

Comprendere la gestione della sicurezza e della salute sul lavoro, i rischi psicosociali e la partecipazione dei lavoratori attraverso ESENER

Sintesi delle relazioni su quattro analisi secondarie

Indice

Messaggi chiave	1
Contesto	2
Gestione della salute e della sicurezza sul lavoro	3
Rappresentanza e consultazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza	7
Fattori associati alla gestione efficace dei rischi psicosociali	11
Gestione dei rischi psicosociali — spinte, ostacoli, esigenze e misure prese	15
Metodologia e pubblicazioni ESENER	19
Sugli autori	20

Messaggi chiave

Gestione della salute e della sicurezza sul lavoro

- La legislazione europea si è dimostrata ragionevolmente efficace nell'incoraggiare le imprese a gestire la sicurezza e la salute sul lavoro (SSL) adottando un approccio coerente e basato su sistemi.
- I livelli di gestione della SSL si riducono con la diminuzione delle dimensioni delle imprese, in particolare sotto i 100 dipendenti. Tuttavia, poiché l'entità di questo calo varia a seconda del paese, se ne deduce che è possibile promuovere contesti favorevoli dove anche le imprese più piccole sono in grado di adottare misure organiche di prevenzione.
- La gestione della SSL tende ad essere maggiormente diffusa nei settori comunemente considerati "ad alto rischio", mentre la crescente rilevanza di problemi come disturbi muscoloscheletrici (DMS), stress, violenza e molestie richiede una efficace azione preventiva in tutti i settori.
- Le differenze tra i paesi in termini di portata della gestione della SSL evidenziano delle opportunità di apprendimento attraverso ulteriori ricerche comparabili a livello transnazionale.

Rappresentanza e consultazione dei lavoratori in materia di SSL

- Nei luoghi di lavoro con una rappresentanza dei lavoratori in materia di SSL sono più probabili un effettivo impegno della direzione nei confronti di salute e sicurezza e la disponibilità di misure preventive per la SSL in generale e per i rischi psicosociali.
- Dove la rappresentanza dei lavoratori è combinata con un forte impegno della direzione nei confronti di salute e sicurezza, gli effetti sono particolarmente evidenti; e lo sono ancor di più in presenza di comitati

aziendali o rappresentanze sindacali di base e se il rappresentante può contare su una formazione e un sostegno adeguati.

- ESENER conferma la necessità di un sostegno costante ai rappresentanti dei lavoratori in materia di SSL.
- Occorre effettuare una ricerca su come la rappresentanza dei lavoratori possa contribuire ad affrontare con maggiore efficacia i rischi psicosociali e altri rischi emergenti.

Gestione dei rischi psicosociali

- In molti luoghi di lavoro in Europa è prevista una gestione sistematica dei rischi psicosociali, ma la diffusione di questo approccio, nonché la sua portata (quanto è generale), variano in misura significativa da paese a paese.
- Oltre ad incoraggiare una più ampia diffusione di un approccio sistematico alla prevenzione dei rischi psicosociali, bisognerebbe prestare attenzione a garantire che le imprese adottino un'ampia gamma di azioni preventive.
- I fattori "ambientali" — le caratteristiche del contesto operativo di un'impresa — esercitano un'influenza particolarmente forte sulla portata delle misure adottate dalle piccole imprese relativamente ai rischi psicosociali e offrono delle potenzialità per migliorare la gestione dei rischi psicosociali in tutta Europa.
- La scarsità delle misure in settori quali edilizia e industria manifatturiera, rispetto a istruzione, sanità e servizi sociali, mette in luce la necessità di una diffusione più coerente di misure preventive in tutti i settori.

Spinte, ostacoli, esigenze e misure presente nella gestione dei rischi psicosociali

- Le imprese con una gestione efficace della SSL hanno più probabilità di adottare misure preventive in relazione ai rischi psicosociali. In tutte le imprese, le richieste dei dipendenti o dei loro rappresentanti e il desiderio di ridurre l'assenteismo sono spinte importanti per l'adozione di provvedimenti. Per le misure ad hoc, sembra prevalere l'influenza delle motivazioni aziendali, come dimostra l'importanza attribuita a fattori quali mantenimento della produttività, riduzione dell'assenteismo, risposta alle richieste di clienti o immagine dell'azienda.
- La mancanza di assistenza tecnica e orientamenti e in secondo luogo la mancanza di risorse sono universalmente riconosciute come gli ostacoli principali alla gestione dei rischi psicosociali. In qualche caso si è rilevato che ostacoli quali la delicatezza della questione o la mancanza di risorse assumono una particolare rilevanza per l'impresa solo una volta che si è "impegnata" nella gestione dei rischi psicosociali.
- Occorre promuovere la consapevolezza dei rischi psicosociali, così come l'offerta di misure di assistenza e orientamento. Sono necessarie ulteriori ricerche a sostegno delle "motivazioni aziendali" per la gestione dei rischi psicosociali sul luogo di lavoro.

Contesto

Nel giugno 2009, EU-OSHA ha completato il lavoro sul campo relativo a un'indagine tra le imprese europee in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'Indagine europea fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER)¹. L'indagine, che comprende circa 36 000 interviste e copre 31 paesi (i 27 Stati membri dell'Unione europea, Norvegia, Svizzera, Croazia e Turchia), mira ad assistere i luoghi di lavoro nel trattare con maggiore efficacia la salute e la sicurezza e a promuovere la salute e il benessere dei lavoratori, fornendo ai decisori politici informazioni comparabili a livello transnazionale, rilevanti per l'elaborazione e l'attuazione di nuove politiche.

Con una serie di interviste telefoniche, ESENER ha interpellato dirigenti e rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza sul modo in cui i rischi per la salute e la sicurezza sono gestiti nel loro luogo di lavoro, con una particolare attenzione per i rischi psicosociali, ossia fenomeni quali lo stress legato al lavoro, la violenza e le molestie.

¹ Cfr. la breve nota metodologica alla fine.

I risultati sono disponibili all'indirizzo www.esener.eu e comprendono una relazione panoramica descrittiva che presenta i risultati dell'analisi iniziale, bivariata a multivariata (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management) e una sintesi della relazione disponibile in 23 lingue: (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view?searchterm).

Inoltre, uno strumento di mappatura interattivo (<http://osha.europa.eu/sub/esener/en>) visualizza i risultati relativi a domande selezionate, suddivisi per paese, settore e dimensioni delle imprese.

Dopo questa analisi iniziale, nel 2011 sono state effettuate quattro analisi secondarie approfondite (multivariate), descritte in generale nella presente relazione di sintesi. Le quattro relazioni si sono incentrate sui seguenti argomenti:

- Gestione della salute e della sicurezza sul lavoro
- Rappresentanza e consultazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza
- Fattori associati alla gestione efficace dei rischi psicosociali
- Gestione dei rischi psicosociali — spinte, ostacoli, esigenze e misure prese

Queste relazioni sono intese ad assistere EU-OSHA nel fornire informazioni a sostegno dei decisori politici a livello europeo e nazionale, offrendo una solida base per la discussione sulle questioni fondamentali. Contribuiranno alla definizione e all'attuazione di interventi sul luogo di lavoro grazie a una migliore individuazione di esigenze specifiche (ad esempio per dimensioni, settore e ubicazione), consentendo di indirizzare le risorse con maggiore efficacia. I risultati inoltre dovrebbero contribuire a promuovere e incentivare ulteriori ricerche.

Gestione della salute e della sicurezza sul lavoro²

I principali obiettivi di ricerca nella relazione sono i seguenti:

1. individuare dai dati ESENER delle serie di pratiche associate a una gestione efficace della SSL;
2. definire una tipologia per le imprese in base alle loro caratteristiche (paese, dimensioni, età, settore o industria);
3. attingere a conoscenze scientifiche e a informazioni sul contesto normativo e commerciale per spiegare le "caratteristiche ambientali" che esercitano la maggiore influenza sull'impegno delle imprese per la gestione efficace della SSL;
4. discutere le implicazioni politiche derivanti dall'analisi empirica.

L'analisi comprende una rassegna della letteratura e la modellazione dei dati ESENER. La rassegna della letteratura era mirata a individuare dei rapporti tra variabili da verificare nella fase di modellazione e a proporre un quadro concettuale per guidare l'analisi, mentre la modellazione, in forma di analisi dei fattori, era intesa a comprendere le associazioni tra aspetti rilevanti della gestione della SSL. Questi aspetti della SSL sono stati individuati mediante la mappatura delle domande di ESENER nel quadro concettuale. La conoscenza delle associazioni ha portato alla definizione di un indice della gestione della SSL a fronte del quale è stata verificata una serie di variabili indipendenti, quali dimensioni dell'impresa, ubicazione (paese), variabili demografiche e settore industriale.

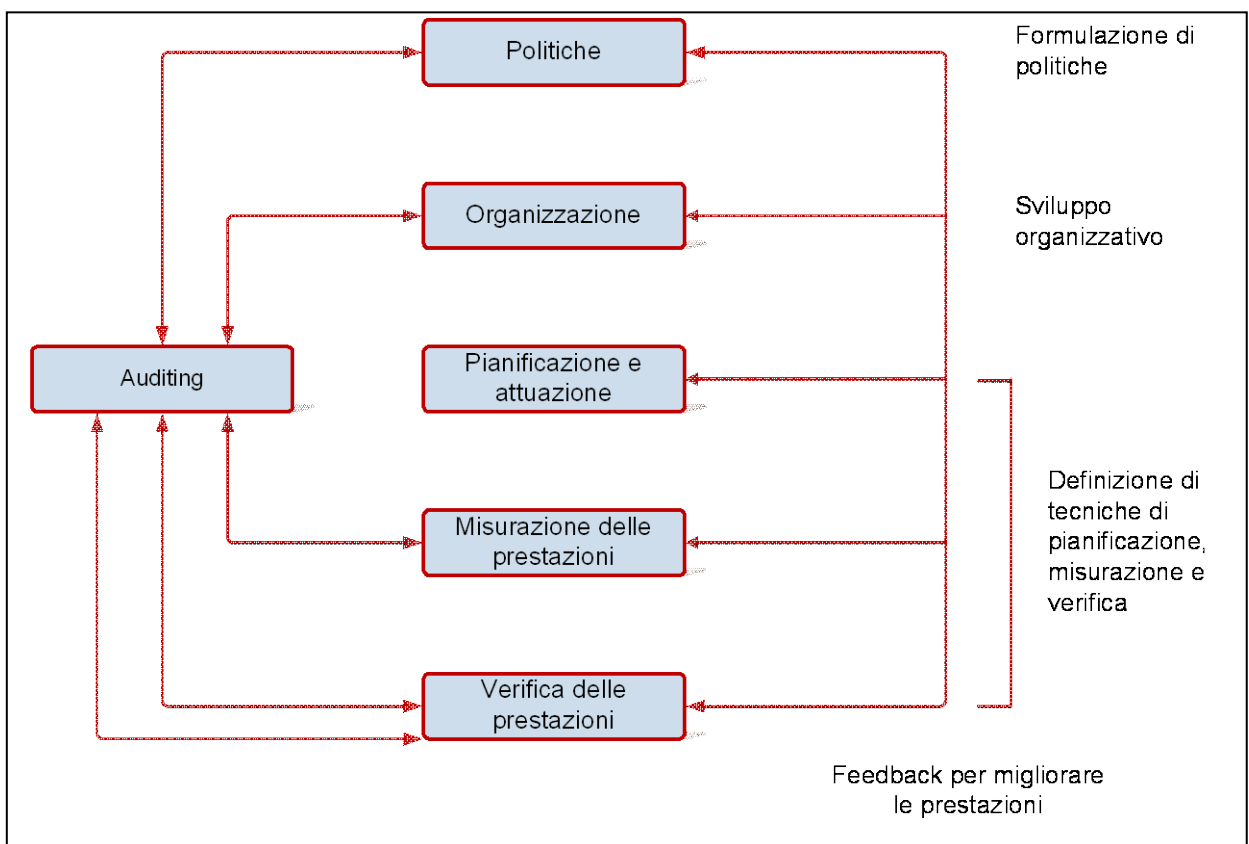
Principali risultati della rassegna della letteratura

- Malgrado il calo dei tassi di infortuni e malattie negli ultimi decenni, i lavoratori segnalano rischi persistenti ed emergenti per la salute e la sicurezza nel luogo di lavoro. Oltre a danni fisici e psicologici, la cattiva salute e la scarsa sicurezza presentano rilevanti implicazioni in termini di costi per l'individuo, il luogo di lavoro e la società in generale.

² Appaltatore: RAND Europe.

- Le iniziative si sono concentrate sulla promozione di approcci più efficaci alla gestione della SSL, con un marcato spostamento dai tradizionali approcci normativi ad un'impostazione che tende ad integrare la SSL nella gestione generale dell'impresa, consentendo a datori di lavoro e dipendenti di farla maggiormente propria. Questi approcci si possono strutturare liberamente come sistemi di gestione della SSL.
- Malgrado la crescente popolarità dei concetti di gestione della SSL e sistemi di gestione della SSL tra le parti interessate alla salute e sicurezza sul lavoro, quali enti normativi, datori di lavoro, lavoratori e agenzie per la salute e la sicurezza, mancano solide prove scientifiche della loro efficacia in termini di miglioramento della SSL e di altri risultati. Ciononostante, la rassegna della letteratura ha individuato alcuni fattori associati alla gestione efficace della SSL.
- Sulla base della rassegna della letteratura, si è formulato un quadro concettuale per guidare l'analisi empirica, prendendo come punto di partenza le fasi fondamentali di un sistema di gestione della SSL: formulazione di politiche, sviluppo organizzativo, pianificazione e attuazione, misurazione e valutazione dei principali rischi per l'organizzazione e misurazione dell'efficacia degli interventi per la SSL (Figura 1).

Figura 1: Quadro concettuale per l'attuazione



Fonte: HSE (1998)

Principali risultati dell'analisi empirica

- L'analisi empirica ha selezionato una serie di domande dal questionario ESENER per i dirigenti (MM) relativamente a vari aspetti della gestione della SSL (Tabella 1).
- Dall'analisi dei fattori è emerso che tutte le 11 variabili considerate erano strettamente correlate, per cui le imprese che segnalano l'attuazione di un aspetto della gestione tendono a riportare anche altri aspetti. Se ne deduce quindi che le imprese nel complesso sembrano adottare approcci sistematici alla gestione della SSL e in quanto tale il concetto di sistema di gestione dei rischi di SSL è empiricamente giustificabile.
- Inoltre, l'analisi dei fattori ha evidenziato la possibilità di costruire un'unica variabile per esprimere la portata della gestione dei rischi di SSL che ha consentito la caratterizzazione delle imprese lungo un

continuum. Questo indicatore è costituito da nove variabili corrispondenti alle domande elencate nella Tabella 1.

Tabella 1: Variabili incluse nel punteggio composito relativo alla gestione della SSL³

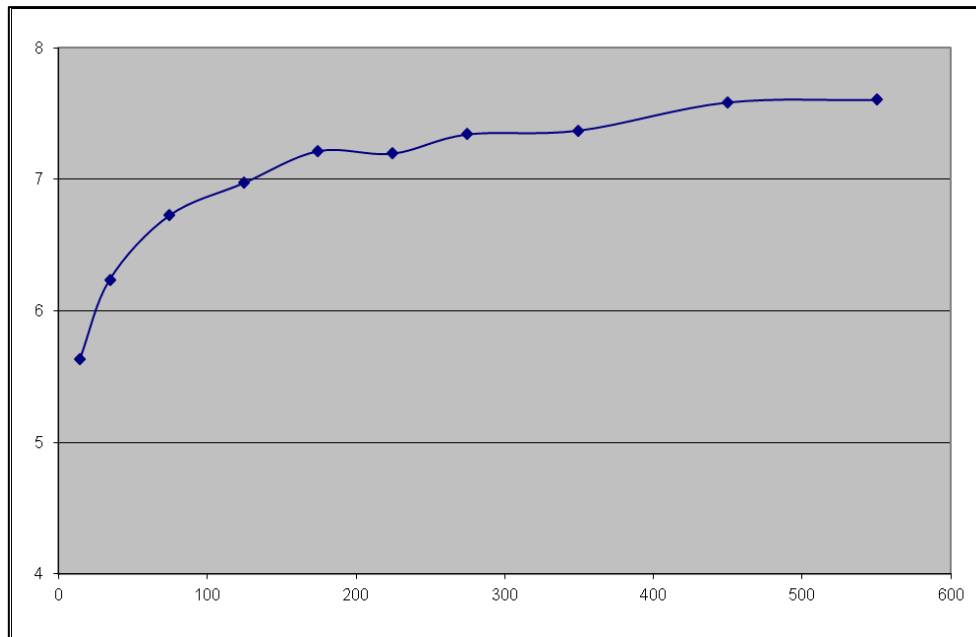
- Che tipo di servizi riguardanti la salute e la sicurezza utilizzate, sia interni sia in appalto ad agenzie esterne? (MM150)
- La sua sede si occupa sistematicamente di analizzare le cause di assenza dal lavoro per malattia? (MM152)
- La sua azienda adotta misure per favorire il reinserimento lavorativo di dipendenti che rientrano dopo una lunga assenza dovuta a malattia? (MM153)
- Esiste nella vostra sede una politica documentata, un sistema di gestione definito o un programma specifico per la salute e la sicurezza? (MM155)
- Nelle riunioni a livello dirigenziale della vostra azienda si sollevano regolarmente, qualche volta o quasi mai questioni relative alla sicurezza e alla salute? (MM158)
- Nel complesso, come definirebbe il coinvolgimento della direzione e dei dirigenti nella gestione della sicurezza e della salute? Molto alto, abbastanza alto, abbastanza basso o molto basso? (MM159)
- I luoghi di lavoro nella vostra azienda sono regolarmente controllati per ciò che riguarda aspetti della sicurezza e della tutela della salute come parte della valutazione del rischio o misure simili? (MM161)
- La vostra sede ha mai usufruito di informazioni da uno dei seguenti organismi o istituzioni su questioni relative a sicurezza e salute? (MM173)
- La vostra sede ha un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e la salute interno? (MM355 + MM358 combinate)

Fonte: ESENER — Gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, EU-OSHA (2012).

- Le componenti dell'indice riportate con maggior frequenza sono l'attuazione di una politica in materia di SSL, la discussione di questioni relative a SSL nelle riunioni dirigenziali ad alto livello, il coinvolgimento dei superiori nella gestione della SSL e la valutazione periodica del rischio.
- Dimensioni dell'impresa, settore e ubicazione (paese) sono le variabili maggiormente associate a una portata più ampia della gestione della SSL. Com'è prevedibile, le imprese più piccole segnalano un numero inferiore di misure di gestione della SSL rispetto alle imprese più grandi (Figura 2). Tuttavia, è importante notare che il numero di misure in relazione alle dimensioni dell'impresa si riduce ad un ritmo molto più rapido al di sotto dei 100 dipendenti.

³ I numeri 'MM' corrispondono alle domande utilizzate nell'indagine. I questionari sono disponibili all'indirizzo www.esener.eu

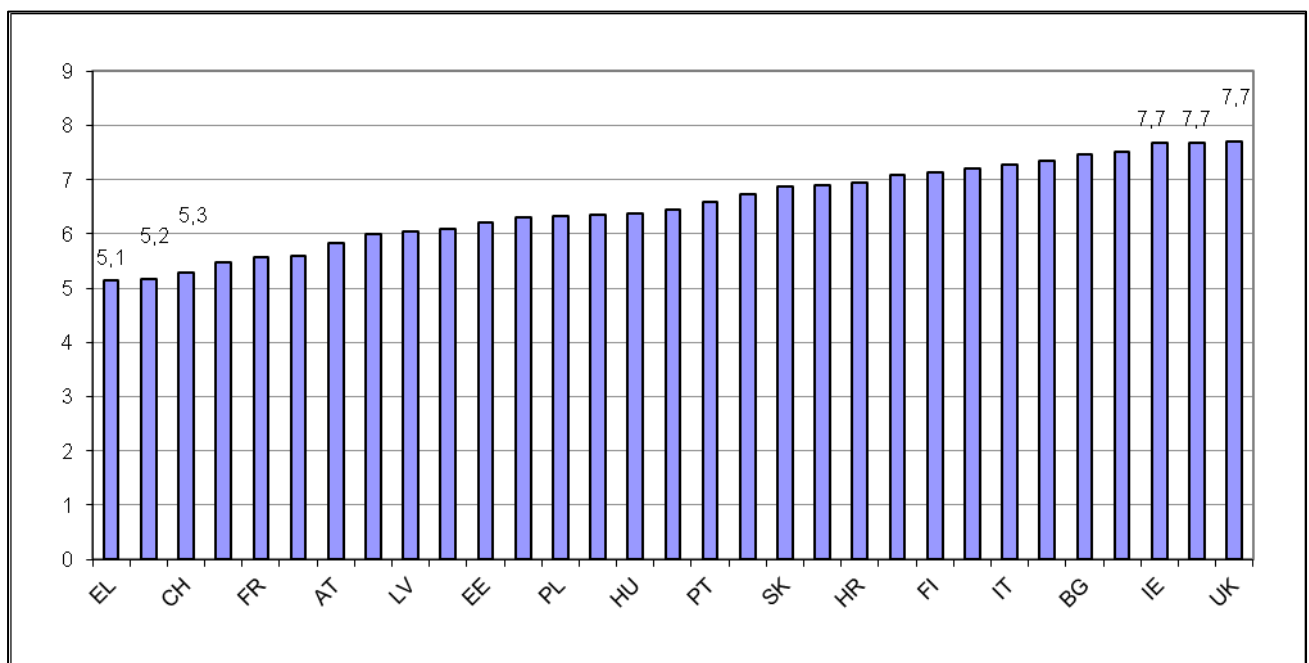
Figura 2: Dimensioni dell'impresa (numero di dipendenti) e punteggio composto relativo alla gestione della SSL



Fonte: ESENER— Gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, EU-OSHA (2012).

- Gli indicatori della gestione della SSL sono più ampiamente riportati in settori quali edilizia, miniere e cave, sanità e servizi sociali, rispetto a pubblica amministrazione e settore immobiliare. Da un'analisi più dettagliata emerge che il contesto del paese è il fattore più significativo che determina la presenza di misure preventive (Figura 3).

Figura 3: Paese e punteggio composto relativo alla gestione della SSL



Fonte: ESENER – Gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, EU-OSHA (2012)

- Considerando altri fattori (quali le dimensioni) esistono differenze significative tra paesi nel numero medio di indicatori, che variano da circa cinque per Grecia, Turchia e Svizzera fino a quasi otto in Irlanda, Svezia e Regno Unito.

- Il fatto che un'impresa sia indipendente o parte di un'organizzazione più grande è un fattore meno importante ma comunque significativo, con le imprese indipendenti che riportano un numero inferiore di misure per la gestione della SSL rispetto a quelle che fanno parte di un'entità più grande.
- Altre variabili demografiche, quali la composizione della forza lavoro in base all'età o al sesso, hanno un effetto irrilevante sul livello delle misure per la gestione della SSL.

Implicazioni politiche

- Dai dati ESENER emerge che nell'affrontare la SSL le imprese tendono ad utilizzare un approccio coerente, basato su sistemi, piuttosto che selezionare e adottare misure specifiche; questo conferma l'efficacia dell'approccio normativo per obiettivi definito nella direttiva quadro UE del 1989 (89/391/CEE). ESENER in generale indica livelli elevati di gestione della SSL in tutta Europa, ma occorre affrontare la questione del drastico calo delle misure con la diminuzione delle dimensioni delle imprese e le variazioni significative tra paesi.
- Poiché dai dati emerge che in alcuni paesi e settori anche le imprese più piccole riportano livelli elevati di gestione della SSL, se ne deduce che, se è possibile creare un ambiente sufficientemente "favorevole", la portata della gestione della SSL nelle imprese più piccole (in particolare quelle con meno di 100 dipendenti) potrebbe aumentare in misura sostanziale. Occorrono ulteriori ricerche comparabili a livello nazionale per individuare le condizioni fondamentali che contribuiscono alla creazione di tale ambiente "favorevole".
- Le pratiche di gestione della SSL sembrano seguire le percezioni tradizionali dei rischi e dell'innovazione tecnologica, con le imprese operanti in settori tradizionalmente ad alto rischio o altamente tecnologici che riportano livelli più elevati di pratiche di SSL. Tuttavia, in particolare alla luce di problemi emergenti o in crescita, quali disturbi muscoloscheletrici, stress, violenza e molestie, occorre affrontare la questione dei livelli relativamente bassi di gestione della SSL in certi settori (in particolare quelli orientati ai servizi).

Rappresentanza e consultazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza⁴

Questo studio ha intrapreso un'analisi più dettagliata dei dati ESENER concernenti la rappresentanza dei lavoratori nei meccanismi di gestione della salute e della sicurezza, prendendo in esame il rapporto tra l'efficacia delle misure di gestione della salute e della sicurezza all'interno delle imprese e la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori. La realizzazione dell'obiettivo ha richiesto le seguenti fasi:

1. individuare in che misura ESENER conferma che le serie di pratiche evidenziate in altri studi comportino il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione della SSL;
2. definire una tipologia di imprese in base alle caratteristiche e ai fattori determinanti della partecipazione dei lavoratori;
3. attingere a conoscenze scientifiche e a informazioni sul contesto normativo e commerciale per spiegare le "caratteristiche ambientali" che esercitano la maggiore influenza sul coinvolgimento dei lavoratori nella gestione della SSL;
4. valutare l'efficacia del coinvolgimento dei lavoratori in base all'analisi delle risposte a domande pertinenti di ESENER;
5. considerare possibili rapporti tra l'impegno della rappresentanza dei lavoratori in meccanismi di gestione della salute e della sicurezza e modalità nazionali di regolamentazione della materia;

⁴ Appaltatore: Cardiff Work Environment Centre (CWERC), Università di Cardiff.

6. discutere le implicazioni politiche, individuando le principali spinte e i maggiori ostacoli che si potrebbero affrontare per promuovere un maggiore coinvolgimento dei lavoratori e per renderlo più efficace.

Principali risultati della rassegna della letteratura

- I dati ESENER pubblicati in precedenza⁵ evidenziano “l’impatto della partecipazione formale⁶ dei dipendenti nella gestione dei rischi per la salute e la sicurezza” rilevando che tutte le misure per la gestione dei rischi generali di SSL esaminati nell’indagine erano “applicate più comunemente nei casi in cui è prevista una rappresentanza formale.” Si è constatato che l’esistenza di politiche in materia di SSL, di sistemi di gestione e di piani d’azione è correlata positivamente con la presenza di procedure di consultazione dei dipendenti, anche tenendo conto delle dimensioni dell’impresa.
- Lo studio suggerisce che gli effetti della rappresentanza nelle imprese più piccole sono ancora più pronunciati che nelle imprese di dimensioni maggiori. Inoltre, rileva che la presenza di una rappresentanza formale si associa a una migliore percezione del successo delle misure (come l’impatto della politica in materia di SSL) per la gestione dei rischi di SSL e afferma che “la presenza (e il coinvolgimento) di rappresentanti dei dipendenti è un evidente fattore d’influenza nel garantire che le politiche per la SSL e i piani d’azione siano attuati nella pratica”.
- In effetti, i dati riscontrati nella letteratura internazionale sembrerebbero confermare ampiamente l’idea che siano probabili risultati migliori in materia di salute e sicurezza quando i rappresentanti dei lavoratori partecipano alla gestione della salute e della sicurezza professionale e che tali risultati si possano associare per molti aspetti alla presenza di meccanismi comuni, sindacati e rappresentanze dei lavoratori nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.
- Tuttavia, indagini internazionali su vasta scala che comprendano dati concernenti il ruolo della rappresentanza e della consultazione dei lavoratori in materia di SSL in tutti gli Stati membri dell’UE sono rare⁷. I risultati di ESENER quindi sono particolarmente significativi perché rappresentano una quantità sostanziale di dati raccolti da un ampio campione di intervistati in tutti gli Stati membri dell’UE.

Principali risultati dell’analisi empirica

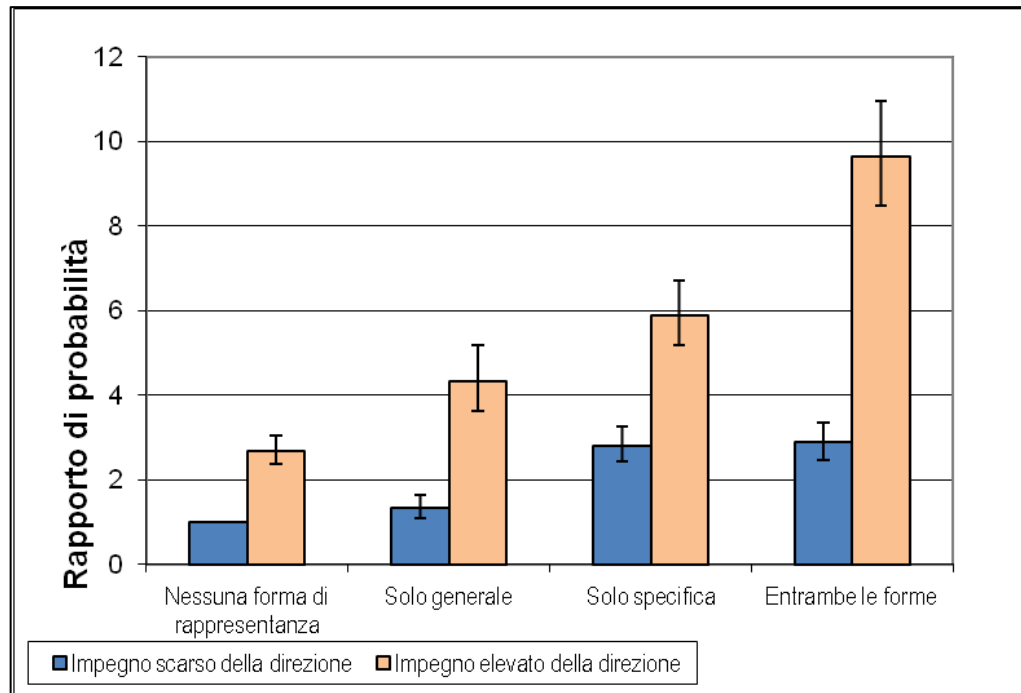
- I fattori associati alla presenza di una rappresentanza dei lavoratori sono coerenti con studi precedenti da cui si evince che le forme di rappresentanza sono più comuni nelle organizzazioni di dimensioni maggiori, nel settore pubblico, in organizzazioni con una percentuale più elevata di lavoratori anziani e nei luoghi di lavoro dove la salute e la sicurezza e le opinioni dei lavoratori sono considerate una priorità.
- Esiste anche una forte associazione con l’impegno della direzione nei confronti della salute e della sicurezza che, in combinazione con la rappresentanza dei lavoratori (generale e specifica per le questioni concernenti la SSL), è associato in misura significativa con ognuna delle misure adottate per la gestione della SSL, compresa la presenza di una politica in materia di salute e sicurezza, la raccolta periodica di dati sulle assenze per malattia e controlli regolari nel luogo di lavoro in materia di salute e sicurezza.
- Ad esempio, tenuto conto di altri fattori, le segnalazioni dell’esistenza nell’organizzazione di una politica documentata in materia di salute e sicurezza (Figura 4) da parte di intervistati in luoghi di lavoro con entrambe le forme di rappresentanza dei lavoratori e un forte impegno della direzione per la salute e la sicurezza sono quasi 10 volte più probabili che nei luoghi di lavoro dove la rappresentanza dei lavoratori non esiste e l’impegno della direzione per la salute e la sicurezza è scarso.

⁵ Relazione panoramica disponibile all’indirizzo: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management. Cfr. anche il sito Internet di ESENER all’indirizzo: www.esener.eu

⁶ Il termine “partecipazione formale” è utilizzato per indicare il ricorso ad un rappresentante (un individuo o un organismo elettivo) invece della comunicazione diretta tra direzione e lavoratori.

⁷ Come riportato dallo studio EPSARE condotto per l’ETUI (Menendez et al., 2008).

Figura 4: Associazione, tenuto conto di altri potenziali fattori di influenza, tra: a) forme di rappresentanza dei lavoratori* e b) segnalazione dell'esistenza di una politica documentata in materia di salute e sicurezza, in presenza di un livello scarso o elevato di impegno della direzione per la salute e la sicurezza

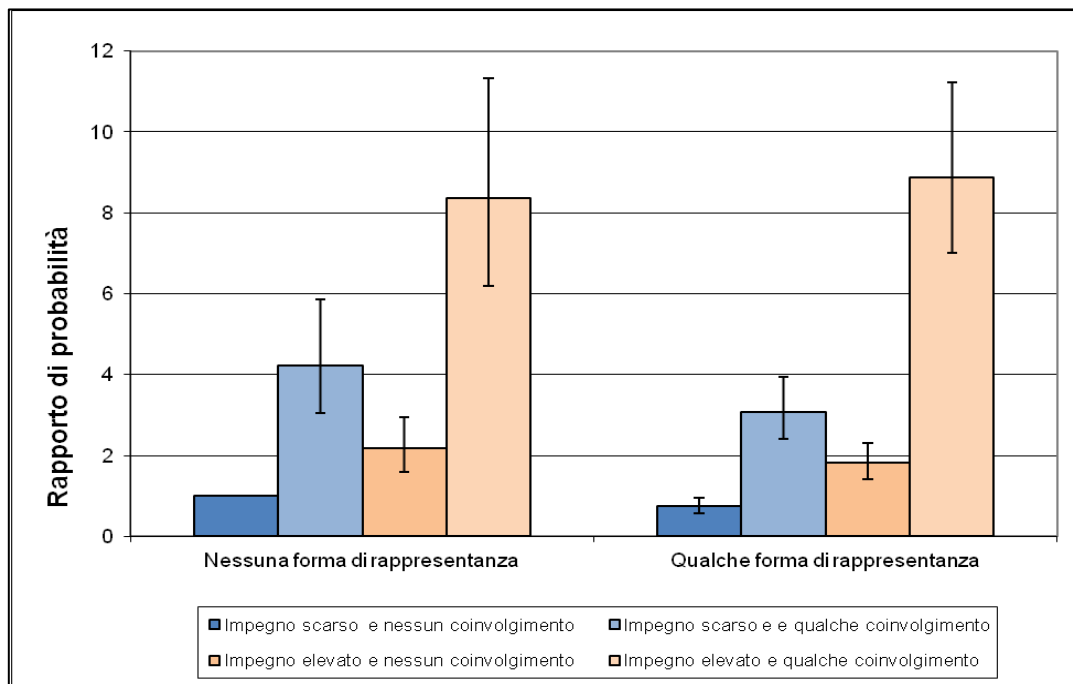


*Forme di rappresentanza dei lavoratori: Generale — comitati aziendali e/o rappresentante sindacale; Specifico per SSL — comitato per la salute e la sicurezza e/o rappresentante per la salute e la sicurezza

Fonte: ESENER — Rappresentanza e consultazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, EU-OSHA (2012).

- È più probabile che le misure per la gestione della SSL siano considerate efficaci nei luoghi di lavoro dove esiste una rappresentanza dei lavoratori, e in particolare se questa è combinata con un forte impegno della direzione nei confronti della salute e della sicurezza. In linea con questa considerazione, le analisi suggeriscono inoltre che la gestione dei rischi psicosociali generalmente è più probabile nei luoghi di lavoro dove esiste una rappresentanza dei lavoratori, e in particolare dov'è presente anche un forte impegno della direzione per la salute e la sicurezza (Figura 5).

Figura 5: Associazione, tenuto conto di altri potenziali fattori di influenza, tra: (a) coinvolgimento dei dipendenti e (b) gestione efficace dei rischi psicosociali, in relazione a livelli scarsi o elevati di impegno della direzione per la salute e la sicurezza e alla presenza o assenza di forme di rappresentanza dei lavoratori*



*Forme di rappresentanza dei lavoratori: Generale — comitati aziendali e/o rappresentante sindacale; Specifico per SSL — comitato per la salute e la sicurezza e/o rappresentante per la salute e la sicurezza

Fonte: ESENER — Rappresentanza e consultazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, EU-OSHA (2012).

- Un modello analogo si evidenzia quando si effettuano analisi comparabili utilizzando le serie di dati delle interviste a rappresentanti per la salute e la sicurezza, che confermano i risultati indicati sopra e in particolare la forte associazione con l'impegno della direzione per la salute e la sicurezza.
- Dai risultati emerge che, a prescindere da altri fattori, la gestione della SSL è più probabile, e tende ad essere più efficace, nelle organizzazioni che oltre a prevedere una forma di rappresentanza dei lavoratori, offrono a tale rappresentante anche un contesto appropriato nel quale operare, che comprende il fatto di garantire un impegno elevato della direzione per la salute e la sicurezza, una formazione completa del rappresentante dei lavoratori, un sistema di supporto e meccanismi per l'attuazione di politiche e pratiche di SSL, nonché un ruolo attivo e riconosciuto nella gestione quotidiana della salute e della sicurezza in relazione ai rischi tradizionali e psicosociali.
- In linea con precedenti studi nazionali, i confronti settoriali indicano una maggiore presenza di rappresentanze nei servizi di utilità pubblica e nel settore pubblico e manifatturiero. Inoltre, livelli elevati di impegno della direzione per la SSL e forme di partecipazione sono presenti in molti dei settori rientranti nella categoria "produzione"⁸ utilizzata nella relazione ESENER pubblicata.
- Per paese, la presenza proporzionale di forme di rappresentanza dei lavoratori, generali e specifiche per la SSL, unita ad un forte impegno della direzione è massima nei paesi scandinavi e minima nei paesi più piccoli dell'UE a 15. In generale, nei paesi dell'UE a 15 la presenza di tale associazione è superiore alla media, ma anche alcuni paesi di recente ammissione come la Bulgaria e la Romania occupano una posizione di rilievo in questo gruppo, mentre i dati di alcuni paesi dell'UE a 15 come la Germania e la Francia risultano inferiori alla media.

Queste conclusioni, derivanti da analisi che tengono conto degli altri potenziali fattori di influenza, sono coerenti con il lavoro precedente e lo sostengono in quanto: (a) identificano la rappresentanza dei lavoratori come una

⁸ Settori della produzione: miniere e cave; industria manifatturiera; approvvigionamento di elettricità, gas e acqua (servizi di pubblica utilità); edilizia.

componente fondamentale della gestione efficace dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro; e (b) mettono in evidenza il fatto che il contesto in cui operano i rappresentanti dei lavoratori è un fattore rilevante nel rapporto tra rappresentanza dei lavoratori e gestione dei rischi di SSL.

Implicazioni politiche

- Per i decisori politici il messaggio che emerge dall'ulteriore analisi di ESENER è duplice. Primo, conferma la necessità di un sostegno costante ai rappresentanti per la salute e la sicurezza e ai presupposti che contribuiscono a determinare le buone pratiche, ovunque si trovino. Secondo, se, come suggerisce la letteratura, questi presupposti per l'applicazione efficace di requisiti di legge per la rappresentanza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza nell'UE esistono solo in una minoranza di luoghi di lavoro, che sono in calo, anche questo è un aspetto che richiede attenzione.
- Riguardo alla necessità della ricerca, molte di queste conseguenze rimangono relativamente poco documentate in termini di impatto sul coinvolgimento efficace dei lavoratori e dei loro rappresentanti in meccanismi intesi a migliorare la salute, la sicurezza e il benessere sul lavoro. Resta ancora molto da capire riguardo alle modalità più efficaci con cui le rappresentanze dei lavoratori potrebbero affrontare i rischi psicosociali e altri rischi nuovi ed emergenti.

Fattori associati alla gestione efficace dei rischi psicosociali⁹

Gli obiettivi principali di questo studio sono i seguenti:

- Individuare delle serie di pratiche dai dati ESENER associate alla gestione efficace di rischi psicosociali;
- definire una tipologia di imprese in base alle loro caratteristiche (settore, dimensioni, età, settore o industria);
- attingere a conoscenze scientifiche e a informazioni sul contesto normativo e commerciale per spiegare le "caratteristiche ambientali" che esercitano la maggiore influenza sull'impegno delle imprese nei confronti di una gestione efficace dei rischi psicosociali;
- discutere le implicazioni politiche derivanti dall'analisi empirica.

Per conseguire questi obiettivi, si è intrapresa una rassegna della letteratura nell'intento di individuare rapporti tra variabili che si potevano verificare nella fase di modellazione e di proporre un quadro concettuale per guidare l'analisi. La modellazione dei dati ESENER, che ha assunto la forma di analisi dei fattori, era intesa a comprendere le associazioni tra aspetti rilevanti della gestione dei rischi psicosociali. Questi aspetti dei rischi psicosociali sono stati individuati mediante la mappatura delle domande di ESENER nel quadro concettuale, in modo da definire un indice della gestione dei rischi psicosociali a fronte del quale verificare una serie di variabili indipendenti, quali dimensioni dell'impresa, ubicazione (paese), variabili demografiche e settore industriale.

Principali risultati della rassegna della letteratura

- Secondo il modulo ad hoc su salute e sicurezza sul lavoro dell'indagine UE sulle forze di lavoro 2007, il 27,9 % dei lavoratori, corrispondente a circa 55,6 milioni di lavoratori, hanno denunciato esposizioni che influiscono sul benessere mentale. Circa il 14 % delle persone con un problema di salute legato al lavoro hanno vissuto stati di stress, depressione o ansia come principale problema di salute.
- I rischi psicosociali e i rischi correlati sono una sfida fondamentale per i decisori politici in Europa. Malgrado le varie iniziative politiche varate a livello UE e nazionale dalla fine degli anni '80, si afferma che esiste ancora un divario tra la politica e la pratica.
- Occorre migliorare la comprensione del concetto di rischio psicosociale e rischi associati per capire come valutarli e ridurli con efficacia. Un consistente corpus di letteratura accademica suggerisce l'uso del paradigma della gestione del rischio per gestire con efficacia i rischi psicosociali. Nonostante qualche difficoltà nell'applicarlo ai rischi psicosociali, il paradigma sembra più efficace di semplici interventi nel luogo di lavoro e altri strumenti, quali le indagini sullo stress.
- Nella rassegna della letteratura è stato individuato un quadro concettuale per orientare l'analisi empirica sulla base del paradigma della gestione del rischio. Il quadro concettuale comporta una serie di fasi, tra

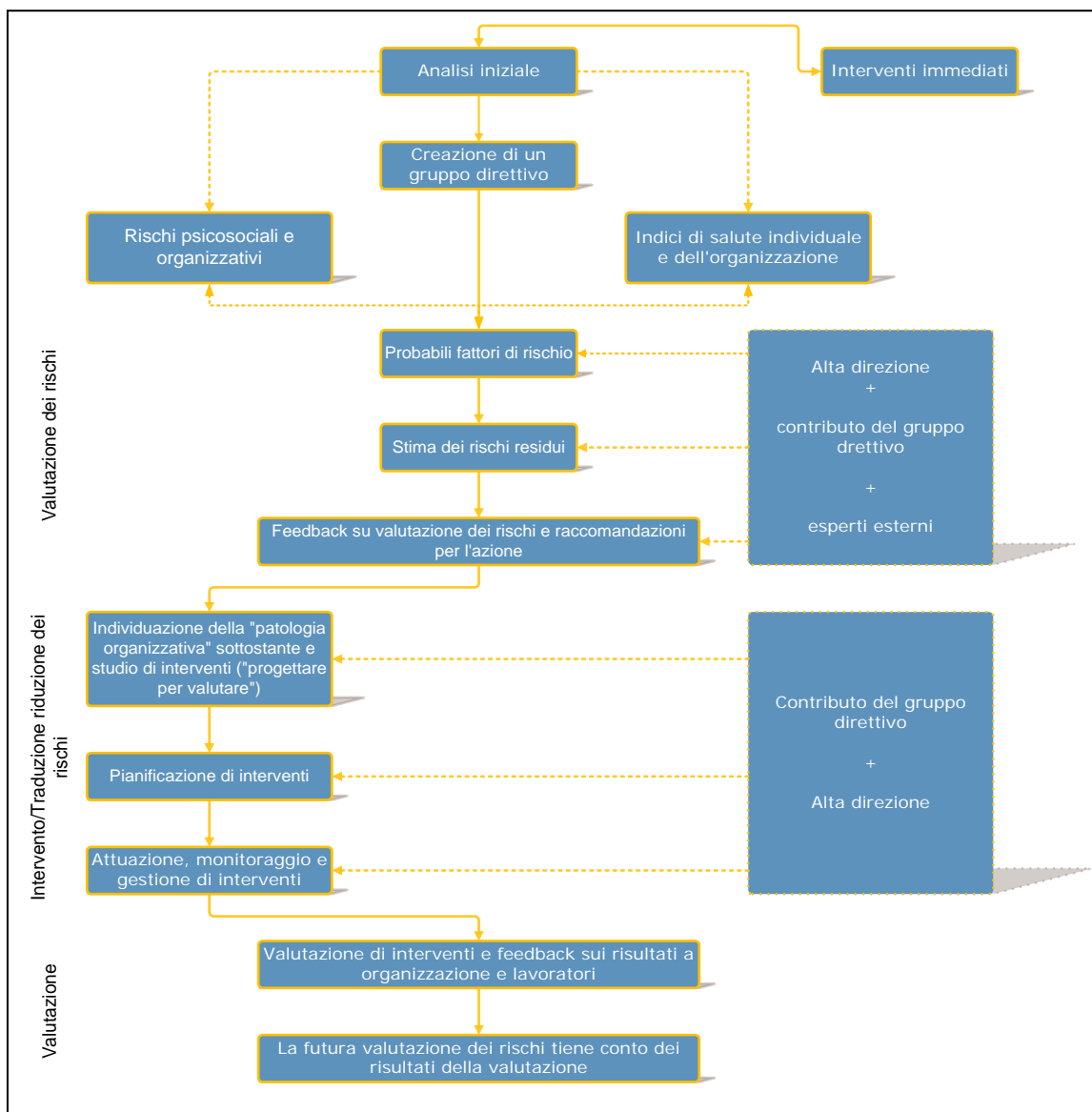
⁹ Appaltatore: RAND Europe

cui valutazione dei rischi, traduzione delle informazioni sui rischi in azioni mirate, introduzione e gestione di interventi per la riduzione dei rischi, valutazione degli interventi e feedback per interventi in atto e futuri piani d'azione (Figura 6).

Principali risultati dell'analisi empirica

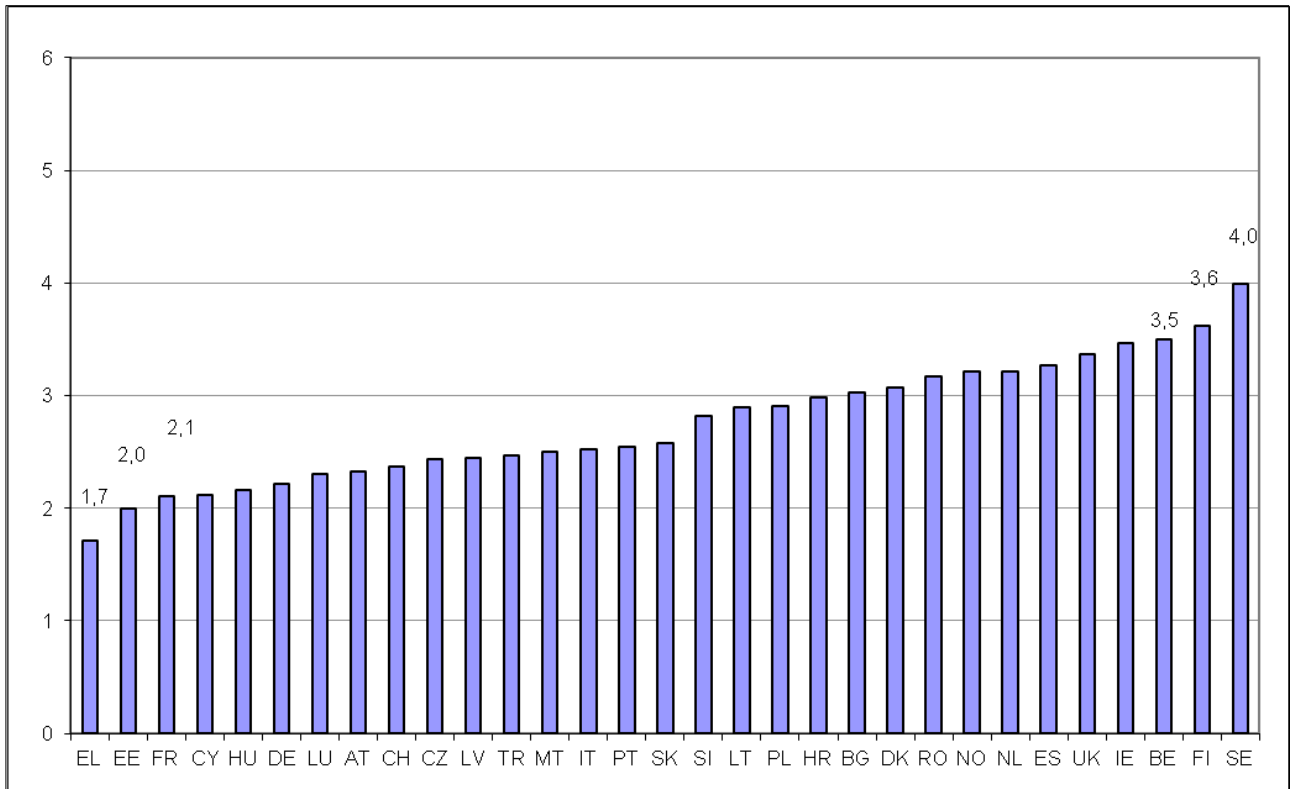
- Sulla base del quadro concettuale, l'analisi dei fattori mostra che otto dei fattori, o delle variabili, considerati per l'inserimento nel punteggio composito relativo alla gestione dei rischi psicosociali (cfr. Tabella 2) erano fortemente correlati tra loro. Questo consente la definizione di un indice composito e porta a concludere che le imprese nel complesso sembrano adottare approcci basati su sistemi alla gestione dei rischi psicosociali. L'applicazione di un approccio alla gestione del rischio appare giustificabile dal punto di vista empirico.
- Di conseguenza, è stato formulato un indicatore unico sulla portata della gestione dei rischi psicosociali, consentendo la caratterizzazione delle imprese. L'indicatore finale consiste di sei variabili, poiché le domande su stress lavoro-correlato (MM250), bullismo e molestie (MM251) e violenza (MM252) si sono dimostrate così strettamente correlate da rientrare in un'unica variabile.

Figura 6: Modello per la gestione dei rischi psicosociali



Fonte: Adattato da E. Rial-González (2000).

Figura 7: Paese e punteggio composito relativo alla gestione dei rischi psicosociali



Fonte: ESENER— Fattori associati alla gestione efficace dei rischi psicosociali, EU-OSHA (2012).

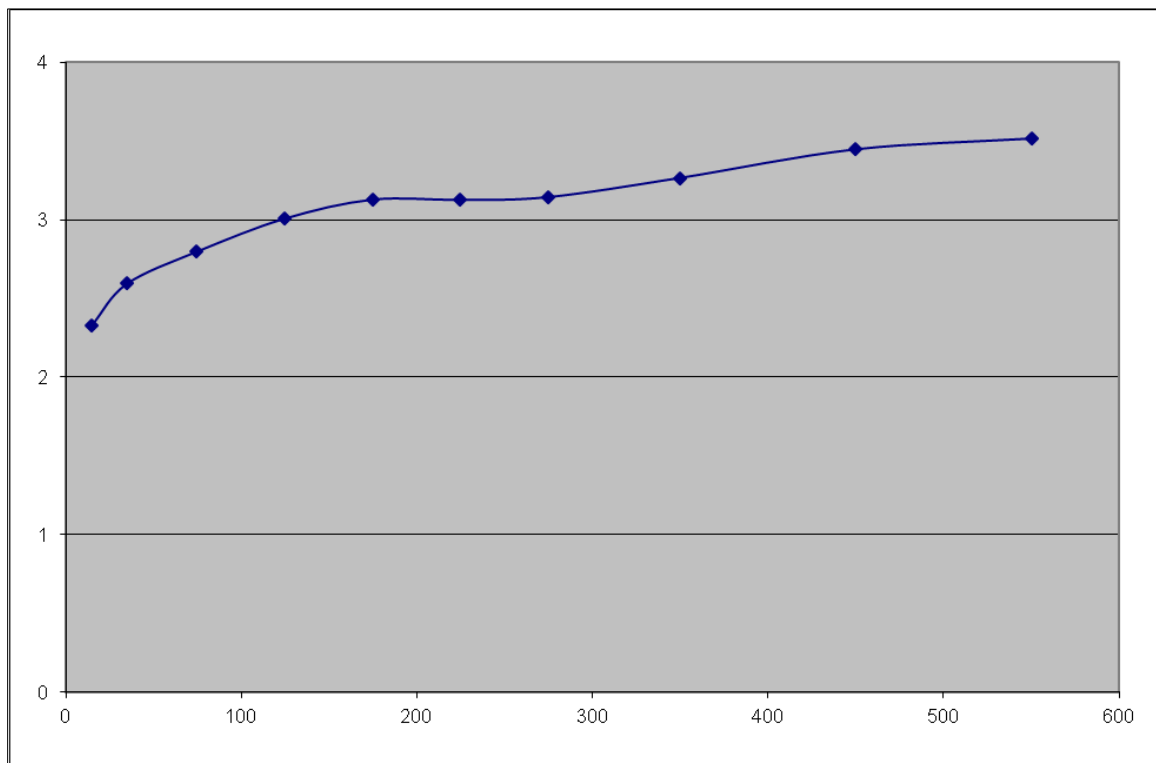
Tabella 2: Variabili incluse nel punteggio composito relativo alla gestione dei rischi psicosociali.

- Che tipo di servizi riguardanti la salute e la sicurezza utilizzate? Vi avvalete di uno psicologo? (MM150_3)
- Nella vostra azienda esiste una procedura o un regolamento da seguire nel caso di stress lavoro-correlato? (MM250)
- Nella vostra azienda esiste una procedura o un regolamento da seguire nel caso di bullismo o mobbing? (MM251)
- E una procedura o un regolamento da seguire nel caso di violenza sul lavoro? (MM252)
- Negli ultimi tre anni, la vostra azienda ha organizzato corsi di formazione per i dipendenti su come affrontare i rischi psicosociali? (MM253.6)
- La sua azienda informa il personale sui rischi psicosociali potenziali e sul loro impatto su salute e sicurezza? (MM259)
- Il personale è stato informato sulle persone a cui rivolgersi in caso di problematiche psicosociali? (MM260)
- Avete mai utilizzato informazioni o supporto da qualche fonte esterna su come gestire il rischio psicosociale? (MM302)

Fonte: ESENER— Fattori associati alla gestione efficace di rischi psicosociali, EU-OSHA (2012).

- Il paese e la dimensione dell'impresa sono i principali fattori determinanti per la portata della gestione dei rischi psicosociali. Il settore di attività ha un impatto significativo, ma più limitato.
- L'insieme di realtà culturali, economiche e normative riprese nello studio dalla variabile "paese" è il fattore più significativo associato alla presenza di misure per gestire i rischi psicosociali (Figura 7).
- Le imprese più piccole segnalano un numero molto inferiore di misure per la gestione dei rischi psicosociali rispetto alle imprese di grandi dimensioni (Figura 8).

Figura 8: Dimensioni dell'impresa (numero di dipendenti) e punteggio composto relativo alla gestione dei rischi psicosociali



Fonte: ESENER — Fattori associati alla gestione efficace dei rischi psicosociali, EU-OSHA (2012).

- I settori variano in misura significativa in relazione alla portata della gestione dei rischi psicosociali, con i livelli più elevati riportati con maggiore frequenza da imprese nei settori dell'istruzione, della sanità e dei servizi sociali rispetto ai settori della produzione.
- Come nel caso della gestione della SSL in generale, altre variabili demografiche, quali la composizione della forza lavoro in base all'età o al sesso, hanno un effetto irrilevante sul livello della gestione dei rischi psicosociali.
- Le misure utilizzate più di frequente per la gestione dei rischi psicosociali sono "garantire che il personale sappia a chi rivolgersi sul tema dei rischi psicosociali" e "organizzazione di corsi di formazione". Altre misure, quali il ricorso a uno psicologo e l'esistenza di procedure per affrontare i rischi psicosociali, sono adottate meno frequentemente.
- In generale, nelle imprese europee la gestione dei rischi psicosociali è meno diffusa della gestione dei rischi generali relativi alla SSL. Le imprese con una gestione efficace dei rischi generali tendono anche a gestire in modo più completo i rischi psicosociali.

Implicazioni politiche

- Dai risultati emerge che i rischi psicosociali tendono ad essere gestiti adottando un approccio coerente e fondato su sistemi come per la gestione della SSL, ma che in alcuni paesi certe misure preventive sono utilizzate molto raramente (quali il ricorso a uno psicologo e l'adozione di procedure per affrontare i rischi psicosociali). L'approccio sistematico alla gestione dei rischi previsto dalla direttiva quadro sembra strutturare con efficacia l'azione sui rischi psicosociali, ma occorre prestare attenzione a garantire che le imprese attuino un'ampia gamma di azioni preventive in tutti i paesi.
- Un approccio sistematico alla gestione dei rischi psicosociali è possibile anche tra le imprese più piccole, ma la sua portata varia in misura significativa a seconda del paese. Se ne deduce che fattori "ambientali" quali stile normativo, cultura organizzativa e capacità organizzativa svolgono un ruolo importante e offrono delle potenzialità per migliorare la gestione dei rischi psicosociali sul lavoro in tutta Europa.
- Nei vari settori di attività la portata della gestione dei rischi psicosociali corrisponde alle aree di incidenza elevata, come indicato dalla ricerca attuale, basata ad esempio su sondaggi tra i lavoratori. La scarsità di misure in settori quali edilizia e industria manifatturiera rispetto a istruzione, sanità e servizi sociali segnala la necessità di una diffusione più coerente di misure preventive in tutti i settori.

Gestione dei rischi psicosociali — spinte, ostacoli, esigenze e misure prese¹⁰

Il progetto mira a individuare le spinte e gli ostacoli che influiscono sulle imprese europee in relazione alla gestione dei rischi psicosociali, chiarendo le esigenze presenti in questo campo. Più nello specifico, gli obiettivi sono i seguenti:

- Individuare spinte, ostacoli ed esigenze in relazione alla gestione dei rischi psicosociali: attuare procedure per stress lavoro-correlato, bullismo/molestie, e violenza sul lavoro, oltre a prendere misure ad hoc per affrontare i rischi psicosociali;
- attingere a conoscenze scientifiche e a informazioni sul contesto normativo e commerciale per spiegare le "caratteristiche ambientali" che esercitano la maggiore influenza sulla gestione dei rischi psicosociali nelle imprese;
- discutere le implicazioni politiche, individuando le spinte e gli ostacoli principali da affrontare.

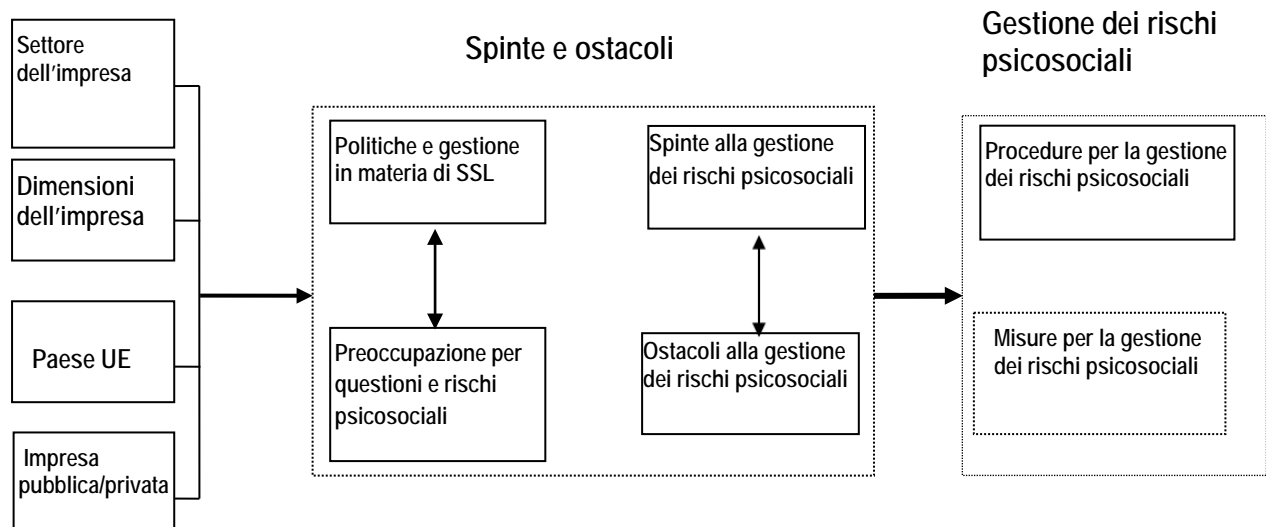
Principali risultati della rassegna della letteratura

- Nell'UE si sono compiuti notevoli progressi nel riconoscimento della rilevanza dei fattori di rischio psicosociale in generale e dello stress lavoro-correlato, delle molestie e della violenza sul lavoro in particolare. Tuttavia, come già rilevato in precedenza¹¹, sembra esistere un divario tra la politica e la pratica che ostacola la gestione dei rischi psicosociali a livello di impresa.
- La traduzione delle politiche per la gestione dei rischi psicosociali in prassi efficaci richiede capacità, a livello macro (nazionale/regionale) e di impresa. Queste capacità vanno dalle conoscenze e competenze degli attori chiave (dirigenti, lavoratori, decisori politici), all'esistenza di informazioni pertinenti e affidabili a sostegno dell'attività decisionale e alla disponibilità di metodi e strumenti efficaci e di facile utilizzo unitamente a strutture di sostegno (esperti, consulenti, servizi e istituzioni, ricerca e sviluppo).
- Sulla base della rassegna della letteratura, è stato definito un quadro concettuale per lo studio, che comprende le spinte e gli ostacoli essenziali che influiscono sulle imprese europee in relazione alla gestione dei rischi psicosociali (Figura 9). Nell'analisi si è tenuto conto anche delle caratteristiche organizzative che possono influenzare il rapporto tra spinte/ostacoli e la gestione dei rischi psicosociali (dimensioni dell'impresa, settore, impresa pubblica/privata e paese).

¹⁰ Appaltatore: Consorzio guidato dall'Università di Nottingham, insieme a Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) (Italia), TNO Work & Employment, e Finnish Institute of Occupational Health (FIOH).

¹¹ Fattori associati alla gestione efficace dei rischi psicosociali.

Figura 9: Modello concettuale per le spinte e gli ostacoli che influenzano le imprese europee in relazione ai rischi psicosociali

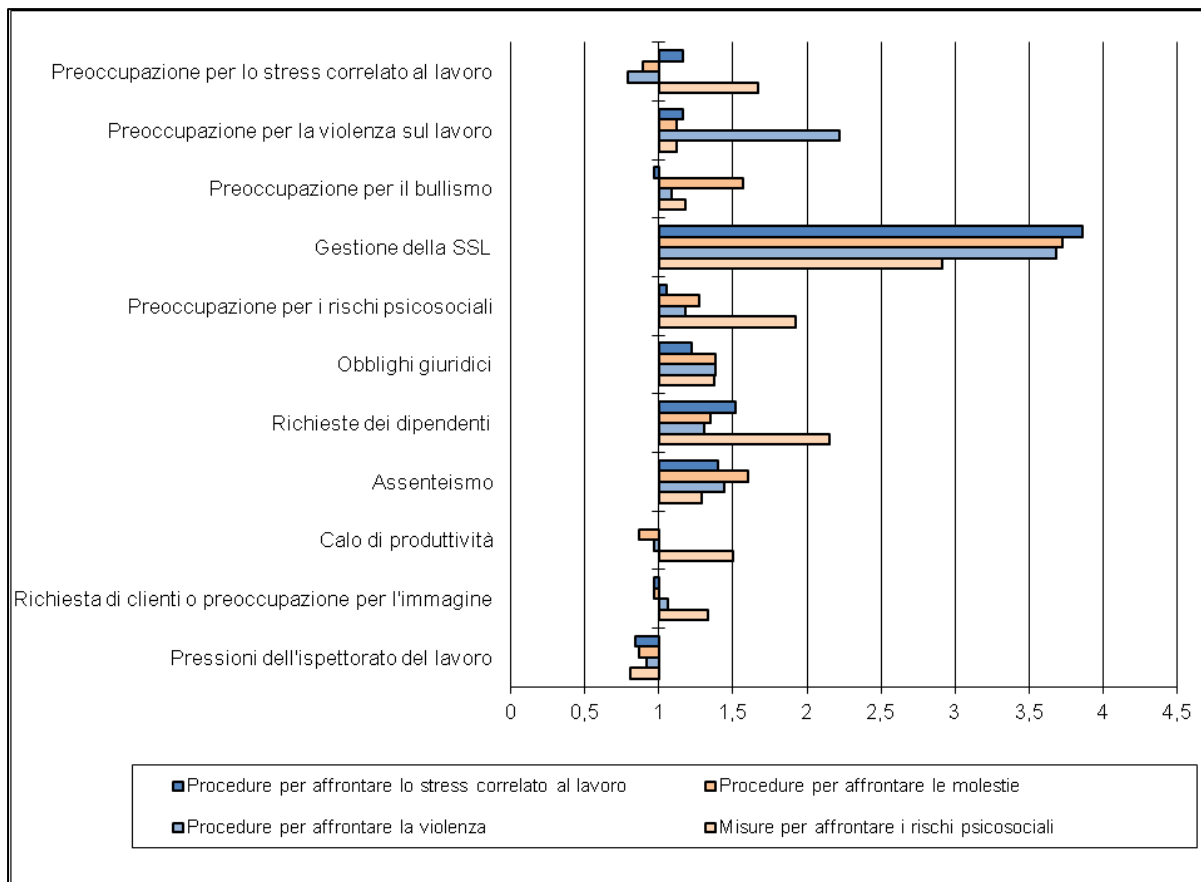


Fonte: ESENER – Gestione dei rischi psicosociali – spinte, esigenze e misure prese, EU-OSHA (2012)

Principali risultati dell'analisi empirica

- L'attuazione di buone pratiche nella gestione della SSL, nonché la preoccupazione per stress correlato al lavoro, molestie e violenza, sembrano fortemente associate all'attuazione di procedure e misure ad hoc per affrontare questi problemi, a prescindere da dimensioni dell'impresa, settore o paese. Le imprese che riportano un livello superiore di attuazione di pratiche di gestione della SSL tendono anche a impegnarsi maggiormente nella gestione dei rischi psicosociali.
- Inoltre, il fatto che le richieste dei dipendenti e l'assenteismo siano individuati tra le principali spinte sottolinea l'importanza della partecipazione dei dipendenti e delle motivazioni aziendali per la gestione dei rischi psicosociali.
- Nel caso delle molestie, che si possono considerare una questione più delicata, le richieste dei dipendenti sono un fattore di spinta meno comune dell'assenteismo e degli obblighi giuridici, mentre assumono maggiore rilevanza per quanto riguarda lo stress correlato al lavoro. Riguardo alle misure ad hoc, le motivazioni aziendali sembrano esercitare un'influenza maggiore, come dimostra l'importanza di variabili quali mantenere la produttività, ridurre l'assenteismo e rispondere alle richieste dei clienti o salvaguardare l'immagine dell'azienda.

Figura 10: Impatto (rapporto di probabilità) di diverse variabili esplicative (spinte) su procedure/misure per la gestione dei rischi psicosociali nelle imprese europee



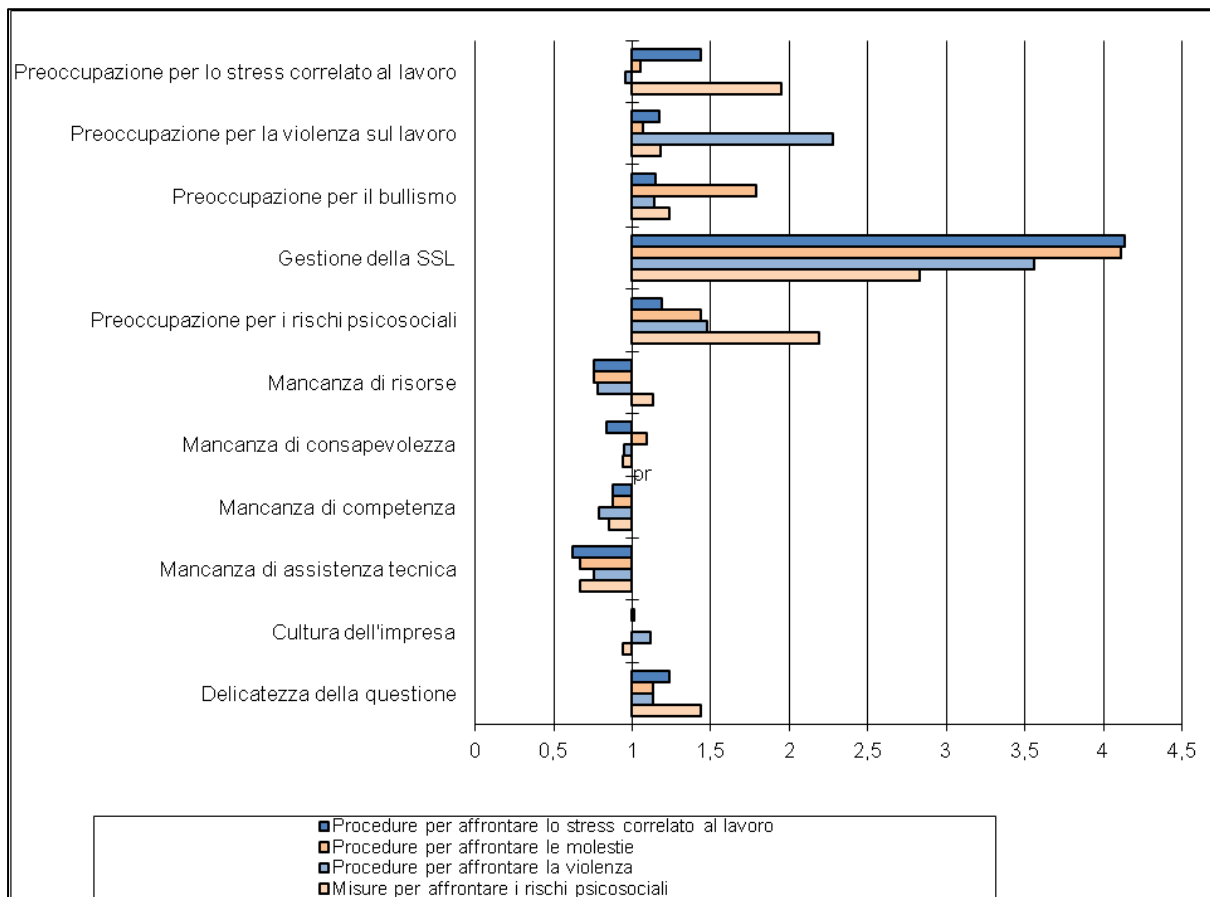
Fonte: ESENER – Gestione dei rischi psicosociali – spinte, esigenze e misure prese, EU-OSHA (2012)

- Quanto più grandi sono le imprese, tanto più numerosi sono i fattori di spinta indicati. L'unica eccezione è il calo di produttività, segnalato in misura minore con l'aumento delle dimensioni dell'impresa. Si può quindi dedurre che le motivazioni aziendali assumono una rilevanza particolare soprattutto per le imprese di piccole dimensioni.
- Per settore di attività, il livello di preoccupazione e il livello di gestione dei rischi psicosociali sono maggiori nella pubblica amministrazione e nei settori della sanità e dei servizi sociali. Com'è prevedibile, nelle imprese private il calo di produttività è una spinta più comune rispetto alle imprese pubbliche, a conferma del fatto che le motivazioni aziendali sono percepite più fortemente nel settore privato.
- Per quanto concerne gli **ostacoli** alla gestione dei rischi psicosociali, la mancanza di assistenza tecnica e orientamento sembra quello più importante — seguito dalla mancanza di risorse — in relazione alla disponibilità di procedure per affrontare lo stress correlato al lavoro, il bullismo o le molestie e la violenza (Figura 11).
- Le imprese che citano tra gli ostacoli la mancanza di risorse hanno minori probabilità di disporre di procedure per la gestione dei rischi psicosociali (stress, molestie e violenza), mentre tendono ad adottare misure ad hoc per affrontare il problema. Una possibile spiegazione è il fatto che, benché la carenza di risorse possa scoraggiare le imprese dall'adottare un approccio sistematico per la gestione dei rischi psicosociali, occorre comunque prendere misure ad hoc per affrontare i problemi che sorgono in questo campo. Inoltre, può darsi che la mancanza di risorse risulti evidente solo quando si presenta la necessità di prendere misure urgenti e ci si rende conto del lavoro necessario per la loro attuazione.
- La mancanza di risorse, di assistenza tecnica e di orientamenti sono gli ostacoli riportati con maggior frequenza dalle imprese del settore pubblico, mentre la mancanza di consapevolezza è l'ostacolo più comune tra le imprese del settore privato. Con l'aumento delle dimensioni dell'impresa aumentano

anche gli ostacoli segnalati, con l'unica eccezione della mancanza di risorse che, com'è prevedibile, è l'ostacolo indicato più comunemente dalle imprese di dimensioni più piccole (10–19 dipendenti).

- È più probabile che siano le imprese che dispongono di procedure o misure per gestire i rischi psicosociali a citare tra gli ostacoli la delicatezza della questione, a conferma dell'idea che certi ostacoli, pur non impedendo necessariamente l'azione, assumono maggiore rilevanza una volta che si sono prese misure per affrontare i rischi psicosociali.

Figura 11: Impatto (rapporto di probabilità) di diverse variabili esplicative (ostacoli) su procedure/misure per la gestione dei rischi psicosociali nelle imprese europee



Fonte: ESENER – Gestione dei rischi psicosociali –spinte, esigenze e misure prese, EU-OSHA (2012)

Implicazioni politiche

- L'evidente collegamento tra la gestione generale della SSL e la gestione dei rischi psicosociali sottolinea l'importanza di stabilire una politica e un piano d'azione in materia di SLL, ovvero di adottare un sistema di gestione della SSL, che preveda come componente fondamentale la gestione dei rischi psicosociali.
- Esiste la necessità di promuovere iniziative per offrire maggior sostegno alle imprese nel trattare i rischi psicosociali, rivolte a diversi destinatari, quali organismi di settore, fornitori di servizi per la SSL e ispettori del lavoro. Queste iniziative dovrebbero mettere in evidenza l'importanza di valide pratiche di gestione della SSL, in particolare: promuovere la consapevolezza, progettare e attuare misure preventive per affrontare i rischi psicosociali ed effettuare valutazioni di tali rischi.
- Nell'intento di migliorare l'attività di assistenza e orientamento alle imprese, occorre prendere in considerazione la potenziale influenza degli ispettori del lavoro (riconosciuta in una campagna SLIC¹²) e l'importanza di disporre di fornitori di servizi di SSL adeguatamente preparati nelle pratiche di gestione dei rischi psicosociali.
- Occorre accrescere la consapevolezza dei datori di lavoro in merito all'efficienza in termini di costo degli interventi di gestione dei rischi e in merito al fatto che la gestione dei rischi psicosociali è possibile nonostante la delicatezza della questione.
- Occorre un'ulteriore attività di ricerca per fornire maggiori prove del rapporto tra rischi psicosociali e prestazioni dell'impresa, ivi compresa la riduzione dell'assenteismo.

Metodologia e pubblicazioni ESENER

- L'indagine ha comportato 28 649 interviste ai dirigenti di livello più alto responsabili della salute e della sicurezza sul lavoro e altre 7 226 a rappresentanti per la salute e la sicurezza¹³. La popolazione statistica è costituita da tutte le imprese con dieci o più dipendenti nei 31 paesi partecipanti, attive in tutti i settori economici eccetto agricoltura, silvicoltura e pesca. L'unità di analisi statistica considerata è l'impresa.
- I 31 paesi partecipanti comprendono tutti e 27 gli Stati membri dell'UE, nonché due paesi candidati (Croazia e Turchia) e due paesi EFTA (Norvegia e Svizzera).
- Sono disponibili ulteriori informazioni (www.esener.eu), compresa la traduzione della presente sintesi in 25 lingue.
- Sono disponibili le versioni originali e nazionali dei questionari (<http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/methodology-1>).
- È disponibile una relazione panoramica descrittiva (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management).
- È disponibile una sintesi in 23 lingue (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view?searchterm=).
- È disponibile anche uno strumento di mappatura web (<http://osha.europa.eu/sub/esener/en>).
- Tutto il corpo dati dell'indagine ESENER è accessibile mediante l'UKDA (Archivio dati del Regno Unito) dell'Università dell'Essex (<http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6446&key=esener>). Per accedere ai file dei dati, gli utenti devono prima registrarsi. Le informazioni sulla procedura di registrazione sono disponibili alla pagina <http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp>. Per eventuali chiarimenti sulla registrazione o sull'accesso ai dati, scrivere all'indirizzo help@esds.ac.uk.

¹² Campagna europea 2012 del Comitato degli alti responsabili dell'Ispettorato del lavoro sui rischi psicosociali (www.av.se/SLIC2012).

¹³ Per i 27 Stati membri dell'UE, le cifre sono 24 680 interviste a dirigenti e 6 694 interviste a rappresentanti per la salute e la sicurezza.

Sugli autori

RAND Europe

RAND Europe è un'organizzazione indipendente senza fini di lucro che effettua ricerche e analisi per attività politiche e decisionali. È stata istituita nel 1992 come unità indipendente della US think-tank RAND Corporation.

Università di Cardiff — Cardiff Work Environment Research Centre (CWERC) e Wales Institute of Social & Economic Research, Data & Methods (WISERD)

CWERC svolge ricerche sui rapporti tra salute, sicurezza e benessere nell'ambiente di lavoro. È un Centro comune di ricerca sostenuto dalle Scuole di psicologia e scienze sociali dell'Università di Cardiff.

WISERD è finanziato congiuntamente dal governo gallese (HEFCW) e dal Consiglio per la ricerca economica e sociale del Regno Unito (ESRC) per riunire e mettere a frutto le competenze esistenti in metodi e metodologie di ricerca quantitativi e qualitativi presso le università di Aberystwyth, Bangor, Cardiff, Glamorgan e Swansea.

Consorzio guidato dall'Institute of Work, Health and Organisations dell'Università di Nottingham (I-WHO).

Partner: Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), TNO Work & Employment, e Finnish Institute of Occupational Health (FIOH)

I-WHO è un istituto di ricerca post-laurea in psicologia applicata presso l'Università di Nottingham. Si occupa del contributo della psicologia applicata alla salute e alla sicurezza professionale e pubblica e dell'erogazione di servizi sanitari correlati. L'istituto è designato come WHO Collaborating Centre in Occupational Health.

INAIL — L'Istituto nazionale italiano per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro persegue tra l'altro la riduzione degli infortuni sul lavoro, l'assicurazione dei lavoratori e il reinserimento nel mercato del lavoro delle vittime di infortuni sul lavoro.

TNO Work & Employment è un istituto per la ricerca e la consulenza tecnologica e strategica. Applicando nella pratica le conoscenze scientifiche, il TNO mira a ottimizzare le capacità innovative di università e governi. Anche il TNO è designato come WHO Collaborating Centre in Occupational Health.

FIOH, Finnish Institute of Occupational Health, è un'organizzazione specialistica di ricerca nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro. Le sue ricerche sono disponibili nei luoghi di lavoro attraverso servizi di esperti e attività di formazione e informazione.

Sintesi preparata da William Cockburn, Xabier Irastorza e Malgorzata Milczarek

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) contribuisce ad un ambiente di lavoro più sicuro, più sano e più produttivo in Europa. L'Agenzia ricerca, elabora e distribuisce informazioni affidabili, equilibrate e imparziali in materia di sicurezza e salute e organizza campagne di sensibilizzazione paneuropee. Istituita dall'Unione europea nel 1996 con sede a Bilbao, Spagna, l'Agenzia riunisce rappresentanti della Commissione europea, dei governi degli Stati membri e di organizzazioni di datori di lavoro e lavoratori, nonché esperti di primo piano di ciascuno dei 27 Stati membri dell'UE e di altri paesi.

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPAGNA
Tel. +34 944794360 Fax +34 944794383
E-mail: information@osha.europa.eu
<http://osha.europa.eu>



ESENER