impegno del management in un contesto appropriato in cui operare, si registra una migliore percezione del successo delle misure adottate per la gestione dei rischi, fattore d'influenza che garantisce che le politiche e i piani d'azione per la SSL siano effettivamente attuati. Ciò si evidenzia anche dalle risposte al questionario Esener pubblicato da Osha e adattato dalla Fondazione al nostro settore sui rischi nuovi ed emergenti sottoposto ai partecipanti alla consultazione.

La nostra Costituzione ritiene che la tutela della propria salute sia un diritto e una necessità. Se l'organizzazione del lavoro in azienda risponde a logiche di gestione della SSL di tipo adattivo/reattivo tramite azioni correttive successive all'evento infortunistico, di fatto essa è inadeguata al rispetto della continua evoluzione normativa di riferimento. L'azienda che agisce proattivamente, fa leva sulla "sensibilizzazione culturale", sulla formazione continua dei lavoratori, e attraverso la partecipazione attiva dei lavoratori alle politiche di prevenzione, mette in atto azioni preventive e correttive concomitanti allo svolgimento delle attività lavorative in continua evoluzione.

Dalla consultazione, inoltre, sono emersi alcuni punti significativi in merito al funzionamento della Riunione periodica e ai soggetti partecipanti.

La "Riunione periodica" è considerata il luogo adatto a favorire il confronto tra i soggetti partecipanti che, pur avendo ruoli diversi e a volte conflittuali nella organizzazione produttiva del lavoro, possono avere un proficuo confronto sugli aspetti cruciali della sicurezza e salute sul lavoro, con la possibilità di riscontrare l'attuazione al diritto alla consultazione e alla verifica dell'assunzione di impegni sostanziali per l'adozione di provvedimenti necessari al miglioramento delle condizioni della salute e sicurezza sul lavoro, definendo obiettivi quantificabili e raggiungibili e con la formulazione di proposte.

Si consideri anche il fatto che nel CCNL Federambiente la "Riunione periodica" ha assunto una connotazione periodica più stringente in termini di frequenza, almeno quattro volte l'anno, e da un punto di vista organizzativo rappresenta l'elemento centrale del sistema di gestione della sicurezza sul lavoro.

Dall'analisi dei questionari emerge l'opinione che laddove è adottato un SGSL, le aziende raggiungono un livello di strutturazione della gestione della SSL soddisfacente. Questo dato trova, tra l'altro, conferma nell'andamento in calo degli eventi infortunistici, come si riscontra anche dagli ultimi dati Inail di riferimento.

Nonostante ciò, è emerso dalla consultazione che i meccanismi di coinvolgimento dei lavoratori e degli RLS, in merito alle azioni di miglioramento per affrontare i nuovi rischi emergenti di natura ergonomica e psicosociale, sono ad oggi ancora poco efficaci, in quanto, sembrerebbero, non definiti da precise politiche organizzative all'interno delle aziende, non dotate di strumenti strutturati per la valutazione e informazione dei risultati o connotati da scarsa collaborazione tra i vari soggetti che operano nell'azienda in tema di SSL.

E' opinione diffusa tra gli RLS che una efficace azione prevenzionistica è possibile attraverso l'adozione di un SGSL partecipato.

Riteniamo di condividere tale opinione in quanto diverse indagini empiriche, anche nel settore dell'igiene ambientale, dimostrano che dove si applica correttamente un sistema di gestione si registrano migliori condizioni di lavoro per i lavoratori con una influenza positiva sull'immagine dell'azienda e un miglioramento dei risultati economico-finanziari.

Durante la consultazione sono stati registrati gli interventi degli RLS, molti dei quali sottolineano la scarsità di strumenti idonei ad esercitare un effettivo diritto di controllo sulle attività di natura organizzativa che riguardano l'attuazione efficace delle misure di sicurezza in azienda.

Va rilevato doverosamente che la partecipazione e il controllo, attraverso un sistema di regole in grado di configurare un

modello comprensivo per il rafforzamento della dimensione partecipativa "collettiva" nel sistema di SSL, non trova chiari riscontri pratici nel D.Lgs. 81/2008, anche se, ad onor del vero, a norma dell'art. 50, comma 1, la contrattazione collettiva può arricchire, rafforzando le prerogative riconosciute ai RLS.

Così come alla stessa contrattazione collettiva può essere rimandata la definizione del ruolo più operativo, art. 51 commi 3 e 3 bis, ancorché non esclusivo, rispetto alla formulazione legislativa degli Organismi Paritetici in materia di SSL che qualifica il loro ruolo in termini collaborativi e promozionali, in coerenza con la propria natura.

Infine, ritengo doveroso ringraziare, anche a nome del CdA della Fondazione, le aziende che hanno collaborato alla realizzazione della consultazione, agli RLS che vi hanno partecipato numerosi e con spirito propositivo alla buona riuscita della consultazione stessa.

ALLEGATO 1

Valutazione qualitativa di ESENER

Relazione generale nazionale - ITALIA

Osservatorio europeo dei rischi

1.1.1 Struttura dell'economia italiana

<Composizione del mercato del lavoro

Il mercato del lavoro italiano è caratterizzato da bassi tassi di occupazione, da bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro e da alti tassi di disoccupazione giovanile. Secondo le ultime statistiche di Eurostat, il tasso di disoccupazione UE-27 maggio 2012 è stato del 10,3 %. L'Italia è stata appena al di sotto di questo livello, con un tasso di disoccupazione del 10,1%.

Un confronto di questi dati con lo stesso periodo del 2011 mostra che il tasso di disoccupazione italiano è aumentato ad un ritmo superiore alla media europea, 1,9 punti percentuali contro 0,8. Nel 2011, il livello di occupazione in Italia è stato 56,9 % contro una media UE27 del 64,3 %.

Questo fenomeno è in parte correlato alla bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Nel 2011, il 48,5 % delle donne in età lavorativa sono state classificate come inattive (cioè non in cerca di lavoro), rispetto al 26,9 % degli uomini. Tuttavia, la crisi economica ha portato alcuni cambiamenti interessanti. Il tasso di disoccupazione femminile è salito dal 7,9 % del 2007 al 9,7 % nel 2011 e il tasso di inattività è sceso dal 49,3 % al 48,5 %

nello stesso periodo. In confronto, i tassi di disoccupazione e di inattività maschile sono aumentati rispettivamente del 2,7 % e 1,3 %. Questo può in parte essere spiegato con il fatto che un numero maggiore di donne sono ora attivamente alla ricerca di occupazione. Il mercato del lavoro italiano è inoltre caratterizzato da notevoli differenze di età nel livello di partecipazione e di opportunità di lavoro. I livelli di disoccupazione giovanile sono peggiorati a causa della recessione. Prima della crisi economica, il tasso di occupazione dei giovani di età compresa tra 15-29 anni è stato del 14,5 % contro il 6,2 % delle persone di età compresa tra 19-64 anni. Nel 2011, il tasso di disoccupazione giovanile è salito al 20,5 % contro l' 8,5 % della media.

Nel 2012, quasi uno su due operai (48%) sono stati impiegati nel settore dei servizi, seguito dal 21 % nel settore manifatturiero, e dal 19 % nel commercio. L'8 % dei lavoratori sono stati impiegati nella costruzione, e il 3% in agricoltura. Dal 2008, vi è stata una significativa riduzione dell'occupazione nelle costruzioni (-9%) e nella produzione (-5,1%). Inoltre, ci sono significative differenze geografiche; quasi il 52 % di tutti i lavoratori sono concentrati nel Nord, mentre il 21 % sono nelle regioni centrali e il 27 % nel Sud.¹

1.1.2 Risorse umane

È interessante notare come, nel corso dell'ultimo anno, vi è stato un aumento dei livelli occupazionali registrati.

¹ dati Istat scaricati 18.07.2012 da dati.istat.it

Questo non è necessariamente legato ad un miglioramento dell'economia, ma alle riforme delle pensioni che hanno influito sui livelli di occupazione delle donne e dei lavoratori anziani in particolare. La popolazione occupata femminile è aumentata di 110.000 (+ 1,2%). Allo stesso modo, il livello di occupazione dei lavoratori over 50 è salito del 4,3 %.

In confronto, il mercato del lavoro dei giovani mostra notevoli perdite: l'occupazione delle persone di età compresa tra 15-29 anni è diminuito del 2,8 % (-93.000), mentre l'occupazione delle persone di età compresa tra 30-49 anni è diminuito del 0,5 % (-66.000). Un'altra caratteristica interessante è che i livelli di occupazione degli immigrati sono aumentati (+ 8,2%) rispetto a un calo dei livelli occupazionali per i cittadini italiani (-0,4%).²

La Banca d'Italia segnala che tra il 2010 e il 2011 vi era stato un aumento dell'occupazione femminile nei settori dell'industria (1,3%) e dei servizi (1,1%), soprattutto nel sub-settore servizi alle persone (5,7%). Secondo il rapporto annuale, queste tendenze sono spiegate da una serie di fattori legati alla minore incidenza della crisi in settori ad alta concentrazione di occupazione femminile, l'aumento della domanda di lavoro in settori come i servizi alla persona con una alta concentrazione di single e donne immigrate, e la "*attivazione*" delle donne sposate nel mercato del lavoro per compensare la perdita di reddito da parte dei partner.³

² Istat, "Rapporto annuale 2012. La Situazione del Paese." Roma, 2012, pp. 44-46

³ Banca D'Italia, 'Relazione Annuale', Roma, 2012, p.97

<I contratti di lavoro

Una caratteristica distintiva del mercato del lavoro italiano è il numero di riforme che sono state attuate negli ultimi anni e la vasta gamma di contratti di lavoro che oggi esistono di conseguenza. I contratti non standard di lavoro hanno implicazioni per i livelli di tutela dei lavoratori, in particolare per i giovani lavoratori e le donne.

Alla fine degli anni '90 una serie di riforme sono state attuate con l'obiettivo di introdurre una maggiore flessibilità e la modernizzazione del vecchio sistema di corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro. La prima riforma è stata un pacchetto di misure, il cosiddetto "*Pacchetto Treu*" (Legge n. 196/1997), che ha disciplinato per la prima volta il lavoro interinale. È stato seguito da altre riforme, come le D.Lgs. 368/2001, con il suo focus principale sul contratto a tempo determinato, la Legge n.30/2003, nota come "*legge Biagi*", e il decreto legislativo n.276/2003, che ha disciplinato le forme contrattuali "*atipiche*" già esistenti e introdotto nuove forme di contratti.

Tutte queste riforme volte soprattutto a sostenere l'occupazione delle donne, dei giovani e dei lavoratori anziani ha profondamente cambiato il mercato del lavoro italiano. Anche se i dati indicano che l'aumento dei livelli occupazionali negli anni successivi sono stati principalmente legati a queste nuove forme di contratti flessibili.

Questa maggiore flessibilità ha portato ad una notevole segmentazione del mercato del lavoro, con importanti differenze in termini di modalità di protezione, di reddito, di lavoro, di accesso alla formazione (compresa quella sulla salute di base e la formazione sulla sicurezza), le prospettive di carriera, ecc., che colpisce soprattutto i giovani e le donne.

La varietà di forme contrattuali in Italia è probabilmente un caso eccezionale in Europa e, a causa dell'elevato livello di segmentazione, è ormai quasi impossibile misurare il livello di contratti non standard.

Tronti⁴ classifica differenti modalità di lavoro sulla base di un sistema di clustering. I criteri adottati per raggruppare i diversi tipi di accordi di lavoro sono: la stabilità dei rapporti di lavoro, che si riferisce a lavori temporanei o permanenti; il regime di orario di lavoro, che distingue tra lavoro a tempo pieno e diversi tipi di regimi a tempo parziale; il diritto ai diritti sociali, in questo caso vi è una gamma di opzioni dal pieno diritto al parziale non-diritto. Un criterio finale identificato e "*il grado di atipicità*", per distinguere tra contratti standard (a tempo indeterminato, a tempo pieno lavoro regolare con la piena titolarità dei diritti sociali), contratti rigorosamente "atipici" (molto lontani dai contratti standard) e parzialmente atipico, con alcune caratteristiche atipiche.

⁴ Tronti, L., F. Ceccato e E. Cimino, (2004), "Measuring Atypical Jobs: Levels and Changes", OCSE Statistics Working Papers, 2004/01, Pubblicato da OECD <http://dx.doi.org/10.1787/304848747482>

Tuttavia, gli autori riconoscono che questa classificazione lascia fuori tutti i lavoratori autonomi, come risultato di una scelta personale o di un accordo con il datore di lavoro al fine di evitare i contratti di lavoro. Nel 2011, un totale di 2.719 milioni di lavoratori (11,8% degli occupati), ha avuto un contratto "atipico", di temporanea occupazione come freelance occasionale, coordinato a lungo termine (collaboratori occasionali o collaboratori coordinati e continuativi) o liberi professionisti a progetto (lavoro a Progetto).

Questi lavoratori atipici rappresentano il 13,4 % di tutti i lavoratori con un contratto di lavoro e questa percentuale sale al 35 % tra i giovani di età compresa tra i 18-29 anni. L'espansione dell'occupazione nel 2011 è stata legata principalmente a forme contrattuali temporanee, quindi amplificando ulteriormente la spaccatura nel mercato del lavoro tra i lavoratori con contratti regolari e quelli senza.⁵

A questo quadro occorre aggiungere quelli che iniziano a lavorare con una posizione come da lavoratore autonomo ma che lavorano effettivamente per un solo datore di lavoro (mono-committenza). In Italia questo fenomeno è noto come "*l'esercito dei lavoratori autonomi*" (*l'esercito delle Partite IVA*). Condizioni di flessibilità e di lavoro precario sono spesso associate ad un aumento del carico di lavoro, ad una diminuzione del sostegno sociale (compresi i collegamenti con i sindacati) e ad ambienti di lavoro insoddisfacenti.

⁵ Istat, 'Rapporto annuale 2012. La Situazione del Paese', Roma, 2012, pp. 44-46 e pp. 124-129

Un recente sondaggio commissionato dal Ministero del Lavoro sui giovani lavoratori precari dimostra che i lavoratori temporanei e atipici hanno meno probabilità di avere accesso a un sindacato e ricevere una formazione professionale (compresa la formazione in materia di salute e sicurezza) di lavoratori a tempo indeterminato, e sentono di non avere prospettive di carriera.⁶

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI⁷

<Gli infortuni sul lavoro

Negli ultimi anni c'è stata una tendenza alla riduzione del numero di incidenti sul lavoro, in parte legato ai più bassi livelli dell'occupazione. Nel 2011, l'Istituto Nazionale Assicurazioni per gli infortuni sul lavoro (INAIL) ha registrato 725.000 incidenti, con un decremento del 6,6 % rispetto al 2010.

Al momento questo rapporto è stato stimato dall'INAIL per il 2011 sugli infortuni mortali al lavoro tra 910 e 930. Va chiarito che il sistema italiano di statistiche legate al lavoro include incidenti accaduti sul luogo di lavoro e gli incidenti che si sono verificati in itinere durante il tempo di pendolarismo cioè il tragitto per e dal luogo di lavoro. Tenendo conto di ciò, la tendenza al calo è maggiore per gli incidenti che si sono verificati durante il tempo di pendolarismo (-7,1%) rispetto a quelli avvenuti nei luoghi di lavoro (-6,5%).

⁶ Di Nunzio, D., 'Young workers and precarious work in Italy: impact of flexibilization on working conditions', Presentato a Working Conditions Surveys (WCS): Convergences and Divergences, Seminario organizzato da European Trade Union Institute (ETUI), Presentation n. 1/2012, Brussels, 2012

⁷ INAIL, "Rapporto annuale 2011. Parte quarta statistiche infortuni e malattie professionali", Rome, 2012, pp.1-32

Nel complesso, il 90% degli incidenti dichiarati si è verificato sul posto di lavoro. Tuttavia, è necessario sottolineare che nell'ultimo anno il miglioramento dei livelli di occupazione ha coinvolto solo le donne che si trovavano principalmente nel settore dei servizi, un settore tipicamente con un basso tasso di incidenti. In genere i settori ad alto rischio quali l'edilizia, la produzione e l'agricoltura hanno continuato a risentire il calo, prevalentemente maschile, dei livelli di occupazione.

Tenendo conto del profilo di rischio dei diversi settori, il calo "reale" degli incidenti sul lavoro è stato stimato a circa -5 % per tutti gli incidenti e -4 % per gli incidenti mortali. Le persone di età compresa tra i 35-49 anni costituiscono il 44 % degli incidenti sul lavoro. I casi mortali sono diminuiti principalmente per i giovani sotto i 35 anni, anche se questo gruppo è stato colpito dal deterioramento delle tendenze dei livelli occupazionali, mentre c'è stato un aumento di incidenti mortali per le persone di età compresa tra i 50-64 anni. C'è stato anche un aumento dei decessi legati al lavoro per le donne durante il tempo di pendolarismo tra il 2010 e il 2011.

<Malattie professionali

Dal 2004 vi è stata una tendenza all'aumento dei casi dichiarati di malattie professionali. Nel 2011 ci sono stati 46.558 casi registrati di malattia professionale. L'incremento è legato a due fattori principali: i cambiamenti nei tipi di malattie ufficialmente riconosciuti come professionali e l'intensificazione delle attività di informazione, formazione e divulgazione sui rischi nuovi ed emergenti.

Esiste un "sistema duale" di riconoscimento delle malattie professionali. Ci sono malattie professionali riconosciute automaticamente, le cosiddette "*malattie quotate*" (malattie professionali tabellate). Tra queste, per esempio, le malattie legate all'amianto. In aggiunta, ci sono "*malattie non quotate*" (malattie professionali non tabellate) per le quali l'onere della prova spetta ai dipendenti che devono dimostrare il legame tra l'ambiente di lavoro e la malattia, in modo che venga riconosciuta come una malattia da lavoro. Questo sistema ha implicazioni significative sui regimi di assicurazione e le procedure di risarcimento, la raccolta di dati e le stime delle statistiche nazionali, così come sugli atteggiamenti, le informazioni e la sensibilizzazione dei datori di lavoro.

Solo nel 2008, il Decreto Legislativo 81/2008 ha introdotto modifiche nel modo in cui le statistiche sulle malattie professionali vengono presentate, con un impatto significativo sul riconoscimento di alcune di esse, come le vibrazioni mano-braccio e le malattie da rumore. I lavoratori non devono ora dimostrare il legame tra questi tipi di problemi di salute e il loro ambiente di lavoro. Così, le malattie professionali sconosciute o sottovalutate in passato sono ora ufficialmente riconosciute e ricevono maggiore attenzione da entrambi sia dai responsabili politici e dai datori di lavoro. Fondamentalmente, i datori di lavoro sono responsabili per il risarcimento.

Nel 2010 il Ministero del Lavoro ha fornito linee guida metodologiche per i datori di lavoro per valutare lo stress lavoro-correlato negli ambienti di lavoro, come indicato dal decreto 81/2008.

Panoramica delle infrastrutture pubbliche di SSL

Il quadro legislativo e del sistema amministrativo italiano in materia di salute e sicurezza sul lavoro è piuttosto complesso, a causa di fattori legati al sistema di governance e di burocrazia amministrativa. In primo luogo, l'Italia è storicamente caratterizzata da una devolution radicata ed estesa di natura legislativa, amministrativa ed esecutiva alle Regioni e Province. In secondo luogo, in particolare sul tema della SSL, c'è stato un parallelo sviluppo delle competenze per la sorveglianza tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e le ASL.

Infine, le responsabilità ispettive, l'esistenza e il funzionamento di un sistema di assicurazione e dei requisiti per la raccolta dei dati variano a seconda dei settori economici e dell'occupazione.

<Quadro legislativo in materia di SSL

Fornire un quadro completo e sistematico del quadro legislativo italiano in materia di SSL non è così semplice. Pertanto, questo paragrafo cerca di presentare i più importanti sviluppi legislativi degli ultimi anni. Il quadro legislativo in materia di salute e sicurezza è stato costruito nel corso degli anni su stratificazioni successive di regolamenti e leggi a diversi livelli: Costituzione, Codice Civile, Decreti⁸ presidenziali e legislativi. La pietra miliare legislativa sugli obblighi di salute e sicurezza è il D.Lgs. 626/94 che ha recepito la direttiva quadro della Commissione Europea in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e altre direttive.

⁸ Bergman, D., Davis, C., "International comparison of health and safety responsibilities of company directors", HSE Research Report RR535, Londra, 2007, p.43

*La sicurezza sul lavoro Charter 2000*⁹ ha ratificato e completato il processo legislativo del decreto 626/94 (in aggiunta a una serie di altri decreti e regolamenti in materia di salute e sicurezza). Questa Carta è il principale documento quadro da cui è stata sviluppata l'attuale strategia di regolamentazione italiana in materia di salute e sicurezza¹⁰. Il D.Lgs. n.195/2003 ha introdotto significative modifiche al decreto 626/94 per quanto riguarda i requisiti professionali delle persone Responsabili del Servizio di Protezione Prevenzione (RSPP). Inoltre, la Legge n. 39/2002 risolve una discrepanza tra la normativa nazionale ed europea, precisando che i datori di lavoro hanno il dovere di valutare *"tutti"* i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.¹¹

Nel 2001, a seguito di un emendamento alla Costituzione, il potere legislativo sulla tema della *"salute e sicurezza sul lavoro"* è passato alle Regioni e questo lo ha fatto diventare un ambito in cui solo i principi fondamentali sono definiti dalla legislazione nazionale. Pertanto, le autorità con poteri legislativi in materia di SSL sono ora: il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Salute, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano. Il corpo legislativo principale che copre l'organizzazione e le funzioni delle ispezioni sul lavoro comprende il D.Lgs. n. 124/2004, la M.D. del 20 aprile 2006 noto come il Codice di condotta per gli ispettori del lavoro, D.Lgs. n. 81/2008 in materia di SSL e il D.M. del 18 settembre 2008.¹²

⁹ "Carta 2000" Sicurezza sul lavoro <http://aiman.gs-m.eu/documenti/carta2000.pdf>

¹⁰ La NERCLIS progetto: Volume 1 - Allegato I, pp.210

¹¹ Nardella, C., Deitinger, P., Aiello, A., "La Rilevazione del Rischio psicosociale: rassegna di metodologia e Strumenti di Misura", Fogli di Informazione, n..1, 2007

¹² ILO webpage: http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_126019/lang—es/index.htm

Il D.Lgs. n. 81/2008, che attua la legge n.123/2007, è stato modificato e aggiornato dal D.Lgs. n.106/2009 in materia di SSL. Pertanto il documento di riferimento è ora una versione unificata che integra i due regolamenti precedenti con gli aggiornamenti e le recenti modifiche: il cosiddetto "*Testo unico coordinato*". Questo tentativo di fornire una breve descrizione del quadro legislativo in materia di SSL in Italia non è esaustivo del corpo di regolamenti, leggi e decreti che regolano la salute e la sicurezza in Italia. Come accennato in precedenza, la legislazione nazionale prevede solo i principi generali e le Regioni potrebbero o non potrebbero legiferare in materia. Pertanto, è difficile fornire un chiaro quadro nazionale.

<Sistema di controllo regolamentare e istituzioni coinvolte

In Italia, due corpi principali hanno responsabilità per l'ispezione e la sorveglianza; questi sono l'autorità italiana di vigilanza per la Salute e Sicurezza (L'Ispettorato del lavoro) e le Aziende Sanitarie Regionali (ASL) del Servizio Sanitario Nazionale. L'Ispettorato del lavoro è parte del Ministero del Lavoro.

A livello nazionale, comprende la Direzione generale per attività di ispezione. A livello locale, che comprende le Direzioni Regionali del Lavoro (DRL per ogni Regione tranne che per la Sicilia e il Trentino Alto Adige) e la Direzione Provinciale del Lavoro (DPL). Le DPL e le DRL si rapportano con l'amministrazione centrale mentre le ASL rispondono alle amministrazioni regionali. Tutti questi organi, tra cui il coordinatore nazionale delle ASL,

sono membri della Commissione centrale per il coordinamento dell'attività ispettiva (Commissione Centrale per il Coordinamento dell'attività di vigilanza). La Direzione generale è stata istituita con il D.Lgs. n. 124/2004 con l'obiettivo specifico di fornire una struttura di coordinamento per le attività di ispezione condotte da diverse istituzioni, a diversi livelli e con diverse responsabilità in materia di SSL e di lavoro illegale. Queste organizzazioni includono DRL, DPL, ASL e altri enti o istituti di assicurazione, come INPS, INAIL, INPDAP. Così la direzione generale è responsabile della pianificazione, individuando le priorità e le aree a rischio, il monitoraggio e il coordinamento delle attività ispettive.¹³

Le DLR coordinano il lavoro delle DPL e supervisionano le loro attività ispettive. Sono anche coinvolte nella lotta al lavoro illegale e al traffico di lavoratori, tra cui il lavoro minorile. Le DPL sono responsabili per le attività di ispezione in materia di occupazione e di sicurezza e impiegano per entrambe: l'ispettore generale del lavoro (per il monitoraggio dei rapporti di lavoro) e l'ispettore tecnico per la sicurezza.¹⁴

Le ispezioni sono effettuate da ispettori ASL. Le DPL eseguono ispezioni in materia di SSL (secondo i quadri di coordinamento regionali) nella maggior parte dei settori. Tuttavia, alcuni settori sono coperti da altri enti pubblici; ad esempio il settore cave e miniere e trasporto terrestre (a parte Ferrovie dello Stato) sono di competenza di altri dipartimenti dei ministeri corrispondenti.

¹³ <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/SicurezzaLavoro>

¹⁴ ILO: http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_126019/lang—es/index.htm

Poiché le ASL riferiscono al Ministero della Salute, alcune Regioni, al fine di evitare situazioni di "auto-ispezioni", per esempio in ospedali e altre organizzazioni nel settore della sanità, hanno creato ulteriori organismi incaricati dei controlli in materia di SSL.¹⁵

¹⁵ The NERCLIS Project: Volume 1 – Allegato I, pp.210

ALLEGATO 2

Rischi psicosociali in Europa: diffusione del fenomeno e strategie di prevenzione

Introduzione

La presente sintesi è tratta dalla relazione dedicata al tema dei rischi psicosociali sul lavoro, predisposta congiuntamente dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) e dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound).

Tale sintesi fa riferimento alle attività complementari svolte dalle due agenzie, ciascuna in base al proprio ruolo specifico. Riconoscendo la complessità del rapporto tra salute e lavoro, la relazione presenta informazioni relative alla diffusione dei rischi psicosociali tra i lavoratori e analizza i nessi tra tali rischi e la salute e il benessere.

Essa esamina, inoltre, in che misura le imprese intervengono per far fronte ai rischi psicosociali e descrive le iniziative che possono essere adottate a livello aziendale. Riporta, infine, una panoramica delle politiche in atto in sei Stati membri.

Contesto delle politiche

Migliorare la qualità delle condizioni di lavoro costituisce uno degli obiettivi dell'Unione europea (UE); in base all'articolo 151 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, gli Stati membri hanno come obiettivo la promozione dell'occupazione e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Garantire la salute e il benessere dei lavoratori nell'arco della loro vita lavorativa è un presupposto necessario per il raggiungimento dell'obiettivo della strategia Europa 2020 di aumentare l'occupazione nell'UE.

La direttiva quadro del 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, obbliga i datori di lavoro ad attuare misure preventive per proteggere i lavoratori da infortuni e malattie professionali; ne consegue che i rischi psicosociali devono essere affrontati nelle strategie per la salute e la sicurezza delle organizzazioni.

Inoltre, le parti sociali europee hanno riconosciuto l'importanza dei rischi psicosociali sottoscrivendo gli accordi quadro sullo stress legato all'attività lavorativa (2004) e sulle molestie e violenze sul lavoro (2007). Tali accordi rappresentano un impegno a sviluppare e ad applicare i relativi contenuti al contesto nazionale.

Risultati principali

In Europa, il 25 % dei lavoratori sostiene di soffrire di stress legato all'attività lavorativa per tutto o per la maggior parte dell'orario di lavoro, e una percentuale simile riferisce che l'attività lavorativa ha un impatto negativo sulla propria salute. I rischi psicosociali contribuiscono ad acutizzare tali effetti negativi dell'attività lavorativa.

I rischi più comuni riguardano il tipo di mansioni svolte dai lavoratori – per esempio, mansioni monotone o complesse – e l'intensità del lavoro. L'alta intensità del lavoro è associata agli effetti negativi per la salute e il benessere, specialmente lo stress legato all'attività lavorativa. La violenza e le molestie, pur essendo segnalate con minore frequenza, hanno evidenti effetti negativi sul benessere.

Altre condizioni lavorative, al contrario, tra cui un giusto equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e il sostegno sociale, hanno un'influenza positiva. Dal 2005 si registra un calo dell'incidenza di alcuni fattori di rischio psicosociali: meno persone, cioè, dichiarano di dover sostenere orari di lavoro prolungati o lamentano l'assenza di sostegno sociale.

È tuttavia aumentata la precarietà del lavoro e un quinto dei lavoratori continua a svolgere un'attività lavorativa per molte ore o con orari irregolari. Di recente, in alcuni paesi sono aumentate le segnalazioni di pressione del lavoro, oltre che di violenze e molestie, le quali sono associate a cambiamenti sul luogo di lavoro riconducibili alla crisi economica.

In generale, le differenze delle condizioni di lavoro tra gruppi di lavoratori dipendono dal settore lavorativo. Esistono, tuttavia, differenze di genere che non sono necessariamente legate al comparto: è vero, per esempio, che gli uomini lavorano più a lungo e che le donne incontrano maggiori ostacoli nella loro carriera lavorativa.

I rischi psicosociali rappresentano una fonte di preoccupazione per la maggior parte delle imprese: quasi l'80 % dei dirigenti si dichiara preoccupato per lo stress legato all'attività lavorativa, e circa uno su cinque considera la violenza e le molestie sul lavoro la maggiore preoccupazione. Se si considerano singolarmente i vari rischi, il principale problema riferito dai dirigenti riguarda i ritmi di lavoro pressanti e la gestione di clienti, pazienti e studenti difficili. Nonostante tali preoccupazioni, meno di un terzo delle imprese dispone di procedure adatte a gestire questo genere di rischi.

L'evidenza indica che non è possibile eliminare con un singolo intervento i rischi per il benessere psicosociale, ma è un processo con diverse fasi che richiedono cambiamenti nell'ambiente di lavoro. Il modo migliore per attivare interventi, a livello aziendale, è pianificare un processo strutturato, cosa che risulta tanto più efficace quanto più viene ricercato il coinvolgimento attivo dei lavoratori. Le informazioni fornite alle imprese per aiutarle ad affrontare i rischi psicosociali hanno maggiore probabilità di essere efficaci se comunicano un approccio che propone cambiamenti commisurati all'azienda e tiene conto dei rischi specifici dell'azienda e del suo settore d'attività.

Non esiste una soluzione ai rischi psicosociali valida per tutti, ma in varie imprese d'Europa sono stati adottati molti approcci efficaci.

A livello politico, le iniziative legislative e quelle delle parti sociali hanno contribuito ad attivare la prevenzione dei rischi psicosociali. Il dialogo sociale rappresenta un incentivo a migliorare le condizioni di lavoro. Tra gli esempi riportati nella relazione si annoverano le politiche volte a ridurre i rischi psicosociali a livello di Stati membri, tramite leggi o ispezioni, la messa a disposizione di strumenti pratici o il coinvolgimento delle parti sociali. Non in tutti i paesi europei, tuttavia, si provvede ad elaborare politiche in eguale misura, a causa soprattutto delle diverse tradizioni in termini di dialogo sociale e dei differenti approcci governativi, spesso associati all'importanza che ogni paese attribuisce ai rischi psicosociali.

Spunti per le politiche

- I responsabili delle politiche e le parti interessate competenti per il miglioramento delle condizioni di lavoro e della prevenzione dei rischi devono valutare i rischi psicosociali specifici per i diversi gruppi di lavoratori.
- In linea con l'obiettivo della strategia Europa 2020 di aumentare il tasso di occupazione, dovrebbe essere prestata attenzione ai rischi cui sono più frequentemente esposti i lavoratori, tra cui i problemi specifici correlati al tipo di mansione o a un'elevata intensità di lavoro, e ai rischi che hanno un notevole impatto sulla sostenibilità del lavoro, come violenze o molestie.

- Il crescente riconoscimento dell'importanza dell'ambiente di lavoro psicosociale e della necessità di ridurre i rischi psicosociali deve essere tradotto in un'effettiva attuazione delle politiche di prevenzione, soprattutto nei paesi in cui poche imprese dispongono di procedure idonee a far fronte ai rischi psicosociali. L'esistenza di linee guida pratiche può svolgere un ruolo importante per integrare i requisiti di legge, soprattutto nel caso delle piccole imprese.
- • Il dialogo sociale a vari livelli, dall'UE al luogo di lavoro, contribuisce alla sensibilizzazione sui rischi psicosociali e favorisce lo sviluppo di politiche e interventi a livello aziendale. Occorrerebbe continuare a progredire in tal senso, soprattutto nei paesi in cui le politiche in materia sono ancora meno sviluppate.
- Le misure di prevenzione dei rischi psicosociali sono meglio implementate sulle basi del quadro di gestione dei rischi tradizionali. La prevenzione dei rischi psicosociali da parte delle imprese ha maggiori probabilità di successo se integrata in un sistema di salute e sicurezza sul lavoro ben funzionante.
- I responsabili delle politiche dovrebbero riflettere su come accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, al tempo stesso mantenendo e migliorando le condizioni di lavoro in generale. In tal senso può essere utile risolvere alcuni aspetti legati all'orario di lavoro e alla carriera lavorativa.
- La precarietà del lavoro produce alcuni risvolti negativi sulla salute. L'elaborazione di politiche olistiche in materia di

occupazione, sviluppo professionale, sostegno socioeconomico e ristrutturazione può concorrere a intervenire sulle cause e le conseguenze della precarietà del lavoro.

Ulteriori informazioni

La presente sintesi è un estratto della relazione Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention (Rischi psicosociali in Europa: diffusione del fenomeno e strategie di prevenzione), disponibile agli indirizzi

<http://eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocialrisks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention>

e

<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-euprevalence-strategies-prevention/view>.

La relazione è consultabile in 25 lingue agli indirizzi:

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/executive-summary/2014/eu-member-states/workingconditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategiesfor-prevention-executive-summary>

e

<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-ineurope-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>

Indagine europea fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti

Sintesi

La finalità dell'indagine dell'EU-OSHA fra le imprese europee è di aiutare i luoghi di lavoro a trattare con maggiore efficacia la questione della salute e della sicurezza e di favorire la salute e il benessere dei lavoratori. L'indagine fornisce ai decisori politici informazioni transnazionali comparabili, rilevanti ai fini dell'elaborazione e dell'attuazione di nuove politiche in questo ambito.

Sommario

Contesto	1
Risultati principali	1
Gestione della SSL	3
Rischi psicosociali e loro gestione	7
Spinte ed ostacoli	9
Partecipazione dei dipendenti	12
Metodologia dell'indagine	15

Contesto

Attraverso la direttiva quadro 89/391/CEE e le sue direttive derivate, la normativa dell'Unione europea offre il quadro giuridico che consente ai lavoratori in Europa di godere di elevati livelli di salute e sicurezza sul posto di lavoro. L'attuazione di queste norme differisce a seconda dei paesi e la loro applicazione pratica varia in base al settore, alla categoria di lavoratori e alle dimensioni dell'impresa. La crescente importanza dei rischi «emergenti», quali stress, violenza e molestie, costituisce una sfida per i decisori politici nello sviluppo di misure di prevenzione efficaci.

In questo contesto, l'indagine dell'EU-OSHA fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER) intervista sia i dirigenti sia i rappresentanti per la salute e la sicurezza dei lavoratori sul modo in cui i rischi di salute e sicurezza sono gestiti nel loro luogo di lavoro, con particolare attenzione per i rischi psicosociali, ovvero lo stress legato al lavoro, la violenza e le molestie. Nella primavera del 2009, 28 649 dirigenti e 7 226 rappresentanti per la salute e la sicu-

rezza sono stati intervistati nei 31 paesi coperti: UE-27 più Croazia, Turchia, Svizzera e Norvegia.

Elaborata con il sostegno dei governi e delle parti sociali, l'indagine ESENER mira ad assistere i luoghi di lavoro in tutta Europa nel trattare con maggiore efficacia la salute e la sicurezza e a fornire ai decisori politici informazioni comparabili a livello transnazionale rilevanti per l'elaborazione e l'attuazione di nuove politiche. Oltre a guardare alle pratiche di gestione, ESENER esplora nei dettagli il modo in cui i lavoratori sono coinvolti nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, che è un fattore importante nell'attuazione di successo di misure preventive a livello di luogo di lavoro.

Risultati principali

Così come la nostra società si evolve sotto l'influenza della nuova tecnologia e delle mutevoli condizioni economiche e sociali, anche i nostri luoghi di lavoro, le nostre pratiche di lavoro e i processi di produzione sono costantemente in evoluzione. Queste nuove situazioni occupazionali comportano rischi nuovi ed emergenti e sfide, che a loro volta richiedono approcci politici, amministrativi e tecnici che garantiscano elevati livelli di sicurezza e salute sul lavoro.

I risultati di ESENER ⁽¹⁾ suggeriscono che le imprese europee ricorrono ad azioni formali (politiche o procedurali) per affrontare sia questioni inerenti alla sicurezza e alla salute sul lavoro (SSL) sia i rischi psicosociali, ma ricorrono anche ad azioni meno formali (ad hoc), specialmente quando si tratta dei rischi psicosociali.

(1) ESENER non comprende le imprese con meno di 10 lavoratori, né il settore agricolo, della silvicoltura e della pesca (NACE A), le famiglie (NACE T) e le organizzazioni extraterritoriali (NACE U).

- Le politiche formali in materia di SSL sono più frequenti nelle imprese più grandi e, per paese, in Irlanda, Regno Unito, Paesi Bassi e nei paesi scandinavi rispetto agli Stati europei meridionali, ai nuovi Stati membri e ai paesi candidati. Ciò potrebbe essere dovuto a differenze nella consapevolezza, conoscenza e tradizione in materia di gestione delle questioni di SSL in questi paesi.
- Le imprese sprovviste di una politica di SSL o che non svolgono valutazioni dei rischi né attuano misure simili (?) sostengono, come motivi principali, che non sono necessarie o che non hanno competenza. Questa situazione sembra essere più frequente fra le imprese più piccole e in alcuni paesi. L'aspetto interessante è che la complessità giuridica non è citata tra i principali ostacoli all'adozione di politiche in materia di SSL.
- Le valutazioni dei rischi o misure simili sono realizzate, con più probabilità, da imprese che hanno un rappresentante per la salute e la sicurezza e nelle imprese più grandi nonché nei settori più pericolosi. La rappresentanza dei lavoratori sembra essere un fattore determinante per affrontare le questioni di SSL.
- Più di un terzo delle imprese, in particolare quelle più piccole, fa svolgere le valutazioni dei rischi a professionisti esterni. Vi sono, tuttavia, importanti differenze per paese, con tassi di externalizzazione molto bassi in Danimarca, Regno Unito, Svezia ed Estonia, anche fra le imprese più piccole.
- In circa il 40 % delle imprese, le questioni di SSL sono discusse regolarmente nelle riunioni dell'alta dirigenza, mentre la partecipazione dei superiori gerarchici nella gestione della SSL è citata come molto o abbastanza elevata nella maggior parte delle imprese (75 %). Ciò è promettente dato che la partecipazione dei superiori gerarchici è un fattore chiave nell'attuazione di buone pratiche di SSL.
- Infortuni, disturbi muscoloscheletrici (DMS) e stress legato al lavoro sono le principali preoccupazioni per quanto riguarda la SSL per le imprese europee. La violenza e specialmente il bullismo e le molestie sono citati come principale preoccupazione in un grande numero di imprese.
- La gestione dei rischi psicosociali è più frequente nel settore della sanità e dei servizi sociali e nelle imprese più grandi. I paesi dell'Europa meridionale, tranne la Spagna, mostrano meno consapevolezza e sono meno propensi ad agire per gestire i rischi psicosociali.
- Procedure più formali per gestire i rischi psicosociali risultano diffuse solo in pochi paesi, come Irlanda, Regno Unito, Paesi Bassi e i paesi scandinavi, nonché in grandi imprese e nei settori del pubblico, dell'intermediazione finanziaria, dell'istruzione, e nel settore della sanità e dei servizi sociali.
- Le imprese in generale trattano i rischi psicosociali fornendo formazione e attuando cambiamenti nell'organizzazione del lavoro. Tuttavia, solo circa la metà degli intervistati informa i dipendenti dei rischi psicosociali e dei loro effetti sulla salute e sulla sicurezza.
- L'adempimento degli obblighi giuridici e le richieste dei lavoratori sembrano essere i principali fattori per affrontare sia la SSL in generale sia i rischi psicosociali.
- Gli ostacoli più importanti per affrontare i rischi psicosociali nelle imprese sono la delicatezza percepita della questione, insieme alla mancanza di consapevolezza e di risorse.
- I dirigenti riconoscono che la partecipazione dei lavoratori è un fattore chiave per il successo della gestione sia della SSL che dei rischi psicosociali e, pertanto, il ruolo delle parti sociali rimane cruciale per l'attuazione di misure efficaci.

(?) Si noti che ESENER rivolge domande relative ai controlli sul luogo di lavoro piuttosto che alle valutazioni dei rischi, che sono più formali.

Gestione della SSL

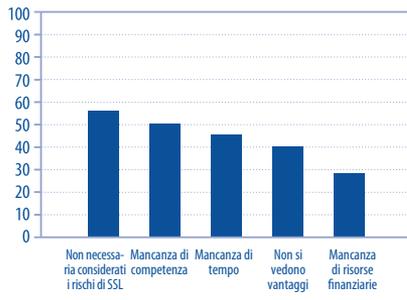
La sicurezza e la salute sul lavoro rappresentano un settore interdisciplinare che intende proteggere la sicurezza, la salute e il benessere delle persone impegnate nel lavoro. Processi di lavoro sempre più complessi e cambiamenti nelle condizioni di lavoro, insieme a tipi nuovi o emergenti di pericoli, implicano un approccio nuovo e sistematico per la sicurezza e la salute sul lavoro. Sono necessarie soluzioni che consentano ai lavoratori di tenere conto dei principi di sicurezza e salute a tutti i livelli operativi e per tutti i tipi di attività, e di convertirli sistematicamente in misure appropriate.

Gestione generale della salute e della sicurezza nell'impresa

- Una politica documentata in materia di SSL, un sistema di gestione consolidato o un piano d'azione sono riportati nella maggior parte delle imprese (76 %), con una maggiore prevalenza nelle imprese più grandi. Per paese, le quote maggiori sono riportate nel Regno Unito (98 %), Spagna (97 %) e Irlanda (96 %), in antitesi a Grecia (38 %), Turchia (38 %) e Lussemburgo (46 %).
- Fra le imprese che hanno una politica documentata, circa il 33 % ritiene che abbia un forte impatto sulla SSL nel posto di lavoro e circa il 52 % che abbia un certo impatto. Queste quote sono più elevate fra le imprese più grandi, il che potrebbe riflettere il loro livello di disponibilità di risorse per attuarle con efficacia o un maggiore ricorso a procedure formali.
- La principale ragione citata per la mancanza di tale politica è che «non è considerata necessaria visti i rischi di SSL nell'impresa» (54 %) (grafico 1). Questa situazione è più elevata nel settore dell'intermediazione finanziaria (69 %) e fra le piccole imprese, il che può riflettere la reale assenza di rischi o bassi livelli di conoscenza dei rischi nelle PMI. Per paese, questa categoria è più alta nella Repubblica ceca (71 %) e in Polonia (70 %).

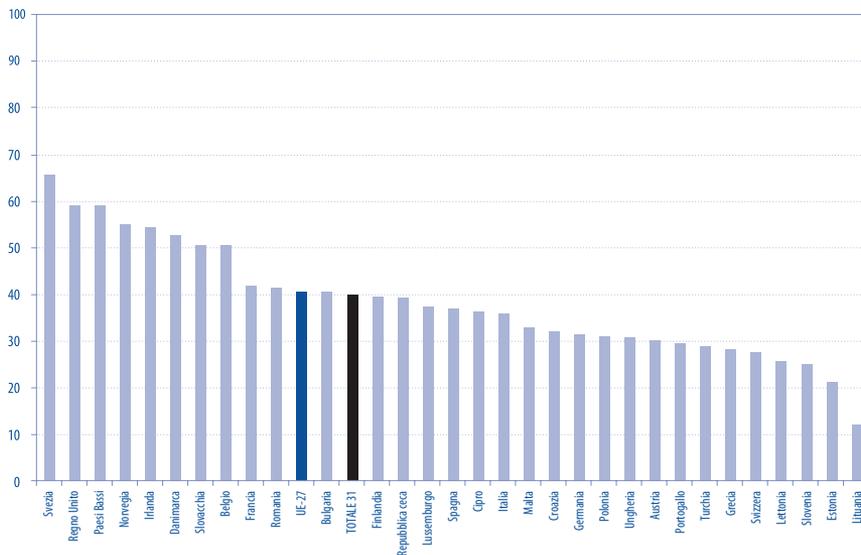
- La seconda ragione più frequente è la «mancanza di competenza» per sviluppare queste misure (51 %), che è più elevata in Germania (65 %) e Francia (60 %). Anche questo è un risultato interessante, che suggerisce che anche nei vecchi Stati membri potrebbe esserci mancanza di competenza a livello di imprese per attuare le politiche e i sistemi in materia di SSL.
- La partecipazione dei dirigenti nella SSL è riconosciuta come un fattore chiave per l'attuazione di azioni volte ad affrontare le questioni di SSL. ESENER esplora questa situazione a livello sia di alti dirigenti che di superiori gerarchici.
- Le questioni SSL sono discusse «regolarmente» nelle riunioni degli **alti dirigenti** solo nel 40 % circa delle imprese oggetto dell'indagine, e la quota aumenta con la dimensione dell'impresa. Per paese, è riportata più frequentemente in Svezia (66 %), Regno Unito (60 %) e Paesi Bassi (60 %), mentre le percentuali più basse corrispondono a Lituania (14 %) ed Estonia (22 %) (grafico 2).
- Circa il 15 % degli intervistati riferisce che le questioni SSL in pratica non sono mai sollevate nelle riunioni degli alti dirigenti.

Grafico 1: Motivi per la mancanza di una politica documentata, un sistema di gestione o un piano d'azione (% di imprese, UE-27)



Base: imprese che NON hanno una politica documentata, un sistema di gestione o un piano d'azione.

Grafico 2: Questioni SSL regolarmente discusse nelle riunioni degli alti dirigenti, per paese (% di imprese)



Base: tutte le imprese.

- L'impegno dei **superiori gerarchici** è visto come un fattore chiave di successo nella gestione della SSL, il che lascia sperare che la loro partecipazione sia riportata ad un livello alto o molto alto dalla maggior parte delle imprese (75 %). I livelli più alti di partecipazione sono riportati in Italia (92 %) e nei Paesi Bassi (90 %).
- Gli esperti della sicurezza (71 %) ed i medici del lavoro (69 %) sono i servizi di SSL usati con maggiore frequenza nell'UE-27. Le imprese più grandi riportano un uso più elevato di tutti i tipi di servizi SSL.
- Le imprese in alcuni paesi, come la Finlandia, hanno una vasta gamma di esperti di SSL, mentre in altri paesi la gamma di esperti è molto più ristretta (ad esempio Grecia). Una serie di

motivi potrebbe spiegare questi risultati, quali mancanza di consapevolezza, mancata attribuzione di priorità, o mancanza di competenza disponibile (tabella 1).

- Il ricorso a «psicologi» è riportato più frequentemente nel settore della sanità e dei servizi sociali (37 %) e nell'istruzione (33 %), il che riflette probabilmente i livelli più elevati di consapevolezza e di comunicazione dei rischi psicosociali tipici di questi settori.

Valutazione dei rischi o misure simili

Un'importante questione di SSL esplorata dall'indagine ESENER è se i luoghi di lavoro sono regolarmente controllati sotto il profilo della sicurezza e della salute nell'ambito di una valutazione dei rischi o di misure simili (?).

(?) Si noti che ESENER rivolge domande relative ai controlli sul luogo di lavoro piuttosto che alle valutazioni dei rischi, che sono più formali.

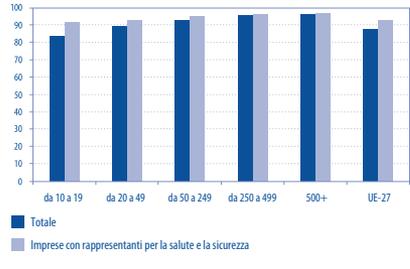
Tabella 1: Servizi SSL usati: paesi con le percentuali più alte e più basse (% di imprese)

Esperto (% media UE-27)	Paese	
	Alto	Basso
Esperto di sicurezza (71 %)	Italia (93 %)	Danimarca (15 %)
	Slovacchia (87 %)	Estonia (21 %)
	Lettonia (87 %)	Turchia (23 %)
	Finlandia (97 %)	Danimarca (13 %)
Medico del lavoro (69 %)	Ungheria (97 %)	Svizzera (13 %)
	Belgio (94 %)	Lituania (15 %)
	Italia (86 %)	Turchia (19 %)
Consulenza generale in materia di SSL (62 %)	Spagna (82 %)	Franca (20 %)
	Ungheria (80 %)	Grecia (24 %)
	Finlandia (77 %)	Grecia (7 %)
	Ungheria (80 %)	Grecia (24 %)
Esperto di ergonomia (28 %)	Svezia (68 %)	Ungheria (8 %)
	Spagna (59 %)	Austria (11 %)
	Svezia (65 %)	Grecia (4 %)
Psicologo (16 %)	Finlandia (52 %)	Lituania (5 %)
	Danimarca (48 %)	Turchia (6 %)

Base: tutte le imprese.

- La maggior parte delle imprese nell'UE-27 (87 %) svolge controlli nell'ambito di una valutazione dei rischi o misure simili, con percentuali leggermente superiori fra le imprese che hanno un rappresentante per la salute e la sicurezza. Questo risultato positivo riguarda la gamma delle misure meno formali che potrebbero essere adottate, in particolare dalle imprese più piccole (grafico 3).
- Per paese, le imprese in Italia (99 %), Regno Unito (97 %) e Spagna (95 %) riferiscono i livelli più alti di valutazioni dei rischi o misure simili. Per settore, le percentuali più alte, oltre il 90 %, corrispondono ai settori più pericolosi, quali il settore minerario (99 %), manifatturiero (91 %) e dell'edilizia (91 %), come previsto.
- Nell'UE, il 36 % delle imprese riferisce di esternalizzare le valutazioni dei rischi a professionisti esterni, tuttavia fra i singoli paesi la cifra varia ampiamente (grafico 4).

Grafico 3: Luoghi di lavoro in imprese regolarmente controllate in termini di sicurezza e salute nell'ambito di una valutazione dei rischi o misure simili, per dimensioni dell'impresa (% di imprese, UE-27)

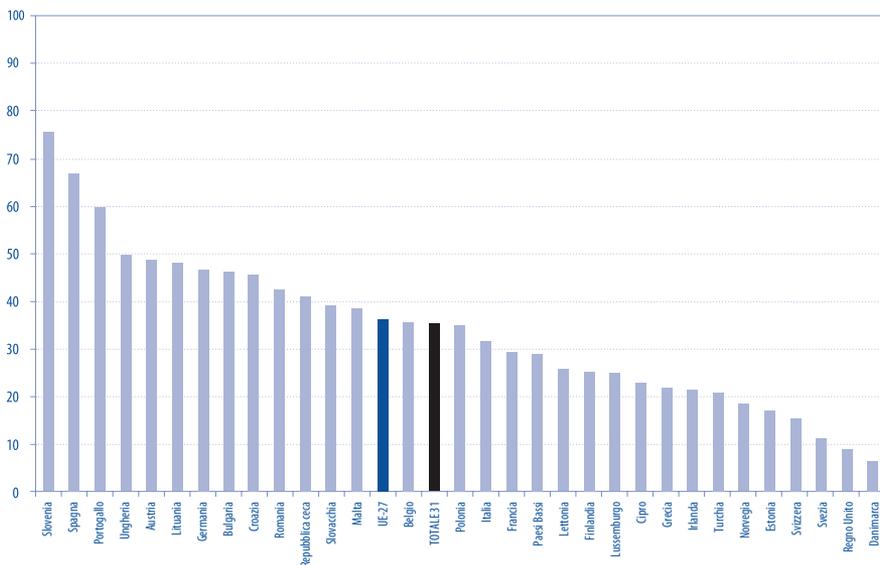


Base: tutte le imprese.

- In generale, quanto più piccole sono le imprese, tanto più è probabile che esternalizzano le valutazioni dei rischi a professionisti esterni. In alcuni paesi, tuttavia, l'esternalizzazione è l'eccezione anche fra le imprese più piccole oggetto dell'indagine (ad esempio in Danimarca).
- Queste differenze fra paesi possono essere dovute al modo in cui i servizi di SSL sono strutturati a livello nazionale o a una tradizione di esternalizzazione, ma va osservato che l'esternalizzazione può anche essere associata a un basso livello di impegno della dirigenza verso la SSL.
- Controlli effettuati a intervalli regolari sono riferiti dall'83 % delle imprese. Quanto più grande è l'impresa, tanto più è probabile che siano svolti a motivo di «richieste dei dipendenti», il che potrebbe riflettere la maggiore prevalenza dei rappresentanti della salute e della sicurezza nelle imprese più grandi.
- I settori più frequentemente interessati da questi controlli sono «attrezzature e ambiente di lavoro» (96 %) e «organizzazione del lavoro»



Grafico 4: Valutazioni dei rischi o controlli sul luogo di lavoro normalmente affidati a professionisti esterni, per paese (% di imprese)



Base: imprese in cui i controlli sui luoghi di lavoro in termini di salute e sicurezza sono regolari.

(75 %), mentre le azioni di follow-up sono incentrate su «attrezzature e ambiente di lavoro» (84 %), «offerta di formazione» (80 %) e «organizzazione del lavoro» (63 %). È interessante notare che, sebbene le azioni riportate tendano ad incentrarsi sulle questioni più tradizionali delle attrezzature, dell'ambiente di lavoro e della formazione, una significativa quota di imprese riferisce anche l'attenzione a questioni di organizzazione del lavoro.

- Nel 12 % delle imprese che **non** svolgono controlli regolari sulla salute e la sicurezza, il motivo citato più di frequente è che «non sono necessari perché non abbiamo grandi problemi» (71 %). In termini di paesi, questo motivo è citato molto frequentemente nella Repubblica ceca (95 %) e in Danimarca (92 %), mentre è sotto la media in Spagna (50 %) e

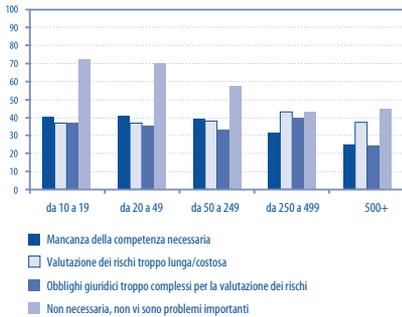
Grecia (52 %). Poiché questo motivo è il più comune fra le imprese di minori dimensioni, sorge la questione se le imprese più piccole abbiano meno probabilità di trovarsi di fronte a problemi importanti o se siano meno consapevoli delle questioni SSL (grafico 5).

- Per contro, «obblighi giuridici troppo complessi» sono citati come motivo per non svolgere controlli solo dal 37 % degli intervistati.

Rischi per la salute e la sicurezza

- Gli infortuni sono citati come la principale preoccupazione per i dirigenti europei (per l'80 % una forte preoccupazione o una certa preoccupazione), seguiti dallo stress legato al lavoro (79 %) e dai disturbi muscoloscheletrici (78 %)

Grafico 5: Motivi per cui questi controlli non sono svolti regolarmente, per dimensioni dell'impresa (% di imprese, UE-27)



Base: imprese in cui i controlli sui luoghi di lavoro in termini di salute e sicurezza non sono regolari.

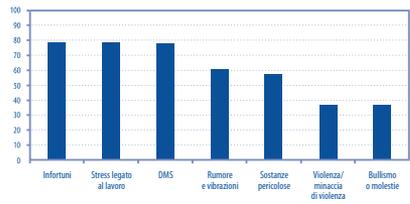
(grafico 6). La violenza o minaccia di violenza e il bullismo e le molestie sono riportate come una forte preoccupazione o una certa preoccupazione dal 40 % quasi degli intervistati, e le proporzioni più elevate sono riportate nel settore della sanità e dei servizi sociali e nell'istruzione (tabella 2).

- È meno probabile che le imprese più piccole riportino **alcun** rischio che costituisca una forte preoccupazione o una certa preoccupazione, il che potrebbe essere dovuto a una reale assenza di rischi in queste imprese o semplicemente a livelli più bassi di consapevolezza dei rischi.

Rischi psicosociali e loro gestione

Gli importanti cambiamenti che stanno intervenendo nel mondo del lavoro portano a rischi psicosociali emergenti. Tali rischi, collegati al modo in cui il lavoro è concepito, organizzato e gestito, nonché al contesto economico e sociale del lavoro, comportano un aumento del livello di stress e possono causare un grave deterioramento della salute mentale e fisica.

Grafico 6: Questioni che rappresentano una forte preoccupazione o una certa preoccupazione (% di imprese, UE-27)



Base: tutte le imprese.

Tabella 2: Preoccupazioni in termini di salute e sicurezza e settori in cui sono riportate più frequentemente una forte preoccupazione o una certa preoccupazione (% di imprese, UE-27)

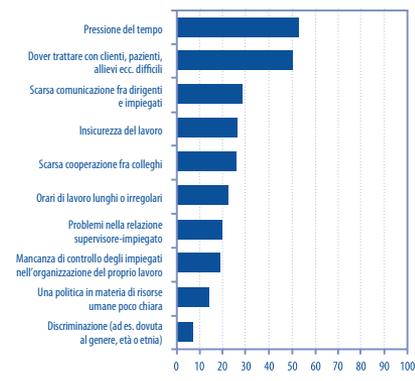
Questioni (% media UE-27)	Settore di attività
Infortuni (80 %)	Edilizia (90 %)
	Approvvigionamento di elettricità, gas e acqua (87 %)
Stress legato al lavoro (79 %)	Sanità e servizi sociali (91 %)
	Istruzione (84 %)
DMS (78 %)	Approvvigionamento di elettricità, gas e acqua (87 %)
	Sanità e servizi sociali (86 %)
Rumori e vibrazioni (61 %)	Miniere e cave (84 %)
	Edilizia (82 %)
Sostanze pericolose (58 %)	Approvvigionamento di elettricità, gas e acqua (75 %)
	Miniere e cave (73 %)
Violenza o minaccia di violenza (37 %)	Sanità e servizi sociali (57 %)
	Istruzione (51 %)
Bullismo o molestie (37 %)	Sanità e servizi sociali (47 %)
	Istruzione (47 %)

Base: tutte le imprese.

- Per quanto riguarda i fattori che contribuiscono ai rischi psicosociali, le principali preoccupazioni dei dirigenti sono «pressione del tempo» (52 %) e «dover gestire clienti, pazienti ecc. difficili» (50 %) (grafico 7). La «pressione del tempo» è riportata più comunemente come preoccupazione nelle imprese più grandi e nel settore immobiliare (61 %), e nei paesi scandinavi (più elevata in Svezia, all'80 %), mentre è



Grafico 7: Preoccupazioni dei dirigenti per quanto riguarda i fattori che contribuiscono ai rischi psicosociali sul lavoro (% di imprese, UE-27)



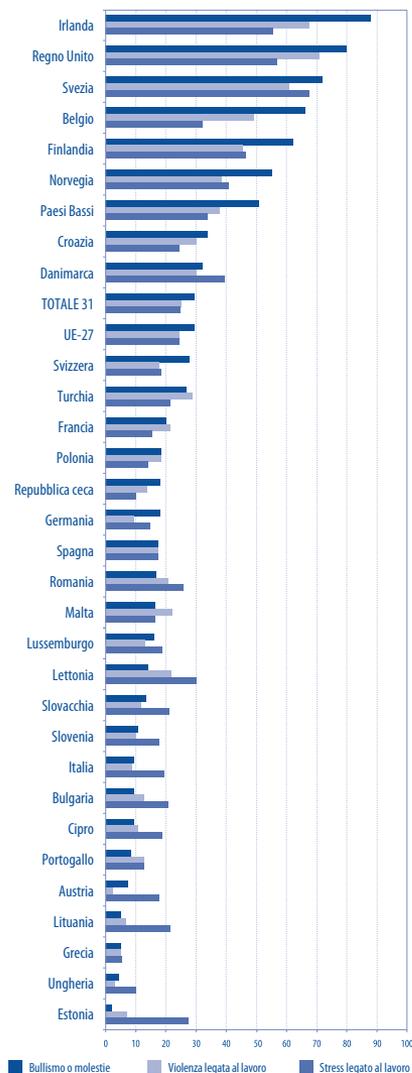
Base: tutte le imprese.

più bassa in Italia (31 %), Ungheria (37 %) e Lettonia (41 %).

Gestione dei rischi psicosociali

- L'indagine ESENER esplora la gestione dei rischi psicosociali in due modi: a) se vi sono procedure in atto per affrontare in modo formale lo stress legato al lavoro, la violenza e il bullismo, e b) se sono state adottate misure per controllare specifici rischi psicosociali.
- Meno di un terzo delle imprese nell'UE-27 riferisce di possedere **procedure** per affrontare il bullismo o le molestie (30 %), la violenza legata al lavoro (26 %) o lo stress legato al lavoro (26 %). La prevalenza maggiore è riportata nelle imprese più grandi.
- Queste procedure più formalizzate sono diffuse solo in alcuni paesi, e le frequenze maggiori sono riportate in Irlanda, Regno Unito, paesi scandinavi e Belgio (grafico 8). Per settore, queste procedure sono più frequenti nei settori della sanità e dei servizi sociali, istruzione

Grafico 8: Procedure per trattare i rischi psicosociali sul lavoro, per paese (% di imprese)



Base: tutte le imprese.

e intermediazione finanziaria. Questi risultati potrebbero dipendere dalla natura del lavoro in questi specifici settori e dal livello di sensibilizzazione e di abitudine nel trattare rischi psicosociali in questi paesi specifici.

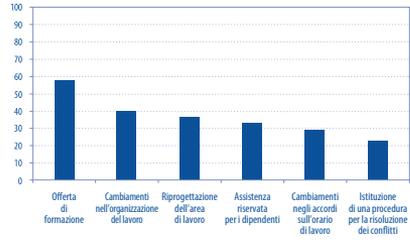
- Fra le **misure** adottate, «offerta di formazione» (58 %) e «cambiamenti nel modo in cui è organizzato il lavoro» (40 %) sono quelle riportate più di frequente (grafico 9). La percentuale è più elevata nelle grandi imprese, mentre il settore della sanità e dei servizi sociali riferisce le cifre più elevate in tutte le categorie misurate.

- Anche in questo caso, le misure per gestire i rischi psicosociali sul lavoro sono riportate più spesso in Irlanda, Regno Unito, paesi scandinavi e Paesi Bassi. Un numero inferiore di misure psicosociali viene adottato nelle piccole imprese, nei paesi dell'Europa meridionale e nel settore manifatturiero.

- Il 53 % delle imprese riferisce di informare i propri dipendenti sui rischi psicosociali e sui loro effetti sulla salute e sulla sicurezza, mentre il 69 % li informa su chi contattare in caso di problemi psicosociali legati al lavoro. In entrambi i casi, le grandi imprese riferiscono frequenze più elevate.

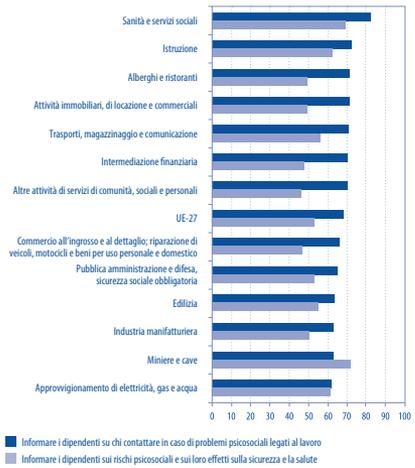
- Per settore, l'informazione ai dipendenti sui rischi psicosociali e i loro effetti sulla salute e la sicurezza è riferita più frequentemente nel settore minerario e delle cave (71 %) e nel settore della sanità e dei servizi sociali (69 %). Le informazioni su chi contattare in caso di problemi psicosociali legati al lavoro sono fornite con maggiore frequenza nei settori della sanità e dei servizi sociali (83 %) e dell'istruzione (73 %) (grafico 10).

Grafico 9: Misure per trattare i rischi psicosociali sul lavoro (% di imprese, UE-27)



Base: tutte le imprese.

Grafico 10: Informazioni ai dipendenti sui rischi psicosociali, per settore (% di imprese, UE-27)



Base: tutte le imprese.

Spinte ed ostacoli

Le ragioni per cui le imprese sono motivate ad affrontare la gestione della SSL e la gestione dei rischi psicosociali — o per cui non lo fanno — dipendono da una serie di fattori, quali rispetto di leggi e regolamenti, razionalità, comprensione dei bene-

fici o dei costi per l'azienda, orientamento verso valori e norme eccetera. Tuttavia, esiste una serie di fattori preponderanti, quali i livelli di consapevolezza e di definizione delle priorità, impegno della dirigenza e partecipazione dei dipendenti, che sono importanti spinte per la gestione della SSL e dei rischi psicosociali.

Gestione della SSL — Spinte

- Il motivo principale per affrontare la salute e la sicurezza è «l'adempimento di obblighi giuridici», che è citato dal 90 % dei rappresentanti dei dirigenti nell'UE-27 (tabella 3). Non vi sono differenze significative per dimensioni dell'impresa o per settore.
- Il secondo motivo più frequentemente addotto è «richieste dei dipendenti o loro rappresentanti» (76 %): la percentuale più bassa corrisponde al settore degli alberghi e ristoranti (71 %), mentre quella più alta alle miniere e cave (87 %).
- Le «richieste dei clienti o preoccupazione per la reputazione dell'organizzazione» sono anche un'importante spinta per la gestione della SSL (67 %); sono citate come motivo dal 77 % dei rappresentanti dei dirigenti nei settori alberghiero e della ristorazione, ma solo dal 53 % nella pubblica amministrazione.

Tabella 3: Motivi che spingono ad affrontare la salute e la sicurezza nell'impresa (% di imprese che riferisce «grande importanza»).

Motivi (% media UE-27)	Paese	
	Alto	Basso
Adempimento di obblighi giuridici (90 %)	Ungheria (97 %)	Grecia (70 %)
	Romania (96 %)	Cipro (73 %)
	Finlandia (96 %)	Lettonia (74 %)
	Finlandia (96 %)	Croazia (23 %)
	Romania (91 %)	Bulgaria (54 %)
Richiesta dei dipendenti o loro rappresentanti (76 %)	Danimarca (90 %)	Slovenia (55 %)
	Turchia (89 %)	Croazia (12 %)
	Portogallo (83 %)	Slovenia (40 %)
Richieste di clienti o preoccupazione per la reputazione dell'organizzazione (67 %)	Romania (83 %)	Austria (46 %)
	Finlandia (93 %)	Croazia (10 %)
	Norvegia (91 %)	Italia (33 %)
	Paesi Bassi (87 %)	Polonia (37 %)
Mantenimento del personale e gestione delle assenze (59 %)	Germania (80 %)	Croazia (16 %)
	Turchia (73 %)	Austria (25 %)
	Romania (68 %)	Bulgaria (28 %)
Pressione dall'ispettorato del lavoro (57 %)	Turchia (84 %)	Croazia (15 %)
	Romania (83 %)	Italia (35 %)
	Portogallo (78 %)	Lussemburgo (38 %)

Base: tutte le imprese.

Gestione della SSL — Ostacoli

- Per quanto riguarda le principali difficoltà nel gestire la salute e la sicurezza, la «mancanza di risorse (tempo, personale o denaro)» è riportata come un fattore principale dal 36 % delle imprese nell'UE-27 (tabella 4), e la cifra sale al 51 % nella pubblica amministrazione. Per paese, questo ostacolo è il più importante in Romania (74 %), Portogallo (61 %) e Lettonia (60 %), in antitesi all'Austria (19 %), Finlandia (21 %) e Paesi Bassi (22 %).
- Il secondo fattore più comune, la «mancanza di consapevolezza» (26 %), è un ostacolo molto importante in Romania (69 %), Portogallo (61 %) e Cipro (51 %), ma solo di minore importanza in Danimarca (6 %), Croazia (8 %) e Slovacchia (8 %). La «mancanza di competenza» è un ostacolo notevole per il 24 % delle imprese, passando dal 5 % in Slovenia, Croazia e Slovacchia al 57 % in Portogallo, 55 % in Turchia e 54 % in Romania.
- Risultati specifici per settore mostrano che la «mancanza di consapevolezza» è vista come una difficoltà principale dal 31 % degli intervistati nell'edilizia, rispetto al 17 % nell'intermediazione finanziaria. La «mancanza di competenza» è riportata come un ostacolo dal 28 % degli intervistati nella pubblica amministrazione, rispetto al 14 % nell'intermediazione finanziaria.

Rischi psicosociali — Spinte

- Fra le imprese che riferiscono di avere procedure in atto, il motivo principale per affron-

Tabella 4: Principali difficoltà nella gestione di salute e sicurezza (% di imprese UE-27)

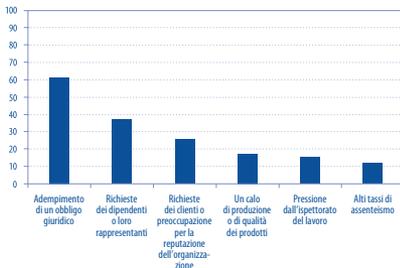
Fattore	% di imprese, UE-27
Mancanza di risorse quali tempo, personale o denaro	36 %
Mancanza di consapevolezza	26 %
Mancanza di competenza	24 %
Cultura dell'impresa	24 %
Delicatezza della questione	23 %
Mancanza di assistenza o orientamento tecnici	21 %

Base: tutte le imprese.

tare i rischi psicosociali è l'«adempimento degli obblighi giuridici» (63 % degli intervistati nell'UE-27), seguito, a considerevole distanza, da «richieste dei dipendenti o loro rappresentanti» (36 %) (grafico 11).

- «Adempimento degli obblighi giuridici» è riportato più frequentemente in Spagna (85 %), Irlanda (78 %) e Bulgaria (77 %), in antitesi alla Grecia (30 %), Slovacchia (33 %) e Cipro (35 %).
- «Richieste dei dipendenti o loro rappresentanti» è più comune come spinta per la gestione dei rischi psicosociali nelle imprese più grandi che in quelle più piccole. In termini di risultati per paese, si rilevano differenze tra Finlandia (63 %), Svezia (59 %) e Danimarca (58 %), con il risultato più alto, rispetto a Italia (20 %), Slovenia (20 %) e Croazia (23 %). Questi risultati possono essere dovuti a sistemi di relazioni industriali, in particolare per quanto riguarda l'apertura delle imprese alle richieste dei dipendenti (o loro rappresentanti).
- Per settore, «richieste dei dipendenti o loro rappresentanti» è il motivo più comune per affrontare i rischi psicosociali nel settore della sanità e dei servizi sociali (49 %), ma è citato solo dal 29 % nell'edilizia.

Grafico 11: Motivi per trattare i rischi psicosociali (% di imprese, UE-27)

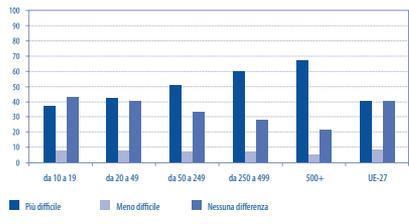


Base: imprese che riferiscono di avere procedure e misure per trattare i rischi psicosociali.

Rischi psicosociali — Ostacoli

- Il 42 % dei rappresentanti dei dirigenti ritiene che affrontare i rischi psicosociali sia più difficile rispetto ad altre questioni legate alla sicurezza e alla salute. Contrariamente alle aspettative, le imprese più grandi riportano queste ulteriori difficoltà più frequentemente rispetto alle imprese più piccole (grafico 12).
- I fattori più importanti che rendono i rischi psicosociali particolarmente difficili da trattare sono «delicatezza della questione», «mancanza di risorse (tempo, personale o denaro)» e «mancanza di formazione». La «delicatezza della questione» percepita è più spesso un problema nelle imprese più grandi, al pari dei problemi relativi alla «cultura nell'impresa» (tabella 5).
- La «delicatezza della questione» è più spesso riportata come ostacolo in Turchia (76 %) e Danimarca (68 %), e meno spesso in Austria (18 %), Ungheria (21 %) e Slovacchia (22 %). La «mancanza di consapevolezza» è particolarmente elevata in Turchia (75 %), Estonia (64 %) e nel Regno Unito (61 %).
- La «mancanza di risorse» è più comune in Turchia (80 %), Portogallo (65 %) e Lituania (63 %), contrariamente a Paesi Bassi (34 %), Austria (35 %) e Italia (38 %).

Grafico 12: Difficoltà a trattare i rischi psicosociali rispetto ad altre questioni di salute e sicurezza, per dimensioni dell'impresa (% di imprese, UE-27)



Base: tutte le imprese.



Tabella 5: Fattori che rendono particolarmente difficile affrontare i rischi psicosociali (% di imprese, UE-27)

Fattore	% di imprese UE-27
Delicatezza della questione	53 %
Mancanza di consapevolezza	50 %
Mancanza di risorse quali tempo, personale o denaro	49 %
Mancanza di formazione o competenza	49 %
Mancanza di assistenza o orientamento tecnici	33 %
La cultura nell'impresa	30 %

Base: imprese che dichiarano che è più difficile trattare i rischi psicosociali rispetto ad altre questioni di SSL.

- Per settore, la «mancanza di risorse» è l'ostacolo più importante alla trattazione dei rischi psicosociali nell'istruzione (61 %), rispetto al 41 % nell'intermediazione finanziaria. Per contro, il 61 % degli intervistati nell'intermediazione finanziaria menziona la «mancanza di consapevolezza» come ostacolo, ma solo il 40 % nel lavoro sanitario e sociale. Per quanto riguarda la «mancanza di formazione o di competenza», è indicata come ostacolo dal 65 % degli intervistati nell'intermediazione finanziaria e dal 39 % nel settore della sanità e dei servizi sociali.
- In media, il 38 % delle imprese nell'UE-27 è ricorso a informazioni o assistenza da fonti esterne per trattare i rischi psicosociali sul lavoro. Le imprese più grandi (64 % fra quelle con più di 500 dipendenti) sono più attive in questo senso di quelle più piccole (32 % fra quelle con 10-19 dipendenti).
- Per paese, le imprese di Austria (21 %), Estonia (21 %) e Grecia (23 %) ricorrono con minore probabilità a fonti esterne rispetto alle imprese di Spagna (68 %), Svezia (59 %) e Slovenia (58 %) (grafico 13). In termini di settori, quello relativo alla sanità e ai servizi sociali riporta il ricorso più elevato a informazioni o assistenza esterne (53 %), rispetto al settore manifatturiero (33 %) e dell'edilizia (33 %).
- Fra le imprese che hanno fatto uso di informazioni o assistenza esterne, il 35 % dichiara che avrebbe bisogno di ulteriore assistenza in materia; questo bisogno è più pronunciato a Cipro (64 %), Lettonia (59 %) e Portogallo (58 %) e

meno pronunciato in Austria (10 %), Paesi Bassi (15 %) e Svizzera (20 %). Per settore, il bisogno di ulteriore assistenza è più alto nell'istruzione (45 %) e nella pubblica amministrazione (45 %).

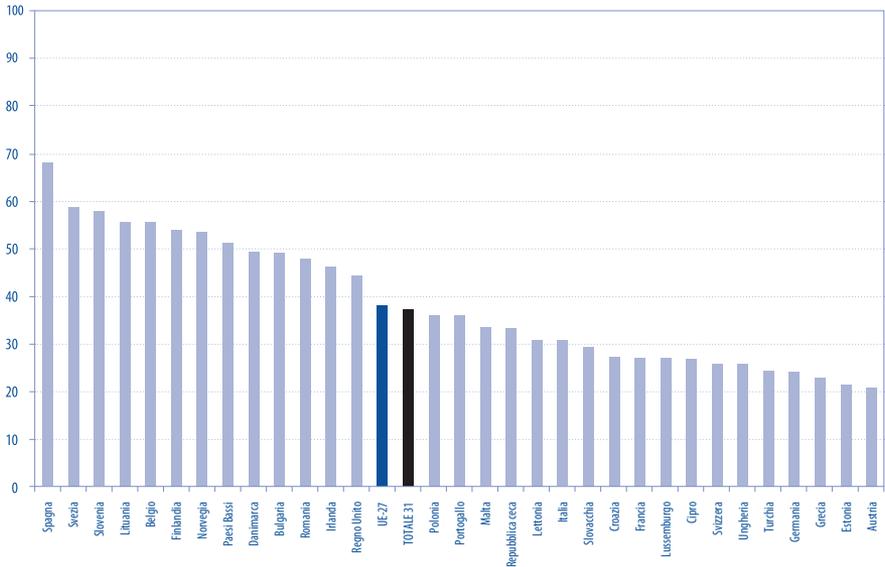
- Fra le imprese che non hanno fatto uso di informazioni o assistenza esterne, il 43 % dei rappresentanti dei dirigenti riferisce che le informazioni di questo tipo sarebbero utili per la loro impresa. In termini di settori, la proporzione è più elevata nell'amministrazione pubblica (61 %), nel settore della sanità e dei servizi sociali (58 %) e istruzione (54 %), mentre per paese le cifre più alte sono riportate in Portogallo (73 %), Turchia (72 %) e Romania (71 %).
- L'ambito in cui queste informazioni e questa assistenza sarebbero più utili è «come elaborare e attuare le misure preventive» (91 %), seguito da «come includere i rischi psicosociali nelle valutazioni dei rischi» (83 %) e «come trattare questioni specifiche quali la violenza, le molestie o lo stress» (77 %).

Partecipazione dei dipendenti

ESENER distingue fra partecipazione informale (nel senso di coinvolgimento dei dipendenti) e partecipazione formale dei dipendenti attraverso la rappresentanza nei comitati aziendali e nei sindacati di base. Questa distinzione è rilevante perché i due tipi differiscono in termini di ampiezza della partecipazione e del livello a cui è regolamentata. La partecipazione informale o «diretta» può verificarsi in tutti i tipi di impresa, indipendentemente dalle dimensioni o dal settore. Per contro, la partecipazione formale o istituzionale richiede organi formali da creare in conformità dei quadri giuridici nazionali e secondo le tradizioni sociali; logicamente, questo è strettamente legato alle dimensioni dell'impresa.

Una combinazione di elevati livelli di partecipazione formale e informale (nel senso del dialogo sociale) è indicativa della qualità del lavoro, compresa la qualità della gestione della SSL in generale e della gestione dei rischi psicosociali in particolare.

Grafico 13: Uso di informazioni o assistenza da fonti esterne su come trattare i rischi psicosociali sul lavoro, per paese (% di imprese)



Base: tutte le imprese.

Consultazione

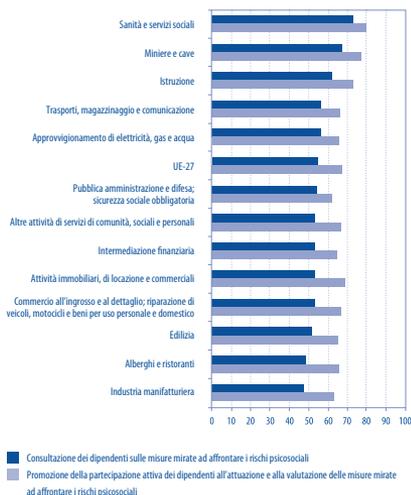
- Il 54 % degli intervistati dichiara che i dipendenti sono consultati per quanto riguarda le misure volte a gestire i rischi psicosociali e fino al 67 % riferisce di incoraggiare i dipendenti a partecipare attivamente all'attuazione e alla valutazione delle misure. Le proporzioni sono anche più alte fra le imprese più grandi.
- Per paese, Romania, Danimarca e Norvegia riferiscono più frequentemente di consultare i dipendenti e di incoraggiarli attivamente a partecipare all'attuazione delle misure, contrariamente a Estonia, Ungheria e Lussemburgo.
- Per settore, i livelli più alti di partecipazione informale dei dipendenti sono riportati nei set-

tori della sanità e dei servizi sociali, delle miniere e delle cave e dell'istruzione (grafico 14).

Rappresentanza formale dei dipendenti

- Per quanto riguarda la rappresentanza formale dei dipendenti, oltre il 40 % dei dirigenti intervistati riferisce che esiste un comitato aziendale o una rappresentanza sindacale di base nell'impresa.
- La partecipazione formale dei dipendenti aumenta nettamente con le dimensioni dell'impresa (grafico 15).
- Per settore, l'approvvigionamento di elettricità, gas e acqua, la pubblica amministrazione

Grafico 14: Consultazione e partecipazione dei dipendenti per quanto riguarda le misure volte ad affrontare i rischi psicosociali, per settore (% di imprese, UE-27)



Base: imprese che riferiscono di avere procedure e misure per affrontare i rischi psicosociali.

e l'istruzione riferiscono, con maggiore frequenza, qualche tipo di rappresentanza formale dei dipendenti — comitati aziendali o rappresentanze sindacali di base — nell'impresa.

- I paesi scandinavi riferiscono più frequentemente di avere qualche tipo di rappresentanza formale dei dipendenti nell'impresa, contrariamente a Portogallo, Grecia e Repubblica ceca. Per quanto riguarda i comitati aziendali, la Danimarca (61 %) riporta i numeri più elevati, seguita da Spagna (58 %) e Lussemburgo (57 %). Per quanto riguarda la rappresentanza sindacale di base, la sua presenza è riportata più frequentemente in Norvegia (87 %), Svezia (73 %), Danimarca (65 %) e Finlandia (59 %).

Rappresentanza formale per la SSL

- Nel contesto della rappresentanza formale per la SSL, ESENER ha chiesto informazioni sulla

Grafico 15: Rappresentanza formale dei dipendenti nell'impresa, per dimensioni dell'impresa: comitato aziendale o rappresentanza sindacale di base (% di imprese, UE-27)



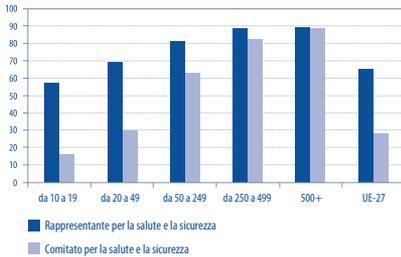
Base: tutte le imprese.

Nota: comitati aziendali: tutti i paesi, tranne Cipro, Malta e Svezia. Rappresentanza sindacale di base: organismo presente in tutti i paesi, ma non competente sulla specifica questione posta dall'indagine in Germania, Austria e Lussemburgo

presenza di un rappresentante per la salute e la sicurezza e di un comitato per la salute e la sicurezza. Le imprese dell'UE-27 riferiscono una presenza molto maggiore di rappresentanti per la salute e la sicurezza (65 %) rispetto ai comitati per la salute e la sicurezza (28 %). Come previsto, il divario è più ridotto nelle grandi imprese (250-500 dipendenti), che riferiscono percentuali rispettivamente dell'87 % e dell'83 % (grafico 16).

- Per quanto riguarda la rappresentanza formale dei dipendenti, vi è un chiaro collegamento con le dimensioni dell'impresa, in particolare quando si tratta della presenza di comitati per la salute e la sicurezza, che chiaramente aumenta con l'aumentare delle dimensioni dell'impresa.
- Per settore, la rappresentanza formale per la SSL è riportata più frequentemente nei settori dell'approvvigionamento di elettricità, gas e acqua, della sanità e dei servizi sociali e dell'intermediazione finanziaria. Per quanto riguarda i rappresentanti per la salute e la sicurezza, le percentuali più alte sono riportate nei settori dell'approvvigionamento di elettricità, gas e acqua (75 %), della sanità e dei servizi sociali (68 %) e dell'industria manifatturiera (68 %), mentre quelle più basse corrispondono ai settori minerario e delle cave (53 %) e degli alber-

Grafico 16: Rappresentanza formale per la SSL nell'impresa, per dimensioni dell'impresa: rappresentante per la salute e la sicurezza e comitato per la salute e la sicurezza (% di imprese, UE-27)



Base: tutte le imprese.

Note: rappresentante per la salute e la sicurezza: tutti i paesi, tranne la Svizzera.
Versione specifica nei Paesi Bassi.
Comitato per la salute e la sicurezza: tutti i paesi, tranne Lussemburgo e Slovenia.

ghi e ristoranti (55 %). I comitati per la salute e la sicurezza sono riportati più di frequente nei settori dell'approvvigionamento di elettricità, gas e acqua (50 %), dell'intermediazione finanziaria (35 %) e dell'istruzione (34 %).

- Per paese, la rappresentanza formale per la SSL è maggiore fra le imprese in Danimarca, Norvegia, Bulgaria e Irlanda. La presenza di rappresentanti per la salute e la sicurezza è particolarmente elevata in Italia (98 %), Norvegia (92 %) e Danimarca (89 %), mentre è più bassa in Grecia (14 %), Turchia (19 %) e Portogallo (27 %). I comitati per la salute e la sicurezza sono riportati più frequentemente in Danimarca (71 %), Bulgaria (68 %) ed Estonia (48 %), contrariamente a Lettonia (3 %), Grecia (8 %) e Ungheria (10 %).

Metodologia dell'indagine

- Le interviste sono state condotte nella primavera del 2009 in imprese con dieci o più dipendenti di organizzazioni sia private che pubbliche in tutti i settori dell'attività economica, tranne l'agricoltura, la silvicoltura e la pesca (NACE A), le famiglie (NACE T) e le organizzazioni extraterritoriali (NACE U).

- 31 paesi hanno partecipato al sondaggio: tutti i 27 Stati membri dell'Unione europea, due paesi candidati (Croazia e Turchia) e due paesi dell'EFTA (Norvegia e Svizzera).
- In totale, sono stati intervistati 28 649 dirigenti e 7 226 rappresentanti per la salute e la sicurezza. Per paese, sono state oggetto dell'indagine tra circa 350 (Malta) e 1 500 imprese (cfr. <http://www.esener.eu>). Il numero e la quota di interviste condotte con i rappresentanti per la salute e la sicurezza variano considerevolmente fra i paesi.

- I dati sono stati raccolti attraverso interviste telefoniche assistite da computer (CATI).

- Il lavoro sul campo è stato realizzato da TNS Infratest Sozialforschung.

- I campioni sono stati estratti secondo una elaborazione di campioni sproporzionale che è stata corretta successivamente per ponderazione.

- Sono stati compiuti sforzi per creare campioni che fornissero la qualità necessaria e garantissero comparabilità transnazionale. Questo lavoro è stato svolto in collaborazione con la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound).

- I due questionari (questionario per i rappresentanti dei dirigenti e questionario per i rappresentanti dei lavoratori) sono stati elaborati da un'équipe comprendente esperti nella progettazione di indagini e nella SSL (in particolare sui rischi psicosociali), unitamente al personale dell'EU-OSHA. Inoltre, un gruppo consultivo tripartito, comprendente i membri del consiglio di amministrazione e della presidenza dell'EU-OSHA, ha svolto un ruolo importante nell'identificare domande utili per le parti interessate dell'Agencia.

- Per ulteriori informazioni sulla metodologia di ESENER consultare: <http://www.esener.eu>





Esiste una politica documentata, un sistema di gestione consolidato o un piano d'azione sulla salute e la sicurezza nella tua impresa?

Ulteriori informazioni

Risultati più dettagliati saranno disponibili sul sito <http://www.esener.eu> e a partire da giugno 2010 la banca dati ESENER sarà accessibile attraverso lo UK Data Archive (UKDA) dell'Università di Essex all'indirizzo <http://www.data-archive.ac.uk>

Nel 2010 saranno realizzate ulteriori analisi che saranno pubblicate nel 2011.

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA)

Osservatorio europeo dei rischi
 Gran Via 33, 48009 Bilbao, SPAGNA
 Tel. + 34 944794360
 E-mail: information@osha.europa.eu

© Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro. Riproduzione autorizzata con citazione della fonte. Printed in Belgium, 2010



Giuseppe Mulazzi è un esperto di politiche del lavoro e delle relazioni industriali, formatore di salute e sicurezza sul lavoro e direttore della Fondazione Rubes Triva.

Monica Bigliardi è una formatrice di salute e sicurezza sul lavoro specializzata in tematiche psico-pedagogiche. Area formazione Fondazione Rubes Triva.



FONDAZIONE NAZIONALE SICUREZZA RUBES TRIVA

Lungotevere dei Mellini, 30 - 00193 Roma - tel. 06.32690411 fax 06.3222595
segreteria@fondazionerubestriva.it - Codice Fiscale 97598620587