

**INAIL**

**Indagine  
nazionale sulla  
salute e sicurezza  
sul lavoro**

***Lavoratori e Datori  
di lavoro***



## **Indagine nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro**

***Lavoratori e Datori  
di lavoro***



**Pubblicazione realizzata da  
INAIL**

Settore Ricerca - Dipartimento di Medicina del Lavoro

**COORDINAMENTO SCIENTIFICO**

Sergio Iavicoli<sup>1</sup>

**AUTORI**

Bruna Maria Rondinone<sup>1</sup>, Benedetta Persechino<sup>1</sup>, Fabio Bocconi<sup>1</sup>, Cristina Di Tecco<sup>1</sup>, Giuliana Buresti<sup>1</sup>,  
Diana Gagliardi<sup>1</sup>, Matteo Ronchetti<sup>1</sup>, Simone Russo<sup>1</sup>, Marisa Corfiati<sup>1</sup>, Michela Bonafede<sup>1</sup>, Sara Autieri<sup>1</sup>,  
Marina Catelli<sup>1</sup>, Marco Mirabile<sup>1</sup>, Antonio Valenti<sup>1</sup>, Sergio Iavicoli<sup>1</sup>

**COLLABORAZIONE EDITORIALE**

Alessandra Luciani<sup>1</sup>, Laura Medei<sup>1</sup>, Marco Fornaroli<sup>1</sup>

**PROGETTO GRAFICO E COPERTINA**

Alessandra Luciani<sup>1</sup>, Laura Medei<sup>1</sup>, Marco Fornaroli<sup>1</sup>

<sup>1</sup> INAIL, Settore Ricerca - Dipartimento di Medicina del Lavoro, Roma

**PER INFORMAZIONI**

INAIL, Settore Ricerca - Dipartimento di Medicina del Lavoro  
Via Fontana Candida, 1 - 00040  
Monte Porzio Catone (RM)  
insula@inail.it  
www.inail.it

©2014 INAIL

La pubblicazione viene distribuita gratuitamente e ne è quindi vietata la vendita nonché la riproduzione con qualsiasi mezzo.  
È consentita solo la citazione con l'indicazione della fonte.

ISBN 978-88-7484-394-7

Tipolitografia INAIL - Milano, giugno 2014

# INDICE

<b>LISTA DELLE ABBREVIAZIONI</b>	5
<b>PREMESSA</b>	7
<b>INTRODUZIONE</b>	11
● Evoluzione dei sistemi di monitoraggio delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro e rapporto con lo sviluppo delle politiche di settore in ambito europeo e nazionale	11
● Le indagini statistiche: aspetti metodologici	13
● Le principali indagini europee in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	16
● Le principali indagini nazionali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	19
● Analisi critica comparativa delle principali indagini, europee e italiane, in tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori	22
● Il progetto INSuLa	23
<b>L'INDAGINE SUI LAVORATORI</b>	27
● Metodologia	27
● Risultati	29
<b>L'INDAGINE SUI DATORI DI LAVORO</b>	55
● Metodologia	55
● Risultati	58
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	87
<b>APPENDICI</b>	91
● Nota metodologica dell'indagine sui lavoratori	93
● Nota metodologica dell'indagine sui datori di lavoro	97
● Il questionario dell'indagine sui lavoratori	100
● Il questionario dell'indagine sui datori di lavoro	116
● Collaborazioni e ringraziamenti	130



## LISTA DELLE ABBREVIAZIONI

ACCREDIA	Ente Italiano di Accreditamento
ASL	Azienda Sanitaria Locale
CAPI	Computer Assisted Personal Interviewing
CATI	Computer Assisted Telephone Interviewing
CENSIS	Centro Studi Investimenti Sociali
COR	Centro Operativo Regionale
ECS	European Company Survey
EEA	European Environment Agency
EFTA	European Free Trade Association
EODS	European Occupational Diseases Statistics
ESAW	European Statistics on Accidents at Work
ESENER	European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks
EU-OSHA	Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro
EUROFOUND	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
EUROSTAT	Ufficio Statistico dell'Unione Europea
EWCS	European Working Conditions Survey
HSE	Health and Safety Executive
IFL	Indagine sulla Forza Lavoro
ILO	International Labour Organization
INAIL	Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro
IQL	Indagine sulla Qualità del Lavoro
IRCCS	Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
ISFOL	Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori
ISPESL	Istituto Superiore per la Prevenzione E la Sicurezza sul Lavoro
ISS	Istituto Superiore di Sanità
ISTAT	Istituto Nazionale di Statistica
LFS	Labour Force Survey
MC	Medico Competente
NACE	European Classification of Economic Activities
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series
PASSI	Progressi delle Aziende Sanitarie per la Salute in Italia
RCFL	Rilevazione Continua sulla Forza Lavoro
Re.Na.M.	Registro Nazionale dei Mesoteliomi
Re.Na.Tu.N.S	Registro Nazionale dei Tumori Naso-Sinusalì
RLS	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
RSPP	Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
SINP	Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione
SPSAL	Servizio di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro
SSL	Salute e Sicurezza sul Lavoro
SSN	Servizio Sanitario Nazionale
UE	Unione Europea



## PREMESSA

Le indagini conoscitive, condotte in ambito europeo e nazionale, sulla percezione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL) da parte delle figure coinvolte nel sistema di prevenzione, hanno acquisito, nel tempo, una rilevanza sempre maggiore.

In tale contesto, il Ministero della Salute ha allocato risorse nell'ambito del Programma per la Ricerca Sanitaria in materia di tutela della salute nei luoghi di lavoro, individuando, tra le tematiche prioritarie, la realizzazione di una *survey* nazionale trasversale per un sistema permanente di rilevazione della percezione del rischio e della salute nei luoghi di lavoro da parte dei lavoratori, ai fini della promozione di una ricerca strumentale agli obiettivi strategici del Servizio Sanitario Nazionale (SSN).

Su questa tematica l'ex Istituto Superiore per la Prevenzione E la Sicurezza sul Lavoro (ISPESL) ha sviluppato una proposta progettuale dal titolo "Sviluppo di modelli per un sistema permanente di rilevazione della percezione del rischio per la salute e sicurezza in ambiente di lavoro da parte dei lavoratori e delle figure della prevenzione", che ha ottenuto l'approvazione ed il finanziamento da parte del Ministero della Salute.

Il Programma, identificato con l'acronimo "INSuLa", ha avviato le attività nel 2010, sotto il coordinamento del Dipartimento di Medicina del Lavoro del Settore Ricerca dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL) (a cui sono state trasferite le funzioni dell'ex ISPESL in virtù della L. 122/10) e si compone di un progetto capofila (*survey* principale) focalizzato su lavoratori e datori di lavoro (con il coinvolgimento dei Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) aziendali) e da tre focus progettuali specifici dedicati alle altre figure della prevenzione: Medici Competenti (MC), Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), e Servizi di Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro (SPSAL) presso le Aziende Sanitarie Locali (ASL).

Nell'arco dei tre anni di attività, INSuLa si è sviluppato secondo una struttura articolata che ha visto il coinvolgimento di un totale di 20 Unità Operative tra cui, oltre alla struttura coordinante, anche Regioni, Università, Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) e ASL, dislocati su tutto il territorio nazionale.

Per garantire la condivisione delle tematiche oggetto dello studio, è stato istituito un *Advisory Committee* composto dai rappresentanti delle parti sociali e dai principali attori nazionali in ambito di SSL.

L'analisi della letteratura di riferimento sulle tematiche oggetto di studio ed il *benchmarking* delle principali *survey* nazionali ed europee sulle condizioni lavorative hanno permesso di identificare gli indicatori di indagine.

Tale analisi - integrata con il contributo acquisito dal coinvolgimento dei principali esperti europei sul tema - ha evidenziato alcune questioni chiave. In primo luogo, si è ravvisata la mancanza di una *survey* italiana su un campione sufficientemente ampio e rappresentativo. Sono state altresì rilevate sia la scarsa disponibilità di strumenti che permettano di mettere in luce le differenze percettive tra le diverse figure del sistema preventivo aziendale, sia la carenza - a livello nazionale - di un'infrastruttura di rilevazione permanente per la messa a punto di azioni *ad hoc* sulle tematiche di SSL.

In tale scenario si inseriscono gli obiettivi principali che il Programma di Ricerca ha inteso perseguire e che possono essere così sintetizzati:

- sviluppo di strumenti di prevenzione finalizzati al miglioramento della qualità della vita lavorativa, attraverso un'indagine - numericamente la più grande svolta in Italia - su un campione rappresentativo;
- contributo alla creazione di un sistema di rilevazione permanente della percezione del rischio per la SSL, che fornisca indicazioni sulla qualità della vita lavorativa e permetta, nel tempo, di adeguare l'indagine ai cambiamenti del mondo del lavoro ed ai bisogni dei principali attori coinvolti nel sistema di prevenzione.



Il presente volume raccoglie i principali risultati raggiunti dal Progetto INSuLa, con specifico riferimento alle indagini sui lavoratori e sui datori di lavoro. È strutturato in una parte introduttiva, incentrata sull'analisi del contesto in cui si inserisce lo studio e in due capitoli principali dedicati, rispettivamente, all'indagine sui lavoratori ed a quella sui datori di lavoro. Nelle appendici sono riportate le note metodologiche ed i questionari utilizzati per le rilevazioni.

La discussione e le analisi secondarie sui dati raccolti saranno oggetto di successivi approfondimenti e pubblicazioni.

Sergio Iavicoli  
*Responsabile Scientifico del Programma INSuLa*



# **Introduzione**



## INTRODUZIONE

### **EVOLUZIONE DEI SISTEMI DI MONITORAGGIO DELLE CONDIZIONI DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E RAPPORTO CON LO SVILUPPO DELLE POLITICHE DI SETTORE IN AMBITO EUROPEO E NAZIONALE**

Come in altri contesti, anche in quello della SSL, assume un ruolo rilevante la disponibilità di informazioni adeguate per sviluppare e pianificare specifiche politiche di intervento.

In effetti, anche lo sviluppo, nel tempo, di un adeguato sistema di raccolta delle informazioni in ambito di SSL ha contribuito all'individuazione delle specifiche politiche di prevenzione, fornendo altresì supporto ai lavori preparatori delle strategie comunitarie in materia.

In proposito, sulla spinta dell'invito del Consiglio Europeo alla "armonizzazione delle statistiche di infortuni e malattie professionali" [1] a partire dagli anni '90, l'Ufficio Statistico dell'Unione Europea (EUROSTAT) inizia lo sviluppo dell'European Statistics on Accidents at Work (ESAW) [2] e dell'European Occupational Diseases Statistics (EODS) [3], metodologie di raccolta, armonizzazione ed elaborazione dei dati su infortuni e malattie professionali disponibili nei diversi Paesi Membri che, nel tempo, hanno rivestito un ruolo rilevante nell'ambito delle statistiche in materia di SSL. Le ultime due strategie comunitarie in materia di SSL [4; 5] enfatizzando sulla necessità di continuare con l'implementazione e l'armonizzazione di tali metodologie al fine di permettere, oltre che la massima copertura, anche la migliore comparazione dei dati, hanno altresì precisato che le statistiche "... non dovranno limitarsi a misurare gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali riconosciute, o a determinarne le cause e le conseguenze, ma dovranno apportare anche elementi che consentano di quantificare i fattori legati all'ambiente di lavoro che possono provocare tali infortuni o malattie".

La novità è in merito a quanto riportato nella strategia comunitaria 2007-2012 quando rileva che "La Commissione incrementerà inoltre la raccolta di dati statistici ... nell'ambito di indagini per campione", anticipando così il Regolamento 1338/2008/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio [6] relativo alle "Statistiche comunitarie in materia di sanità pubblica e di salute e sicurezza sul luogo di lavoro" laddove riporta che per identificare "possibili indicatori per obiettivi comuni per lo sviluppo dell'assistenza sanitaria ... si dovrebbe prestare particolare attenzione all'uso e alla comparabilità della percezione dello stato di salute come riferita nelle indagini".

In effetti, con l'approccio "tradizionale" alla raccolta dei dati, affiancato a quello di rilevazione della percezione attraverso indagini *ad hoc*, si ottiene un maggiore allineamento alla realtà, in particolare per quanto concerne i nuovi rischi lavorativi, tra cui quelli psicosociali, per i quali attualmente non sono disponibili "numeri" rilevabili attraverso l'approccio tradizionale.

Pertanto, a partire dagli anni '90, in materia di SSL sono state realizzate, in Europa, una serie di indagini di percezione di seguito elencate.

La prima è stata l'European Working Conditions Survey (EWCS), curata dalla European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND) nel 1990, riproposta con cadenza quinquennale fino all'ultima del 2010. Concepita per indagare sulle condizioni di lavoro all'interno delle imprese europee, successivamente è andata ad approfondire l'organizzazione del lavoro ed il contesto lavorativo [7].

A partire dal 1999 - e successivamente nel 2007 e nel 2013 - EUROSTAT contempla, su mandato della Commissione Europea, all'interno della Labour Force Survey (LFS), una rilevazione di dati statistici relativi a infortuni e malattie sul lavoro, attraverso un modulo dedicato alla salute e sicurezza, al fine sia di integrare le informazioni in materia già acquisite da fonti istituzionali, sia di contestualizzare i dati al mercato del lavoro [8-10].

Un ulteriore contributo è stato apportato, nel 2009, dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (EU-OSHA) con la European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) [11]. Nata dall'esigenza di creare un sistema di sorveglianza europeo sui rischi psicosociali, l'indagine allarga l'ambito di studio sia alla gestione della salute e sicurezza attraverso l'analisi dei diversi fattori di rischio presenti nelle aziende, sia alle modalità di gestione di tali rischi nonché ai fattori che influiscono sull'adozione di procedure e misure di natura preventiva. La peculiarità di tale indagine è costituita dal fatto che viene analizzato contestualmente il punto di vista dei datori di lavoro/dirigenti e dei rappresentanti dei lavoratori.

Queste tre indagini costituiscono, insieme alle statistiche ESAW ed EODS, il quadro di riferimento per delineare lo stato di SSL nella Unione Europea (UE) [2; 3].

Nonostante i limiti di tali rilevazioni, dovuti in quota parte all'assenza di una visione condivisa ed integrata, con conseguenti sovrapposizioni delle stesse aree di indagine, esse comunque forniscono un'ampia visione d'insieme dello specifico contesto oggetto di studio. Oltre alle tre indagini in precedenza riportate sono da rilevare anche:

- ▲ l'European Company Survey (ECS), curata ogni quattro anni da EUROFOUND [12], che va ad esplorare l'orario di lavoro, l'equilibrio tra lavoro e vita privata, la flessibilità, la partecipazione dei lavoratori e il dialogo sociale;
- ▲ i sondaggi d'opinione condotti da EU-OSHA [13-15] volti a sondare la percezione dei cittadini europei sulla tematica della SSL e sulla sua gestione all'interno delle aziende.

Le informazioni rilevate dal complesso delle indagini realizzate contribuiscono alla individuazione e caratterizzazione delle priorità di intervento oggetto sia dei report preparatori ai Piani d'Azione per la SSL, sia delle strategie comunitarie in materia.

In linea con quanto avvenuto in ambito europeo, anche in Italia, successivamente al recepimento della Direttiva 89/391/CEE [16], si è assistito, nel tempo, all'aggiornamento e/o alla contestualizzazione di sistemi informativi già esistenti ed allo sviluppo di nuovi sistemi di monitoraggio, anche in virtù di diverse previsioni normative [17-24].

Per quanto concerne le statistiche relative agli infortuni sul lavoro ed alle malattie professionali denunciate all'INAIL e dallo stesso gestite, esse, a partire dal 2001, sono state elaborate sul sistema di codifica ESAW, attraverso la descrizione della dinamica del fenomeno infortunistico, tramite la valorizzazione di otto variabili che combinate con altre informazioni relative allo stesso caso e riguardanti infortunato ed azienda "possono rappresentare interessanti chiavi di lettura dell'accaduto con conseguenti indicazioni mirate all'attività di prevenzione".

D'altro canto, la previsione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 38/2000, di istituzione del "registro nazionale delle malattie causate dal lavoro ovvero ad esso correlate" [25] sulla base delle denunce, con fini statistico-epidemiologici, ex art. 139 del Testo Unico 1124/65, rimane a tutt'oggi disattesa, soprattutto a motivo dello scarso numero di segnalazioni da parte dei medici.

In virtù anche del recepimento delle specifiche direttive comunitarie, è stato realizzato ed implementato un sistema di monitoraggio delle esposizioni ad agenti cancerogeni e ad amianto e un sistema di sorveglianza epidemiologica dei tumori professionali nel cui contesto è stato istituito il Registro Nazionale dei Tumori Naso-Sinusali (Re.Na.Tu.N.S.), il registro dei tumori a bassa frazione eziologica ed il Registro Nazionale dei Mesoteliomi (Re.Na.M.) [26]. Quest'ultimo, istituito nel 2002, è finalizzato alla stima dell'incidenza di mesotelioma maligno in Italia, alle modalità di esposizione ed alla identificazione delle fonti di contaminazione. La sua struttura di rete tra Centri Operativi Regionali (COR), coordinati da ISPESL ed attualmente dal Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'INAIL - Settore Ricerca, ha consentito di disporre di informazioni epidemiologiche preziose per la sanità pubblica, la sorveglianza dei rischi di esposizione a cancerogeni nei luoghi di lavoro e per la prevenzione delle malattie asbesto-correlate.

Ad oggi, in assenza del previsto decreto attuativo, il sistema di monitoraggio dei tumori di origine professionale ha trovato una piena e compiuta operatività solo per quanto riguarda il Re.Na.M..

Da diversi anni, anche su impulso dei Piani della Prevenzione, sono stati sviluppati sistemi di sorveglianza articolati su base regionale che si avvalgono dei dati acquisiti a livello locale dai SPSAL [27]. Tra questi si annoverano il Sistema di sorveglianza delle malattie professionali avviato nel 2000 dall'ISPESL (ora INAIL - Settore Ricerca), che raccoglie e classifica le segnalazioni di malattie lavoro-correlate che pervengono dai SPSAL sulla base-modello di analisi denominato MAL.PROF ed il sistema di monitoraggio INFOR.MO per la sorveglianza degli infortuni mortali sul lavoro [28].

L'istituzione della "Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro" in virtù del D.Lgs. 626/1994 e s.m.i. e la sua conferma nel D.Lgs. 81/2008 [24], ha portato - grazie alla presenza paritaria di rappresentanti delle Amministrazioni centrali, delle Regioni e delle parti sociali - ad una maggiore concertazione e partecipazione su tutti i più importanti temi in materia di salute e sicurezza. Allo stesso modo, la costituzione del "Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza", va a configurarsi quale sede in cui le amministrazioni centrali e regionali condividono le linee generali

delle rispettive politiche di prevenzione e vigilanza, così come i “Comitati regionali di coordinamento” sono deputati a realizzare una programmazione coordinata di interventi, garantendo la loro uniformità.

Nel contesto del D.Lgs. 81/2008 [24] si inserisce, altresì, l'istituzione del “Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro” (SINP) finalizzato ad “... orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, ... indirizzare le attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili negli attuali sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate”. I flussi informativi devono riguardare almeno “... il quadro produttivo ed occupazionale ... dei rischi anche in un'ottica di genere ... di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici ... degli interventi di prevenzione ... degli interventi di vigilanza ... i dati degli infortuni sotto la soglia indennizzabile dall'INAIL ...”. L'obiettivo del SINP è quello di “impostare gradualmente un sistema dinamico in grado di rispondere efficacemente alle esigenze di conoscenza e di programmazione, pianificazione e valutazione dell'efficacia delle attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, di tutti i soggetti coinvolti nella tutela della salute dei lavoratori” [23].

Si evidenzia, quindi “... come l'Italia abbia a disposizione un *framework* normativo che lega prevenzione e sorveglianza della salute, che prevede il coordinamento delle politiche sanitarie con quelle di sicurezza sul lavoro e individua sedi di confronto e coordinamento tra Stato e Regioni, al fine di definire le linee delle attività di prevenzione da diffondere a livello territoriale” [29].

A fronte della disponibilità di un articolato complesso di dati - che una volta integrati nel SINP restituiranno un monitoraggio completo e attendibile in ambito di SSL - tuttavia si rileva una scarsa disponibilità di indagini su base campionaria che permettano di affiancare ai dati oggettivi anche rilevazioni di percezione relativamente alle tematiche di interesse della SSL.

Unica indagine nazionale che ha portato ad un monitoraggio reiterato nel tempo è l'Indagine sulla qualità degli ambienti di lavoro condotta dall'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL) con cadenza quadriennale (2002, 2006, 2010) che ripercorre per larga parte i temi esplorati dall'indagine EWCS dell'EUROFOUND costituendone il contributo italiano [30].

Il modulo su Salute e Sicurezza inserito periodicamente (1999, 2007, 2013) nell'Indagine sulla Forza Lavoro (IFL) curata dall'Istituto Nazionale di Statistica italiano (ISTAT) nasce, invece, come componente nazionale della più ampia indagine europea sulla forza lavoro [31].

Si segnalano due recenti iniziative quali l'Indagine ACCREDIA-CENSIS “Salute e sicurezza sul lavoro” su un campione di aziende afferenti a settori più esposti a rischio infortunistico secondo le statistiche ufficiali e l'indagine su salute e sicurezza promossa dall'Istituto Superiore di Sanità (ISS) nell'ambito del progetto Progressi delle aziende sanitarie per la salute in Italia (PASSI) [32; 33].

Infine, l'indagine sulla *customer satisfaction* condotta annualmente da INAIL sui propri clienti, anche se non rientra direttamente nei sistemi di monitoraggio della salute e sicurezza, può rappresentare un'interessante fonte di informazioni sul livello di soddisfazione per i servizi erogati dal principale attore nazionale nel campo della prevenzione e previdenza sul lavoro.

## LE INDAGINI STATISTICHE: ASPETTI METODOLOGICI

Alla base della realizzazione di indagini come quelle - europee e nazionali - in precedenza citate, si colloca l'osservanza di alcuni aspetti metodologici che, se non correttamente applicati, possono provocare gravi ricadute su alcune componenti della qualità delle informazioni, come la rilevanza e l'accuratezza.

Le indagini statistiche, infatti, costituiscono lo strumento mediante il quale si acquisiscono informazioni su uno o più fenomeni attinenti ad una popolazione ed il cui scopo è quello di produrre descrizioni sintetiche quantitative, riguardanti il collettivo di interesse. È necessario, pertanto, che una rilevazione statistica venga condotta seguendo fasi ben precise:

1. progettazione;
2. realizzazione;

3. elaborazione dei dati raccolti;
4. presentazione dei risultati.

La fase di progettazione rappresenta il momento in cui vengono definiti tutti gli aspetti operativi e metodologici da seguire.

Si parte dalla definizione del fenomeno oggetto di studio e dalla individuazione della popolazione di riferimento, intesa come l'insieme delle unità statistiche alle quali si intende estendere i risultati dell'indagine. Inoltre è necessario indicare le caratteristiche che determinano l'inclusione (o l'esclusione) delle unità statistiche della popolazione. Si procede poi con la scelta delle caratteristiche di interesse, ossia le variabili che si intende rilevare con l'indagine.

A questo, fa seguito la scelta del tipo di indagine più consono a produrre le statistiche di interesse, in riferimento all'ampiezza e alla copertura della rilevazione, scegliendo tra indagine totale o campionaria.

L'indagine totale prevede il coinvolgimento di tutte le unità facenti parte della popolazione di riferimento; ne è un esempio tipico il censimento. Benché da un punto di vista teorico le indagini totali consentano di ottenere misure precise dei parametri di interesse, nella pratica i problemi connessi sono tali da limitarne l'uso all'indispensabile. I problemi principali sono connessi soprattutto ai costi ed ai tempi di rilevazione.

Nelle indagini campionarie, invece, solo una parte delle unità statistiche della popolazione, definita campione, viene indagata dopo essere stata opportunamente selezionata. Anche se le indagini campionarie consentono di ridurre i tempi ed i costi della rilevazione, la selezione di un campione comporta una minore attendibilità delle stime riferite ai parametri di interesse. Inoltre, a seconda di quali siano le unità inserite nel campione, i risultati varieranno. Questo è il motivo per cui è necessario affidarsi, nella scelta del campione, alla teoria del campionamento al fine di ottenere un campione rappresentativo della popolazione di riferimento.

La scelta della tecnica di indagine, ossia l'insieme delle modalità di contatto delle unità statistiche interessate dalla rilevazione è, a seguire, uno degli aspetti di maggiore importanza nella pianificazione e nell'esecuzione di un'indagine ed è strettamente connessa al fenomeno indagato, alla strategia di campionamento e ai tempi e ai costi attesi.

Si descrivono brevemente alcune delle più utilizzate tecniche di indagine:

- le **interviste dirette** (o *face-to-face*): vengono condotte da un rilevatore che legge le domande e le opzioni di risposta nell'esatto ordine e con lo stesso linguaggio adottati nel questionario, riportandovi quindi le risposte così come sono fornite dal rispondente;
- le **interviste telefoniche**: vengono condotte al telefono da un intervistatore che legge le domande e le opzioni di risposta nell'esatto ordine e con lo stesso linguaggio adottati nel questionario, riportandovi quindi le risposte così come sono fornite dal rispondente;
- il **questionario postale auto-compilato**: il rispondente riceve il questionario a mezzo posta o corriere e provvede a compilarlo nelle parti ad esso spettanti e a rispedito indietro o eventualmente a riconsegnarlo ad un addetto che lo ritira a domicilio;
- le **tecniche miste**: vengono utilizzate quando una sola tecnica di rilevazione non può essere applicata a tutte le situazioni (es. indagine postale + indagine diretta sui non rispondenti alla indagine postale);
- le **tecniche a supporto delle interviste dirette e telefoniche**: quando il questionario è contenuto nel computer cosicché le domande vengono poste così come compaiono sullo schermo e le risposte sono registrate direttamente su supporto magnetico, si parla di:
  - CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*), nel caso di intervista telefonica;
  - CAPI (*Computer Assisted Personal Interviewing*), nel caso di intervista diretta.

Ognuna delle tecniche di indagine descritte presenta vantaggi e svantaggi che le rendono più o meno preferibili nei vari contesti a seconda degli obiettivi e del disegno di indagine. Essi sono descritti sinteticamente nella Tabella 1.

**Tabella 1**

**VANTAGGI E SVANTAGGI DELLE PRINCIPALI TECNICHE DI INDAGINE**

Tecnica di indagine	Vantaggi	Svantaggi
<b>Intervista diretta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- si presta meglio ad alcuni disegni di indagine (es. censimenti);</li> <li>- maggiore possibilità di contattare e convincere il rispondente a collaborare;</li> <li>- si identifica esattamente il rispondente;</li> <li>- possibilità di istruire il rispondente sul significato delle domande e sul modo corretto di fornire le risposte;</li> <li>- flessibilità negli strumenti utilizzabili;</li> <li>- interviste di maggiore durata.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- necessità di un'organizzazione capillare sul territorio;</li> <li>- richiede tempi più lunghi rispetto ad altri metodi per la raccolta dei dati;</li> <li>- costosa da implementare;</li> <li>- maggiori rischi di condizionamento a causa della presenza dell'intervistatore.</li> </ul>
<b>Intervista telefonica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tempi di esecuzione minori;</li> <li>- costi minori rispetto all'intervista faccia a faccia;</li> <li>- possibilità di contatto anche per le persone che non si trovano in casa in orari "canonici";</li> <li>- maggiore possibilità di controllo dell'operato dei rilevatori;</li> <li>- bassi rischi di condizionamento e maggiore possibilità di porre quesiti delicati;</li> <li>- non è richiesta una organizzazione sul territorio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- impossibilità di contattare le famiglie senza telefono;</li> <li>- il rispondente non è identificato con certezza;</li> <li>- limitazioni nella lunghezza del questionario e nell'aiuto fornito ai rispondenti.</li> </ul>
<b>Questionario postale auto-compilato</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bassi costi di realizzazione;</li> <li>- è richiesta un'organizzazione minore;</li> <li>- bassi rischi di condizionamento;</li> <li>- adatto per porre quesiti delicati;</li> <li>- disponibilità di tempo per reperire eventuale documentazione necessaria alla compilazione.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tempi lunghi di raccolta;</li> <li>- impossibilità di identificare con certezza il rispondente;</li> <li>- autoselezione dei rispondenti;</li> <li>- minore capacità di ottenere la partecipazione all'indagine (il tema deve essere coinvolgente);</li> <li>- più difficile aiutare i rispondenti nella comprensione delle domande e nella compilazione del questionario (importanza della grafica);</li> </ul>
<b>CATI e CAPI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- alcuni controlli di qualità sono eseguiti dal computer al momento dell'immissione con un conseguente risparmio di tempo nelle successive fasi di controllo di qualità;</li> <li>- si gestiscono facilmente questionari molto articolati;</li> <li>- possono essere predisposte formulazioni alternative delle domande;</li> <li>- si accorciano i tempi di completamento dell'indagine (soprattutto nel CATI).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- occorre dotare i rilevatori di un computer portatile (CAPI);</li> <li>- è necessario un maggiore addestramento dei rilevatori;</li> <li>- problemi di hardware (CAPI - pesante, lento, batterie,...).</li> </ul>



L'altra fase cruciale nello svolgimento di un'indagine è rappresentata dalla progettazione e dalla redazione del questionario, inteso come lo strumento di misura designato a raccogliere le informazioni sulle variabili qualitative e quantitative oggetto di studio. Il questionario è uno strumento di comunicazione che facilita l'interazione tra ricercatore, rilevatore e rispondente; per assolvere a questo compito deve essere uno strumento standardizzato nel senso che le domande devono essere identiche per tutti i rispondenti anche al fine di garantire la confrontabilità delle informazioni raccolte. La stesura del questionario necessita di un'attività multidisciplinare e risponde ad una serie di requisiti metodologici che se rispettati consentiranno di ridurre al minimo eventuali distorsioni nei risultati finali.

La fase progettuale non può dirsi conclusa senza un momento di verifica del percorso individuato. Così prima della fase di realizzazione vera e propria, una fase di sperimentazione, svolta generalmente attraverso un'indagine pilota, dovrebbe mirare a valutare l'adeguatezza e la comprensibilità dei concetti e delle definizioni adottate, a valutare lo strumento di indagine e a identificare aspetti critici, non considerati in fase di progettazione, consentendone la correzione in tempi utili.

Conclusa la fase di progettazione si può passare alle fasi successive che prevedono la realizzazione vera e propria dell'indagine, a cui fanno seguito la raccolta, l'elaborazione dei dati e la diffusione dei risultati [34].

## **LE PRINCIPALI INDAGINI EUROPEE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

A livello europeo, nell'ambito degli studi condotti in tema di tutela della SSL si cita l'indagine europea sulle condizioni di lavoro, EWCS, condotta da EUROFOUND.

Si tratta di un'indagine campionaria svolta periodicamente, ogni cinque anni a partire dal 1990, con l'obiettivo principale di ovviare alla mancanza di dati quantitativi, a livello europeo, relativi alla SSL, dovuta principalmente alle difficoltà di comparabilità dei dati disponibili a livello nazionale in Paesi che conducevano tali tipi di studi [35]. Fin dalla prima edizione, l'indagine ha fornito una panoramica generale sulle condizioni di lavoro in Europa con l'intento di valutare in modo armonizzato le condizioni di lavoro sia dei lavoratori dipendenti sia degli autonomi, di individuare gruppi a rischio e di contribuire allo sviluppo di politiche europee. Nel corso degli anni, in seguito all'ingresso di altri paesi nella UE, sono stati notevolmente ampliati sia gli obiettivi e gli ambiti di interesse indagati, sia la numerosità dei campioni e la copertura geografica [7; 35-38].

Nella Quinta EWCS, condotta nel 2010, la popolazione di riferimento è costituita dai residenti in Europa con un'età superiore ai 15 anni che, al momento della rilevazione, risultavano "occupati" secondo la definizione dell'International Labour Organization (ILO) di "stato di occupazione" che comprende persone che, nell'ultima settimana, hanno svolto almeno un'ora di lavoro retribuito o da cui hanno tratto profitto [7].

Ha riguardato circa 44.000 lavoratori provenienti dai 27 Paesi Membri da cui era costituita l'UE nel 2010 con l'aggiunta di Norvegia, Croazia, Turchia, Albania, Montenegro, Kosovo e Macedonia e, rispetto alle precedenti edizioni, ha approfondito ulteriormente l'esplorazione dei fattori psicosociali includendo anche le dimensioni del ruolo e del cambiamento [7]. I temi trattati comprendono la situazione occupazionale, la durata e l'organizzazione dell'orario di lavoro, l'organizzazione lavorativa, l'apprendimento e la formazione, i fattori di rischio fisico e psicosociale, la salute e la sicurezza, l'equilibrio tra lavoro e vita privata, la partecipazione dei lavoratori, la retribuzione e la sicurezza finanziaria, nonché il legame fra lavoro e salute ([http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index\\_it.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index_it.htm)).

Nello scenario europeo, si ricorda anche l'indagine ESENER realizzata da EU-OSHA. L'indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti, che contribuisce a colmare la consistente lacuna di informazioni che interessa il mondo della SSL in Europa, è un'indagine condotta nel 2009 in 31 Paesi comprendenti i 27 Paesi Membri dell'UE, nonché i due paesi candidati (Croazia e Turchia) e i due paesi appartenenti alla European Free Trade Association (EFTA) (Svizzera e Norvegia) [11].

ESENER esamina come vengono gestite nella pratica la SSL, comprendendo un approfondimento sulla gestione dei rischi psicosociali, sui fattori che inducono all'azione e che la ostacolano e sul modo in cui i lavoratori parte-

cipano alla gestione della SSL. L'indagine è stata realizzata con l'intento di supportare lo sviluppo e l'adozione di politiche sempre più efficaci nell'assicurare la tutela della SSL rispetto ai rischi tradizionali e ad alcuni rischi emergenti quali lo stress lavoro-correlato, la violenza e le molestie. È importante evidenziare che l'indagine non si è limitata a verificare l'applicazione della normativa, ma ha analizzato anche i fattori che possono favorire o ostacolare l'adozione delle misure previste da parte delle aziende [39].

L'universo di riferimento è costituito da tutte le imprese con dieci o più dipendenti operanti nei 31 paesi partecipanti, attive in tutti i settori di attività economica ad esclusione delle sezioni A (Agricoltura, silvicoltura e pesca), T (Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico) ed U (Attività di organizzazioni e organismi extraterritoriali) della classificazione statistica delle attività economiche (NACE Rev. 2) dell'UE.

L'unità statistica oggetto di analisi è l'impresa, definita come struttura che comprende le attività di un unico datore di lavoro in un unico complesso di locali (per esempio, un'unica filiale di una banca, una fabbrica di automobili o una scuola). Data la grande eterogeneità di situazioni esistenti in ognuno dei 31 paesi esaminati, sono stati fatti sforzi considerevoli per creare campioni che offrissero la qualità necessaria e garantissero la comparabilità tra paesi.

In ogni impresa entrata a far parte dell'indagine, è stato intervistato il dirigente responsabile della SSL dell'impresa stessa. Inoltre, è stato intervistato il RLS nelle imprese in cui è stata completata un'intervista ai dirigenti, in quelle in cui esiste un rappresentante designato formalmente con una responsabilità specifica in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e nelle imprese dove i dirigenti intervistati hanno concesso l'autorizzazione per l'intervista [11; 40].

A questo scopo sono stati sviluppati due distinti questionari, costituiti da un set di domande comuni per entrambe le figure, e da un set di domande specifiche e relative alle funzioni e alle mansioni svolte da ciascuna in ambito aziendale.

Sebbene occasionalmente formulate in modo diverso, le domande comuni alle due tipologie di intervistati riguardano la percezione dei rischi presenti in azienda, le procedure e le misure adottate per gestirli e la loro efficacia, i fattori che ne ostacolano la gestione e l'attività informativa sulla SSL. In entrambi i questionari, inoltre, sono state esplorate le relazioni tra dirigenza, RLS e lavoratori in merito alle questioni relative alla SSL.

I questionari destinati ai dirigenti indagano in modo più approfondito le modalità di gestione del rischio, le risorse utilizzate nonché le motivazioni che spingono l'azienda ad affrontare la questione della SSL. Nel questionario dedicato ai RLS, invece, viene esplorato in modo più approfondito il loro effettivo coinvolgimento nella gestione della SSL così come l'impegno dell'azienda per il coinvolgimento, la formazione e l'informazione degli stessi RLS e dei lavoratori.

È chiaro che per ciascuno dei 31 paesi sono state elaborate delle versioni nazionali del questionario che, nella traduzione, hanno tenuto conto non solo delle differenze linguistiche ma anche delle diverse pratiche legate al lavoro. Nel complesso sono stati intervistati, mediante metodologia CATI, 28.649 dirigenti e 7.226 RLS.

Una nuova edizione dell'indagine è stata organizzata per il 2014. Si prevede l'inizio della fase di reporting nella seconda metà dell'anno.

Oltre a queste due indagini si descrivono sinteticamente in Tabella 2 le caratteristiche principali di altre rilevazioni condotte in Europa [41]:

- il modulo dedicato a SSL inserito nella EU-LFS di EUROSTAT (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/lfs>);
- i sondaggi sulla SSL curati dall'EU-OSHA nell'ambito dell'Eurobarometro [13-15];
- l'Indagine ECS (European Company Survey) curata da EUROFOUND [42; 43].

**Tabella 2**

**ALTRE RILEVAZIONI EUROPEE IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

<b>Rilevazione</b>	<b>Anni</b>	<b>Paesi coinvolti</b>	<b>Universo di riferimento e campione</b>	<b>Obiettivi</b>	<b>Modalità di rilevazione</b>
<b>EUROSTAT</b> <b>European Union Labour Force Survey (EU-LFS)</b>	1999 - Accidents at work and occupational diseases <b>2007 - Work related accidents, health problems and hazardous exposure</b> 2013 - Accidents at work and other work-related health problems	<b>Nel 2007:</b> UE 27 + Croazia e Norvegia	<b>UNIVERSO</b> Soggetti con 15 anni e più che: - <i>per gli incidenti sul lavoro</i> , lavorano al momento dell'indagine o hanno lavorato nei 12 mesi precedenti; - <i>per i problemi di salute legati al lavoro</i> , lavorano al momento dell'indagine o hanno lavorato precedentemente; - <i>per le esposizioni a rischio</i> , lavorano al momento dell'indagine. <b>CAMPIONE</b> La numerosità campionaria (non ponderata) al netto delle mancate risposte è: - <i>per gli incidenti sul lavoro</i> , 583 mila; - <i>per i problemi di salute legati al lavoro</i> , 654 mila; - <i>per le esposizioni a rischi fisici</i> , 540 mila; - <i>per le esposizioni a rischi psicologici</i> , 492 mila.	- Raccogliere dati statistici armonizzati sui problemi di salute connessi al lavoro (Incluse le esposizioni a fattori di rischio, fisico e psicologico) che non sono contenuti nelle fonti di tipo amministrativo (ESAW e EODS); - consentire l'analisi dei dati relativi alla SSL in accordo con le variabili presenti nelle LFS ma non incluse nelle fonti ESAW ed EODS.	CATI e CATI
<b>EU-OSHA</b> <b>Sondaggi di opinione sulla salute e sicurezza sul lavoro</b>	2009 2011/12 2013	<b>2009:</b> 27 paesi (UE27) <b>2011:</b> 36 paesi (UE27 + 3 EEA + 6 candidati UE) <b>2013:</b> 31 paesi (UE27 + 4 EFTA)	<b>UNIVERSO</b> - <b>2009:</b> soggetti con 18 anni e più residenti in territorio europeo; - <b>2011/12 e 2013:</b> lavoratori full-time, part-time e autonomi con 18 anni e più. <b>CAMPIONE</b> - <b>2009:</b> 27.106 soggetti; - <b>2011/2012:</b> 35.540 soggetti; - <b>2013:</b> 16.622 soggetti.	- <b>2009:</b> salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in generale; - <b>2011/12:</b> gestione dei rischi emergenti (in particolare stress lavoro-correlato); - <b>2013:</b> rischi nuovi ed emergenti (es. stress lavoro-correlato); invecchiamento della popolazione lavorativa europea e relativo impatto nel mondo del lavoro.	<b>2009, 2011/12 e 2013:</b> Interviste telefoniche e face-to-face supportate, ove possibile, da CATI e CAPI
<b>EUROFOUND</b> <b>European Company Survey (ECS)</b>	2004 2009 2013	<b>2004:</b> 21 paesi (UE15 + 6 candidati) <b>2009:</b> 30 paesi (UE 27 + 3 candidati) <b>2013:</b> 32 paesi (UE 27 + 5 candidati)	<b>UNIVERSO</b> - Responsabili delle risorse umane; - rappresentanti dei lavoratori. <b>CAMPIONE</b> - <b>2004:</b> 21.031 responsabili delle risorse umane e 5.232 rappresentanti dei lavoratori; - <b>2009:</b> 27.160 responsabili delle risorse umane e 6.569 rappresentanti dei lavoratori; - <b>2013:</b> 30.113 responsabili delle risorse umane e 9.094 rappresentanti dei lavoratori.	- <b>2004:</b> orario di lavoro e bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata; - <b>2009 e 2013:</b> rimodulazione degli obiettivi con inclusione del dialogo sociale come strumento per la gestione della salute e sicurezza in azienda.	CATI

## LE PRINCIPALI INDAGINI NAZIONALI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

In ambito nazionale si annoverano alcuni studi condotti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In primo luogo, l'Indagine sulla Qualità del Lavoro (IQL) in Italia condotta dall'ISFOL [30]. Si tratta di un'indagine campionaria, svolta con cadenza quadriennale a partire dal 2002, e finalizzata a rilevare la qualità del lavoro in Italia. Pur basandosi sulla EWCS realizzata da EUROFOUND, se ne discosta per motivi di natura tecnica principalmente legati alla definizione dello strumento di indagine, ovvero il questionario di rilevazione.

Nelle prime due edizioni, la popolazione di riferimento era composta da soggetti di età non inferiore ai 15 anni, appartenenti alla categoria degli occupati, con un campione complessivo di 2.000 intervistati. Nella terza indagine la soglia di età è stata elevata a 16 anni ed il campione è stato esteso a 5.000 soggetti. La popolazione assunta come riferimento era quella fornita dall'ISTAT con la Rilevazione Continua sulle Forze Lavoro (RCFL).

L'IQL indaga un ampio spettro di aspetti lavorativi che riguardano la descrizione del lavoro e del posto di lavoro, gli orari e i ritmi di lavoro, l'autonomia, il controllo, i processi decisionali, le competenze, la formazione e l'apprendimento sul posto di lavoro, il verificarsi di molestie, soprusi e discriminazioni; la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, compresa la percezione dei rischi per la salute associati al lavoro; il bilanciamento tra vita privata e lavoro; la soddisfazione per il lavoro; gli aspetti retributivi; le caratteristiche familiari e socio-demografiche.

Nel corso delle prime due indagini si è giunti alla definizione di cinque "dimensioni": economica, ergonomica, della complessità, dell'autonomia, del controllo. Nella terza indagine il questionario è stato strutturato in sessioni che corrispondono ai diversi ambiti di interesse: soddisfazione per il lavoro; sostenibilità del lavoro; istruzione, formazione e qualità del lavoro. L'indagine è stata condotta con metodologia CATI.

Inoltre, nello scenario nazionale si cita anche il modulo *ad hoc* relativo alla SSL introdotto nell'Indagine sulle Forze di Lavoro (IFL), condotta dall'ISTAT in analogia al modulo *ad hoc* introdotto nella EU-LFS dall'EUROSTAT [31], descritto nel paragrafo precedente.

In linea con quella europea, la rilevazione italiana è stata condotta per la prima volta nel 1999 per poi essere ripetuta nel 2007 e nel 2013.

L'obiettivo di tale studio è stato quello di fornire uno strumento di valutazione degli effetti dell'azione della strategia comunitaria attraverso la misurazione dell'esposizione a fattori di rischio per la salute dei lavoratori a partire dalla loro percezione soggettiva, nonché la rilevazione della presenza di problemi di salute lavoro-correlati e del fenomeno degli infortuni sul lavoro.

Analogamente a quanto già detto per il modulo *ad hoc* europeo, anche in quello italiano si affrontano le tematiche relative agli infortuni, ai problemi di salute e all'esposizione a fattori di rischio, distinti in fisici e psicologici.

La rilevazione è stata condotta sia attraverso interviste faccia a faccia con metodo CAPI sia con interviste telefoniche con metodo CATI.

Accanto a queste indagini, nella Tabella 3 si riportano sinteticamente le caratteristiche e i contenuti di altre indagini condotte in Italia:

- Modulo opzionale sulla sicurezza sul lavoro del sistema di sorveglianza (PASSI) - ISS [33];
- Indagine sulle imprese "Investire nella sicurezza nei luoghi di lavoro" ACCREDIA/CENSIS [32];
- La Cultura della Sicurezza: indagine sulle modalità di gestione di salute e sicurezza nelle aziende italiane - ISPESL [44];
- Verso un modello partecipato di prevenzione - INAIL/CENSIS [45];
- Progetto di Monitoraggio e controllo dell'applicazione del D.Lgs. 626/1994 - Coordinamento delle Regioni e delle Province Autonome/Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro [46].

**Tabella 3**

**ALTRE RILEVAZIONI NAZIONALI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

<b>Rilevazione</b>	<b>Anni</b>	<b>Universo di riferimento e campione</b>	<b>Obiettivi</b>	<b>Modalità di rilevazione</b>
<b>ISS</b> Modulo opzionale sulla sicurezza sul lavoro del sistema di sorveglianza (PASS)	2010-2012	<b>UNIVERSO</b> Lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 69 anni <b>CAMPIONE</b> Campionamento stratificato per sesso ed età su liste dell'anagrafe sanitaria delle ASL dei residenti delle 17 Regioni/Province autonome aderenti - <b>2010</b> : 14.866 interviste; - <b>2011</b> : 21.059 interviste; - <b>2012</b> : 11.719 interviste.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificare la percezione del rischio di infortunio o malattia in ambito lavorativo.</li> <li>- Verificare la presenza di interventi di informazione e formazione sui rischi lavorativi.</li> <li>- Verificare la diffusione dell'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale.</li> </ul>	CATI
<b>ACCREDIA/CENSIS</b> Investire nella sicurezza nei luoghi di lavoro	2012	<b>UNIVERSO</b> RSPP <b>CAMPIONE</b> 1000 imprese appartenenti ai comparti manifatturiero, edile, trasporti e magazzino	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificare la percezione dei fattori di rischio presenti in azienda.</li> <li>- Verificare quali misure sono state adottate per la prevenzione del rischio.</li> <li>- Confrontare la situazione nelle aziende certificate OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) e quelle non certificate.</li> </ul>	CATI
<b>ISPESL</b> La cultura della sicurezza: indagine sulle modalità di gestione di salute e sicurezza nelle aziende italiane	2006	<b>UNIVERSO</b> - Datore di lavoro o dirigente delegato; - RSPP (quando non coincidente con il datore di lavoro); - RLS (o, in mancanza, un lavoratore della sede aziendale); - MC (ove designato a seguito di valutazione dei rischi). <b>CAMPIONE</b> 3.765 unità locali produttive nei settori di Industria alimentare, Metallurgia, Costruzioni, Industria chimica, Trasporti, riparazione veicoli, commercio di veicoli, vendita di carburanti, Altre industrie manifatturiere, Servizi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Individuare gli squilibri e le difficoltà nella gestione della sicurezza nelle aziende.</li> <li>- Definire azioni correttive di tipo inter pretativo, informativo, formativo e, eventualmente, anche normativo.</li> <li>- Avere notizie sull'adozione dei sistemi di gestione di salute e sicurezza.</li> <li>- Verificare il livello di cultura della sicurezza nelle aziende italiane.</li> </ul>	Intervista faccia a faccia
<b>INAIL/CENSIS</b> Verso un modello partecipato di prevenzione	2001	<b>UNIVERSO</b> - Datore di lavoro; - RLS. <b>CAMPIONE</b> 600 piccole e medie imprese sul territorio nazionale.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizzare la cultura della salute e sicurezza sul lavoro nelle piccole e medie imprese (PMI).</li> <li>- Monitorare l'attuazione del sistema di relazioni previsto dal D.Lgs. 626/1994 per valorizzare il ruolo e l'apporto di tutti i soggetti interessati.</li> </ul>	Intervista faccia a faccia

Rilevazione	Anni	Universo di riferimento e campione	Obiettivi	Modalità di rilevazione
<b>Coordinamento delle Regioni e delle Province Autonome/</b> <b>Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione</b> <b>nei Luoghi di Lavoro</b> Progetto di Monitoraggio e controllo dell'applicazione del D.Lgs. 626/1994	2000-2002	<b>UNIVERSO</b> - Datori di lavoro; - RSPP; - RLS; - MC; - Consulenti del lavoro. <b>CAMPIONE</b> 8.943 aziende con più di 5 dipendenti localizzate nella Provincia autonoma di Trento, Lombardia, Piemonte, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Marche, Lazio, Puglia, Sicilia e Sardegna.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificare il livello di diffusione e qualità dell'applicazione del D.Lgs. 626/1994.</li> <li>- Mettere a disposizione delle aziende indicazioni di riferimento per una migliore e più efficace applicazione del D.Lgs. 626/1994.</li> <li>- Sviluppare abilità e competenze di fronte alle nuove problematiche poste dal D.Lgs. 626/1994.</li> <li>- Controllare il vero impatto che la nuova normativa ha avuto nelle imprese e le dinamiche innovative che ha attivato anche sull'organizzazione aziendale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sopralluoghi all'interno delle aziende;</li> <li>- esame della documentazione;</li> <li>- interviste faccia a faccia.</li> </ul>

## **ANALISI CRITICA COMPARATIVA DELLE PRINCIPALI INDAGINI, EUROPEE E ITALIANE, IN TEMA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI**

Una breve analisi dei contenuti informativi delle diverse indagini europee e nazionali presentate ha consentito di identificare in maniera razionale e strutturata i principali indicatori di indagine anche nell'ottica di colmare alcune criticità prevalentemente legate alla disomogeneità nelle modalità di rilevazione, ovvero di raccolta ed elaborazione dei dati.

Rispetto alle indagini amministrative, le indagini campionarie permettono di colmare alcune lacune informative (ad esempio, esclusione di determinati settori produttivi, di infortuni di durata inferiore a quella prevista per la denuncia all'ente previdenziale secondo la normativa vigente nel Paese di riferimento) con informazioni di dettaglio su tipologia e gravità dei danni alla salute, anche in relazione con variabili individuali (età, anzianità lavorativa, occupazione, mansione, stato contrattuale, ecc.) e aziendali (settore produttivo, dimensioni aziendali e ambiti geografici).

Anche i rischi presenti nel luogo di lavoro, siano essi tradizionali o emergenti, rappresentano un importante indicatore di indagine che è stato di fatto studiato in diverse occasioni.

Fondamentalmente, gli studi sulla presenza di rischi tradizionali nei luoghi di lavoro possono essere suddivisi in due macrogruppi: uno basato sui dati oggettivi prodotti dalle fonti amministrative (che rendono possibile l'elaborazione di indicatori di rischio oggettivi basati sul rapporto tra popolazione di riferimento ed eventi rilevati), l'altro sui dati soggettivi resi disponibili dalle indagini campionarie (che indagano la percezione soggettiva del rischio estendendo l'analisi anche ad altre rilevanti dimensioni come l'atteggiamento individuale, il livello di consapevolezza e il contributo delle misure di prevenzione adottate per la sua effettiva riduzione).

Lo studio dei rischi emergenti, invece, è basato esclusivamente sui dati rilevati attraverso indagini campionarie.

Fra i rischi emergenti, la dimensione psicosociale è stata oggetto delle principali indagini condotte sia a livello europeo [7; 11] che a livello nazionale [30] che di volta in volta si sono dedicate all'analisi della percezione diretta di stress lavoro-correlato, violenza e molestie [11; 30] ovvero dei fattori di contenuto del lavoro e contesto lavorativo che contribuiscono alla configurazione del rischio [7; 30].

A livello nazionale, le principali fonti di monitoraggio sui rischi presenti nei luoghi di lavoro sono la componente italiana dell'IFL [31] e l'indagine PASSI [33], che però indagano solo la percezione dei lavoratori. L'unica indagine recente che offre informazioni sulla percezione dei rischi riferita ad altri soggetti è l'Indagine ACCREDIA/CENSIS [32], basata su un campione di 1.000 aziende. Precedentemente anche l'indagine INAIL/CENSIS [45], che però risale a più di 10 anni fa, aveva esplorato il punto di vista dei datori di lavoro utilizzando un campione di 600 aziende. Non sono invece disponibili indagini nazionali che esplorano il tema dell'esposizione a fattori di rischio dal punto di vista di altre specifiche figure della prevenzione come RLS e MC.

Il tema dell'adozione di politiche aziendali e di sistemi di gestione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, pur essendo un argomento di assoluto interesse, risulta scarsamente analizzato in tutte le *survey* disponibili.

In effetti, solo l'indagine europea ESENER ha approfondito in maniera sistematica queste tematiche, coinvolgendo, nell'analisi dei fattori che favoriscono o ostacolano l'adozione dei sistemi di gestione del rischio e nella valutazione dei loro effetti, i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori [11; 39].

A livello nazionale, invece, le indagini sullo stesso tema, in alcuni casi, risultano superate nei loro contenuti in quanto riferite all'attuazione del D.Lgs. 626/1994 [44-46], mentre in altri si concentrano sull'adozione dei soli sistemi di gestione certificati OHSAS 18001 [32] o sulle attività di informazione e sull'adozione dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) [33].

Ne deriva che i dati nazionali più recenti sulla gestione complessiva della SSL sono quelli estrapolabili dal campione italiano dell'indagine ESENER [11] che, tuttavia, presenta alcune importanti criticità rispetto alla realtà italiana. In primo luogo, ha escluso dal suo universo di indagine le imprese con meno di 10 lavoratori, risultando quindi poco rappresentativa della effettiva composizione del sistema imprenditoriale italiano.

Il coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti nella gestione della SSL è indagato a livello europeo dalle indagini ESENER ed ECS [11; 12].

L'indagine ESENER esplora alcuni aspetti come la presenza in azienda di un RLS e le eventuali modalità di fun-

zionamento di un comitato congiunto tra rappresentanti dei lavoratori e dirigenza per le questioni relative alla salute e sicurezza e il peso delle questioni della salute e sicurezza nel confronto con le rappresentanze dei lavoratori. L'indagine ECS indaga, invece, il coinvolgimento di lavoratori e loro rappresentanti nelle decisioni rilevanti per la salute e sicurezza prese a livello aziendale.

A livello nazionale solo l'Indagine INAIL/CENSIS risalente al 2001 affrontava questo tema [45]. Anche in questo caso, dunque, per avere dati più recenti si deve fare riferimento alle indagini europee che tuttavia presentano i limiti precedentemente evidenziati per il monitoraggio relativo all'adozione dei sistemi di gestione.

Infine, la rilevanza che viene attribuita alle questioni relative alla salute e sicurezza viene indagata a livello europeo da un quesito inserito nell'intervista ESENER ai RLS [11]. Specifici quesiti sul tema sono inseriti anche nei sondaggi condotti dall'EU-OSHA nell'ambito dell'Eurobarometro [13; 15], in cui si esplorano l'incidenza della salute e sicurezza sulla decisione di accettare un nuovo impiego e l'opinione sull'incidenza della crisi economica sulla tutela della SSL nel Paese di appartenenza dell'intervistato.

A livello nazionale l'unica indagine che affronta questo tema è stata l'indagine sulla cultura della sicurezza condotta dall'ex ISPESL nel 2006 [44].

## **IL PROGETTO INSuLa**

In base a quanto evidenziato nei precedenti paragrafi, emerge il bisogno di mettere a punto un sistema di rilevazione che tenga conto delle specificità sia del contesto nazionale sia delle figure della prevenzione in ambito di SSL.

Pertanto, anche alla luce dei mutamenti del mondo del lavoro indotti dalla situazione economica negli ultimi anni e nell'ottica di fare il punto riguardo all'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (a poco più di 5 anni dalla sua entrata in vigore), il Progetto INSuLa ha realizzato una *survey* nazionale sulla percezione del rischio per la SSL e sul livello generale di consapevolezza rispetto all'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. [24], con il coinvolgimento di tutti gli attori del sistema di prevenzione in Italia.

La finalità principale che INSuLa si propone è quella di realizzare un'indagine, su un campione ampio e rappresentativo, che fornisca dati utili per lo sviluppo di strumenti di prevenzione finalizzati al miglioramento della qualità della vita lavorativa. Inoltre, tale esperienza potrà contribuire alla creazione di un sistema di rilevazione permanente che dia indicazioni sulle condizioni di lavoro e permetta, nel tempo, di adeguare l'indagine ai cambiamenti del mondo del lavoro ed ai bisogni dei principali attori coinvolti nel sistema di prevenzione.

INSuLa è articolato in un progetto capofila, focalizzato su lavoratori e datori di lavoro (con il coinvolgimento dei RSPP) ed in tre focus progettuali specifici dedicati alle altre figure della prevenzione (rispettivamente MC, RLS, SPSAL).

Nei successivi capitoli della presente pubblicazione si riportano i principali risultati delle indagini svolte sui campioni di lavoratori e di datori di lavoro rappresentativi del contesto nazionale; si tenga conto che tutte le analisi secondarie, così come i risultati delle indagini specifiche relative alle altre figure della prevenzione, saranno oggetto di successive pubblicazioni dedicate ed approfondimenti.





**Lavoratori**





## L'INDAGINE SUI LAVORATORI

Questa parte del report è dedicata all'indagine che ha coinvolto i lavoratori con l'obiettivo, da una parte, di rilevare le loro percezioni relative ai rischi per la salute e sicurezza presenti negli ambienti di lavoro e, dall'altra, di esplorare il livello generale di consapevolezza rispetto all'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. [24] ed al sistema di tutela della SSL. La rilevazione delle percezioni e del punto di vista dei lavoratori è considerata di cruciale importanza nell'ottica di produrre una fotografia della qualità della vita lavorativa e della SSL nelle aziende italiane. Per tale ragione, l'indagine si è basata su di un ampio campione di lavoratori, rappresentativo dell'intera realtà nazionale e stratificato sulla base di variabili socio-demografiche e occupazionali. L'analisi dei risultati qui presentata contribuirà alla identificazione di bisogni e criticità per il miglioramento dell'azione preventiva nei luoghi di lavoro, anche in considerazione dei rischi emergenti e dei cambiamenti del mondo del lavoro, nonché alla verifica del grado di consapevolezza sull'applicazione del sistema di tutela della SSL sul territorio nazionale, nell'ottica del miglioramento continuo.

### METODOLOGIA

L'indagine ha avuto come universo di riferimento i soggetti che rientrano nella definizione di "lavoratore" di cui all'art. 2 c.1 lett. a) del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. che lavorano in tutti i settori di attività, pubblici e privati, ad esclusione dei lavoratori che operano in contesti ai quali si applicano specifiche regolamentazioni di tutela (art. 3 c. 2 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.) [24].

A motivo della mancanza di dati ufficiali sulla popolazione dei soli lavoratori rientranti nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. [24], il processo di campionamento è stato preceduto da una fase di definizione dell'universo di riferimento, al quale si è giunti grazie al contributo dell'ISTAT, che ha fornito un'estrazione dei risultati dell'IFL relativi al secondo semestre 2013, già depurata di tutte le figure di lavoratori non assoggettabili all'ambito di applicazione del suddetto Decreto.

Il campione è stato costruito in modo stratificato, ripartendo proporzionalmente le interviste sulla base dell'universo disaggregato rispetto ad alcune variabili socio-demografiche ed aziendali, quali, ad esempio, la regione di provenienza, il genere, l'età, la tipologia di contratto ed il settore di attività economica dell'azienda.

Benché la distribuzione delle interviste sia stata equilibrata rispetto al campionamento iniziale, l'elaborazione dei dati è stata svolta mediante l'applicazione di una ponderazione che ha consentito di riportare i dati alle esatte proporzioni rispetto alla popolazione di base.

Durante tutta la rilevazione è stata tenuta sotto osservazione l'inclusione nel campione di lavoratori di origine straniera. In termini di contatti, l'incidenza degli stranieri è risultata coerente con il loro peso effettivo sull'universo complessivo dei lavoratori. Il verificarsi di problemi di comprensione della lingua ha però reso difficoltoso il completamento di molte interviste. Anche per questo motivo la variabile della nazionalità non è stata introdotta nella ponderazione.

Il campione finale è costituito da 8.000 lavoratori rappresentativi dell'intera realtà nazionale.

L'indagine è stata svolta nel periodo luglio - dicembre 2013, in collaborazione con TNS Italia attraverso la somministrazione telefonica, mediante metodologia CATI, di un questionario opportunamente predisposto. Inoltre, è stata preceduta da una fase pilota il cui obiettivo è stato quello di testare il questionario, per verificarne la compatibilità con la metodologia CATI, relativamente alla durata dell'intervista e alla chiarezza delle domande.

Per un approfondimento specifico sulla metodologia di campionamento e sulle fasi procedurali dell'indagine si rimanda alla nota metodologica presente in Appendice.

### Questionario di rilevazione

Il questionario di rilevazione è stato sviluppato partendo da un'accurata analisi della letteratura scientifica di riferimento, affiancata da un'analisi di *benchmarking* delle più importanti *survey* europee sulle tematiche indagate. Nel percorso che ha portato all'identificazione degli aspetti e delle tematiche da indagare, è stato attivato un confronto stimolante con le parti sociali di riferimento, sia nella fase di disegno dell'indagine, sia nello sviluppo del questionario. Inoltre, nell'ambito di un *workshop* internazionale, è stato possibile aprire un confronto produttivo con i principali esperti europei ed integrare il loro contributo sul tema.

In considerazione della tecnica di indagine e degli obiettivi prefissati, è stato approntato un questionario, strutturato in domande a risposta chiusa, organizzato nelle sette sezioni qui sotto riportate.

**1. Caratteristiche socio-demografiche e aziendali.** Le caratteristiche socio-demografiche fanno riferimento all'età, al genere, alla provenienza geografica, al titolo di studio, alla nazionalità e al tipo di contratto. Inoltre, sono stati indagati il settore di attività economica e la dimensione dell'azienda in cui l'intervistato lavora.

Il questionario prevede altresì domande di verifica dei requisiti finalizzate ad individuare solo i soggetti considerati eleggibili ai fini dell'indagine, ossia coloro che hanno lavorato almeno due mesi (anche se in modo non continuativo) nei sei mesi precedenti l'indagine e coloro che hanno lavorato almeno un'ora nella settimana precedente l'indagine.

**2. Normativa di salute e sicurezza sul lavoro e sua applicazione.** Quest'area esplora il livello di consapevolezza, le percezioni e gli atteggiamenti dei lavoratori relativamente agli aspetti principali del sistema di tutela della salute e sicurezza aziendale previsto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. [24].

Le prime due domande dell'area sono dedicate alla normativa nazionale di tutela della SSL e sono volte ad indagare, rispettivamente, se il lavoratore è al corrente dell'esistenza di tali norme e se ritiene che siano efficacemente applicate. Sono poi presenti alcune domande dedicate alle attività di informazione/formazione dei lavoratori su temi di SSL. Nello specifico, si indagano le modalità attraverso cui i lavoratori hanno ricevuto le informazioni relative a temi di SSL, ovvero se dalla propria azienda e in maniera adeguata e/o autonomamente e con quali mezzi.

Vengono poi esplorati il fabbisogno formativo dei lavoratori ed il grado di adeguatezza della formazione ricevuta. Successivamente, si chiede al lavoratore di valutare l'operato del proprio datore di lavoro in relazione alla tutela della salute e sicurezza aziendale. Completano l'area due domande che fanno riferimento agli obblighi di legge, relativi alla SSL, previsti per il lavoratore ed una domanda in cui si chiede di esprimere il grado di fiducia relativo all'attività delle istituzioni pubbliche deputate al sistema di prevenzione e di controllo della SSL.

**3. Figure della prevenzione.** Questa sezione è dedicata alle figure della prevenzione aziendale. Si chiede all'intervistato di valutare il grado di adeguatezza dell'operato dei soggetti che, all'interno dell'azienda, ricoprono i ruoli di RSPP, di MC e di RLS. Inoltre, si chiede ai lavoratori se sono stati sottoposti a sorveglianza sanitaria ed, in caso affermativo, per quali rischi. Completano l'area due domande sulla conoscenza e adeguatezza delle procedure di primo soccorso e delle procedure antincendio.

**4. Percezione del rischio.** Quest'area è composta da sei affermazioni per le quali si chiede di esprimere un giudizio di accordo/disaccordo sulla base di una scala Likert a 5 passi (da 1 = per niente d'accordo a 5 = completamente d'accordo), su tematiche riguardanti la presenza di rischi per la SSL e la conoscenza della loro entità, la paura di ammalarsi o infortunarsi ed un parere circa l'esposizione personale a rischi per la salute e per la sicurezza o legati agli infortuni.

Nella formulazione di queste affermazioni ci si è basati su alcune variabili che in letteratura risultano determinanti nel processo di percezione del rischio, come l'esposizione e la conoscenza personale dei rischi ed il ruolo delle emozioni ad essi associate [47-50].

In questo gruppo di affermazioni, il polo negativo della scala Likert esprime una condizione positiva e, viceversa, il polo positivo esprime una condizione negativa; unica eccezione riguarda l'affermazione relativa alla conoscenza dell'entità dei rischi presenti in azienda, che ha una formulazione inversa.

**5. Esposizione a fattori di rischio.** In quest'area si indaga la percezione delle diverse tipologie di fattori di rischio per la salute e la sicurezza, ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. [24], potenzialmente presenti negli ambienti di lavoro, ovvero rischi fisici, chimici, biologici, biomeccanici ed ergonomici, il rischio da stress lavoro-correlato e quello da lavoro al videoterminale (VDT).

Per ognuno di essi, l'intervistato attribuisce un punteggio per indicare quanto si sente personalmente esposto, su una scala compresa tra 0 e 10 dove 0 = per niente esposto e 10 = completamente esposto. L'utilizzo di questo tipo di scala permette di ottenere una classificazione gerarchica dei rischi [51;52] sulla base delle percezioni dei lavoratori, in questo caso relative al grado di esposizione.

Vengono poi esplorate le possibili cause di infortunio sulla base di una lista predefinita di aspetti, attribuibili ai lavoratori, all'azienda o alla fatalità degli eventi, chiedendo agli intervistati di indicare il contributo fornito da ciascuno dei suddetti aspetti in una scala compresa tra 0 e 10 (0 = nessun contributo e 10 = massimo contributo).

Completa l'area una domanda che indaga l'eventuale presenza di rischi da interferenza nell'ambiente di lavoro,

ossia rischi dovuti alla presenza di lavoratori provenienti da aziende esterne, all'interno dell'unità produttiva in cui si opera.

**6. Condizioni lavorative.** L'area è composta da nove affermazioni, per le quali si chiede un giudizio di accordo/disaccordo sulla base di una scala Likert a 5 passi (1 = per niente d'accordo e 5 = completamente d'accordo), relative ad aspetti del contenuto e del contesto dell'ambiente lavorativo, riconducibili ai fattori di rischio psicosociale [53; 54]. Nello specifico, sono state inserite le 7 affermazioni con peso fattoriale maggiore estratte dalla validazione italiana del Health Safety Executive (HSE) *Indicator Tool* [55]. Tali affermazioni corrispondono ad ognuno dei fattori che costituiscono il modello, ovvero: domanda, controllo, supporto dei colleghi, supporto del superiore, relazioni, ruolo e cambiamento [56; 57]. Quest'area contiene due ulteriori affermazioni riconducibili, rispettivamente, ai costrutti della soddisfazione lavorativa [58; 59] e dell'appartenenza organizzativa [60] che costituiscono una misura degli atteggiamenti dei lavoratori nei confronti dell'attività lavorativa e che, in precedenti studi, sono risultati fortemente correlati tra loro [61].

Si chiede, inoltre, agli intervistati di graduare, in base all'ordine di importanza, alcuni aspetti riconducibili al proprio lavoro, quali lo sviluppo di carriera, la salute e la sicurezza nell'ambiente di lavoro, il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata e la stabilità del posto di lavoro.

**7. Impatto sulla salute psicofisica.** Le domande che compongono quest'area vanno ad indagare lo stato di salute del soggetto intervistato, sia sul piano strettamente fisico che su quello psicologico. In particolare, si chiede all'intervistato di valutare la propria salute su una scala tipo Likert a 5 passi (1 = molto buona, 5 = molto cattiva). Scendendo più in dettaglio, si chiede agli intervistati di indicare se, nei dodici mesi precedenti l'indagine, hanno sofferto o meno di specifici problemi di salute, quali, ad esempio, mal di schiena, problemi di udito, disturbi cardiovascolari o insonnia. Queste domande sono state desunte dalla indagine EWCS [7]. In base alle indicazioni tratte dalla Sesta Edizione della European Social Survey [62], si chiede se eventuali problemi di salute (lunga malattia, invalidità o problemi di salute mentale) abbiano costituito un ostacolo per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Completano l'area due domande finalizzate a valutare i sintomi riconducibili alla depressione, desunte dal Patient Health Questionnaire - PHQ-2 [63].

Le sezioni del questionario così descritte seguono un ordine differente rispetto a quello adottato per la somministrazione, dato che l'ordine di formulazione delle domande ha dovuto rispondere ai criteri finalizzati a minimizzare la probabilità di eventuali distorsioni. La versione integrale del questionario è riportata in Appendice.

## Analisi statistica

L'analisi dei questionari è stata svolta mediante il software SPSS versione 21. Per le scale Likert e per le domande con risposta di tipo nominale/ordinale sono state calcolate le frequenze assolute e percentuali nel campione totale e, ad un maggior livello di dettaglio, mediante tabelle a doppia entrata, le frequenze percentuali nei vari sottogruppi generati dalle variabili socio-demografiche e/o aziendali, al fine di mettere in evidenza eventuali peculiarità.

Per le domande che hanno previsto l'attribuzione di un punteggio su una scala compresa tra 0 e 10 (0 = assenza e 10 = valore massimo) sono stati calcolati i punteggi medi sia nel campione totale che nei vari sottogruppi generati dall'incrocio con le variabili socio-demografiche ed aziendali.

Per il primo gruppo di domande, al fine di verificare l'eventuale presenza di associazione tra le variabili socio-demografiche e le risposte date, è stato utilizzato il test del Chi Quadrato ( $\chi^2$ ), mentre per le domande per le quali è stato calcolato un punteggio medio, è stato applicato il test ANOVA. Sono stati considerati significativi valori di  $p < 0,05$ . Si riporta di seguito una descrizione dei principali risultati ottenuti, con approfondimenti relativi ad alcuni confronti, che sulla base di test statistici sono emersi significativi.

## RISULTATI

### Caratteristiche socio-demografiche

Nella Tabella 4 si riporta la descrizione del campione, sia per il totale sia disaggregata tra maschi e femmine, relativa alle caratteristiche socio-demografiche.

Il campione intervistato si compone di 8.000 soggetti, di cui il 53,8% (4.305) maschi ed il 46,2% (3.695) femmine. I lavoratori intervistati hanno un'età compresa tra i 16 e i 64 anni: il 31,1% del campione totale appartiene alla fascia di età 35-44 anni; seguono le fasce di età 45-54 anni (29,5%), 25-34 anni (20,6%) e 55-64 anni (13,4%). La fascia di età più giovane (16-24 anni) rappresenta il 5,3% del campione totale. La distribuzione per età segue lo stesso andamento nei due sottogruppi di maschi e femmine, con percentuali molto simili.

Rispetto alla provenienza geografica, il campione si compone per il 53,8% di lavoratori del Nord, per il 25,2% del Sud e Isole e per il 21,0% del Centro.

Relativamente alla tipologia contrattuale, l'84,3% del campione ha un contratto a tempo indeterminato, il 10,6% a tempo determinato e il 4,5% ha un altro tipo di contratto (in cui rientrano i contratti di formazione, apprendistato, stage, a progetto, di collaborazione coordinata e continuativa, occasionale, interinale ed altre tipologie meno diffuse). Lo 0,6% del campione totale non sa indicare. La gran parte del campione è costituita da lavoratori di nazionalità italiana (97,2%).

<b>Tabella 4 RIPARTIZIONE PER GENERE, ETÀ, AREA GEOGRAFICA, NAZIONALITÀ E TIPO DI CONTRATTO. VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI</b>							
<b>Variabile</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Maschi</b>		<b>Femmine</b>		<b>Totale</b>	
		<b>v.a.</b>	<b>%</b>	<b>v.a.</b>	<b>%</b>	<b>v.a.</b>	<b>%</b>
<b>Età</b>							
	16-24 anni	243	5,7	182	4,9	425	5,3
	25-34 anni	897	20,8	752	20,4	1.649	20,6
	35-44 anni	1.328	30,8	1.163	31,5	2.491	31,1
	45-54 anni	1.256	29,2	1.105	29,9	2.361	29,5
	55-64 anni	581	13,5	493	13,3	1.074	13,4
<b>Area geografica</b>							
	Nord	2.236	51,9	2.064	55,9	4.300	53,8
	Centro	873	20,3	808	21,9	1.681	21,0
	Sud e Isole	1.196	27,8	823	22,3	2.019	25,2
<b>Nazionalità</b>							
	Italiana	4.191	97,4	3.586	97,1	7.778	97,2
	Straniera	114	2,6	109	2,9	222	2,8
<b>Tipo di contratto</b>							
	Tempo indeterminato	3.683	85,5	3.061	82,8	6.744	84,3
	Tempo determinato	424	9,9	422	11,4	846	10,6
	Altro tipo di contratto	172	4,0	189	5,1	362	4,5
	Non sa indicare	25	0,6	23	0,6	48	0,6
<b>Totale</b>		<b>4.305</b>	<b>100,0</b>	<b>3.695</b>	<b>100,0</b>	<b>8.000</b>	<b>100,0</b>

### **Caratteristiche aziendali**

Nella Tabella 5 si riporta la descrizione del campione, sia per il totale, sia disaggregata tra maschi e femmine, relativa alle caratteristiche delle aziende, quali la dimensione aziendale ed il settore di attività economica. Per questa ultima variabile si è fatto riferimento alla Classificazione delle Attività Economiche ATECO 2002 le cui 17 sezioni da cui è composta sono state opportunamente raggruppate in 9 macrogruppi.

In riferimento alla dimensione aziendale, il 16,5% dei lavoratori intervistati opera in aziende con un numero di addetti compreso tra 1 e 9 (micro-aziende), il 20,2% in aziende con 10-49 addetti (piccole aziende), il 21,1% in aziende con 50-249 addetti (medie aziende) e, infine, il 37,7% in aziende con 250 e oltre addetti (grandi aziende). Il 4,5% non risponde.

Relativamente al settore di attività economica dell'azienda, risulta che degli 8.000 lavoratori intervistati, il 23,2% lavora nel settore Industria, seguito dal 17,7% del settore Commercio e dal 14,9% del settore Pubblica Amministrazione. Gli altri settori presentano percentuali al di sotto dell'11,7%.

**Tabella 5 RIPARTIZIONE PER SETTORE ECONOMICO, DIMENSIONE AZIENDALE E GENERE. VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI**

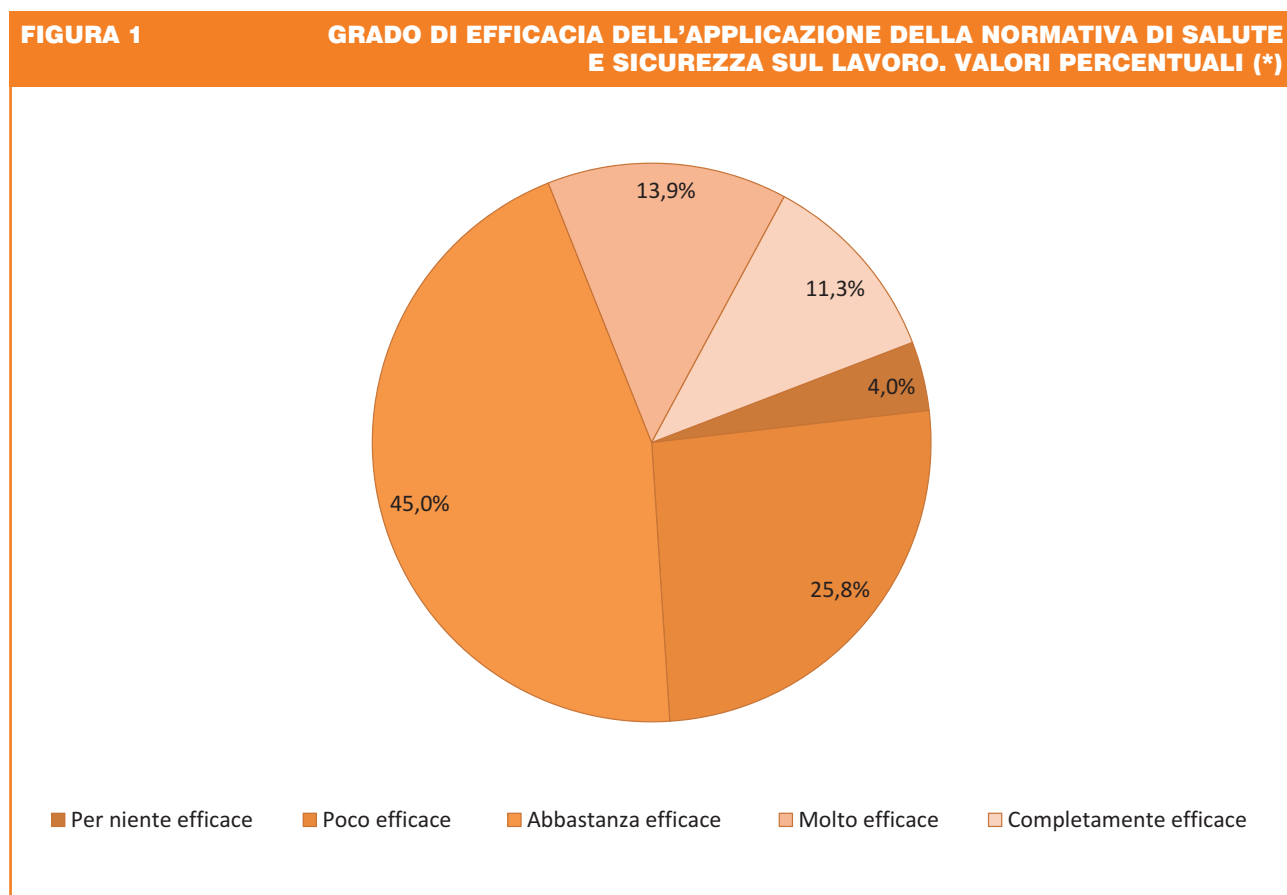
Variabile	Descrizione	Maschi		Femmine		Totale	
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
<b>Settore aziendale</b>							
A,B	Agricoltura, caccia e silvicoltura; Pesca	131	3,0	88	1,5	186	2,3
C,D,E	Estrazione di minerali; Attività manifatturiere; Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	1.356	31,5	500	13,5	1.856	23,2
F	Costruzioni	409	9,5	35	0,9	444	5,6
G,H	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa; Alberghi e ristoranti	694	16,1	719	19,5	1.413	17,7
I	Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	477	11,1	157	4,2	634	7,9
J,K	Attività finanziarie; Attività immobiliari, noleggio e servizi alle imprese	422	9,8	516	14,0	938	11,7
L,M	Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria; Istruzione	463	10,8	730	19,8	1.193	14,9
N	Sanità e assistenza sociale	194	4,5	504	13,6	698	8,7
O,P,Q	Altri servizi pubblici, sociali e personali; Attività di datori di lavoro per personale domestico svolto da famiglie e convivenze; Organizzazioni e organismi extraterritoriali	159	3,7	479	13,0	638	8,0
<b>Dimensione aziendale</b>							
	1-9 addetti	651	15,1	666	18,0	1.316	16,5
	10-49 addetti	887	20,6	727	19,7	1.614	20,2
	50-249 addetti	892	20,7	795	21,5	1.687	21,1
	250 e oltre addetti	1.705	39,6	1.314	35,6	3.019	37,7
	Non sa rispondere	170	3,9	193	5,2	363	4,5
<b>Totale</b>		<b>4.305</b>	<b>100,0</b>	<b>3.695</b>	<b>100,0</b>	<b>8.000</b>	<b>100,0</b>



### Normativa di salute e sicurezza sul lavoro e sua applicazione

Questa sezione comprende domande finalizzate a indagare il livello di conoscenza, da parte dei lavoratori, di alcuni aspetti della normativa di tutela della SSL (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. [24]) e la loro percezione relativa all'efficacia e all'adeguatezza della gestione della salute e sicurezza aziendale.

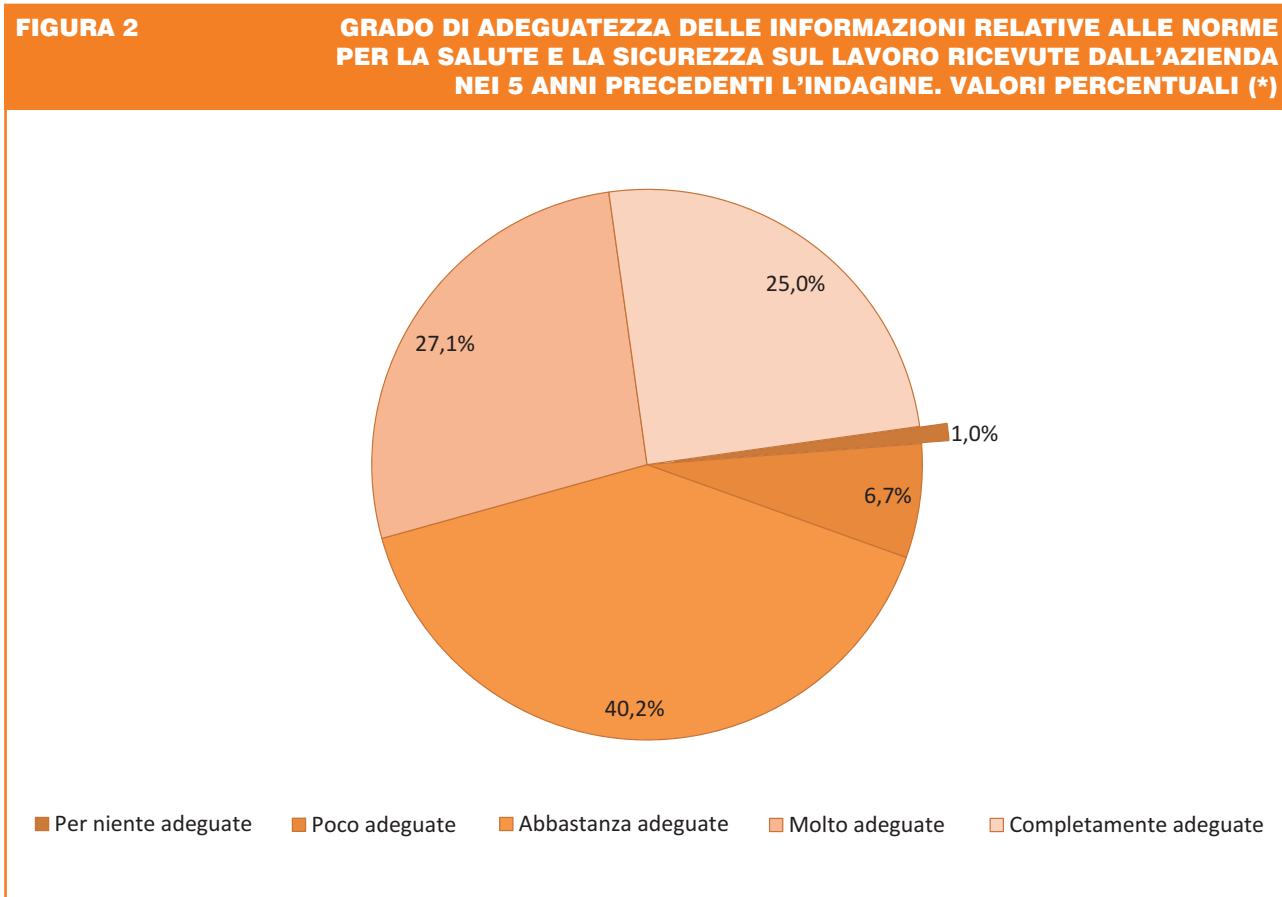
Dai dati emerge che la quasi totalità del campione (97,6%) dichiara di essere a conoscenza dell'esistenza della normativa che regola la tutela della SSL in Italia. Non si evincono particolari differenze nelle frequenze percentuali dei vari sottogruppi da cui è costituito il campione; nel gruppo degli stranieri si registra una percentuale inferiore (94,6%), mentre la frequenza percentuale più alta si riscontra nei lavoratori delle grandi aziende (98,6%). Tra coloro che ne sono a conoscenza si indaga se tale normativa sia efficacemente applicata e in quale misura. Dalla Figura 1 si evince che il 45,0% dei lavoratori intervistati ritiene che la norma sia applicata abbastanza efficacemente. Le percentuali di coloro che ritengono scarso ("per niente" o "poco") il livello di efficacia dell'applicazione sono molto differenti quando si considera la disaggregazione per settore economico. Nel settore della Pubblica Amministrazione si registra una percentuale inferiore (16,3%) rispetto al 31,6% del settore Industria.



(\*) n = 7.637 soggetti, ossia coloro che avevano dichiarato di essere al corrente dell'esistenza di una normativa di tutela della salute e sicurezza sul lavoro in Italia.

L'87,8% del campione dichiara di aver ricevuto dall'azienda, nei cinque anni precedenti l'indagine, informazioni riguardanti la normativa vigente in tema di SSL. Si mettono in evidenza alcune peculiarità dovute alla dimensione aziendale. Infatti, la percentuale di coloro che hanno ricevuto informazioni dall'azienda aumenta al crescere del numero di addetti, passando dall'80,9% delle micro-aziende al 91,8% delle grandi aziende.

Indagando sull'adeguatezza di tali informazioni si ottengono i risultati riportati nella Figura 2. Il 40,2% ritiene che tali informazioni siano "abbastanza" adeguate; coloro che nel complesso le definiscono "molto" o "completamente" adeguate oltrepassano il 52,0%.



(\*) n = 7.024 soggetti, ossia coloro che avevano dichiarato di aver ricevuto dall'azienda informazioni relative alle norme per la salute e sicurezza sul lavoro nei 5 anni precedenti.

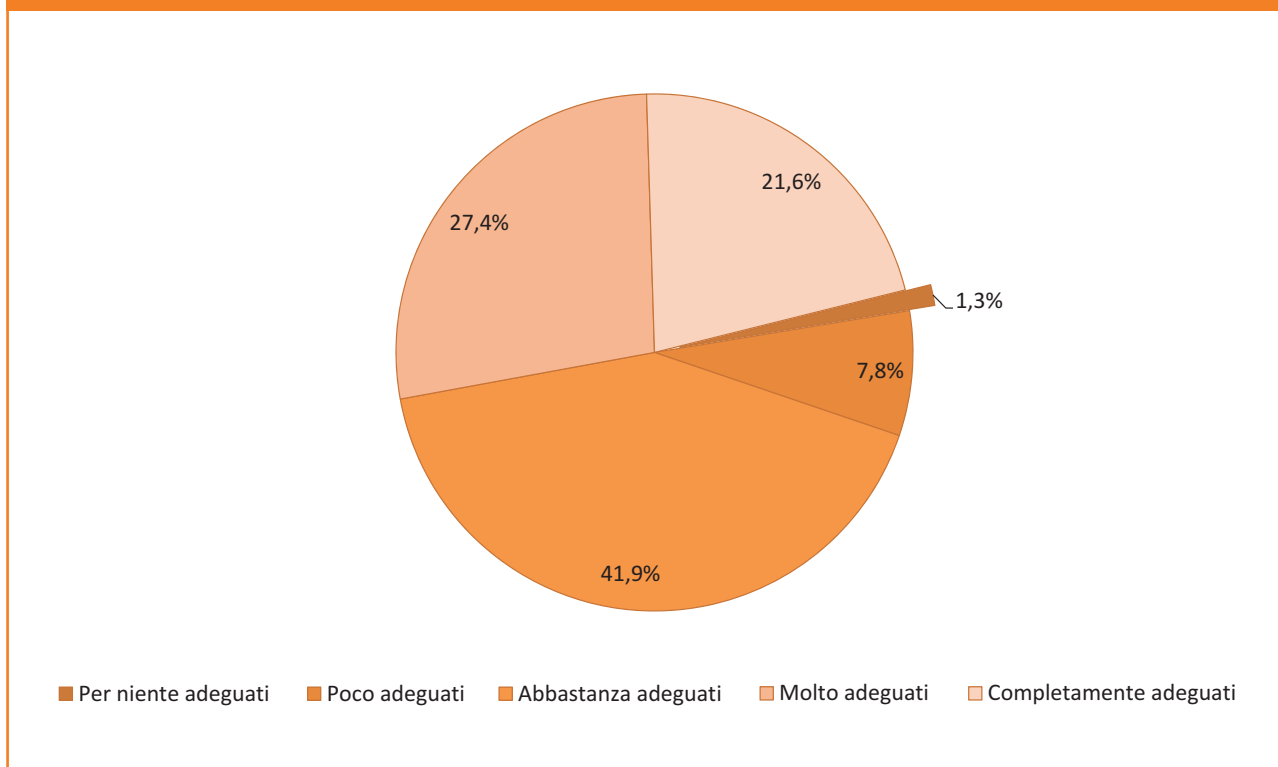
Rispetto all'analisi per area geografica, si mette in evidenza che nel Sud e Isole la percentuale di coloro che dichiarano che le informazioni ricevute siano "molto" o "completamente" adeguate è del 44,0% e tende a crescere spostandosi al Centro (49,6%) e al Nord (56,4%). Inoltre, si mette in evidenza che nei settori Agricoltura e Pubblica Amministrazione tali percentuali, rispettivamente del 45,0% e del 39,7%, sono inferiori rispetto a quelle ottenute in altri settori, quali, ad esempio, il settore Industria, dove la percentuale si attesta al 58,7%.

Il 76,1% dei soggetti dichiara di aver usufruito dei corsi di formazione organizzati dall'azienda nei cinque anni precedenti l'indagine finalizzati ad acquisire informazioni e strumenti per la tutela della SSL. Le percentuali sono molto differenti a seconda della dimensione aziendale: la percentuale di coloro che ne ha usufruito cresce al crescere degli addetti, passando dal 61,0% delle micro-aziende all'84,4% delle grandi aziende. Se si considera il settore di attività economica, si evidenzia che le percentuali maggiori di coloro che hanno frequentato corsi di formazione si registrano nei settori Industria (82,1%) e Costruzioni (84,0%).

Sull'adeguatezza dei corsi di formazione si ottengono i risultati illustrati nella Figura 3, da cui emerge che quasi il 42,0% del campione ritiene i corsi di formazione "abbastanza" adeguati. Le percentuali variano se si considerano

gli incroci con alcune variabili socio-demografiche. Ad esempio, si evidenzia come, al crescere della fascia di età, la percentuale di coloro che ritengono i corsi di formazione “molto” o “completamente” adeguati decresce, passando dal 52,8% della fascia più giovane (16-24 anni) al 43,8% della fascia più anziana (55-64 anni). Emergono anche delle peculiarità rispetto all’area geografica: risulta, infatti, che al Nord la percentuale di coloro che complessivamente ritengono adeguati i corsi di formazione si attesta al 53,4%, mentre al Sud e Isole sfiora il 41,0%.

**FIGURA 3 GRADO DI ADEGUATEZZA DEI CORSI DI FORMAZIONE FINALIZZATI AD ACQUISIRE STRUMENTI PER LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO ORGANIZZATI DALL’AZIENDA NEI 5 ANNI PRECEDENTI L’INDAGINE. VALORI PERCENTUALI (\*)**



(\*) n = 6.088 soggetti, ossia coloro che avevano dichiarato di aver usufruito dei corsi di formazione per acquisire strumenti per la salute e sicurezza sul lavoro nei 5 anni precedenti l’indagine.

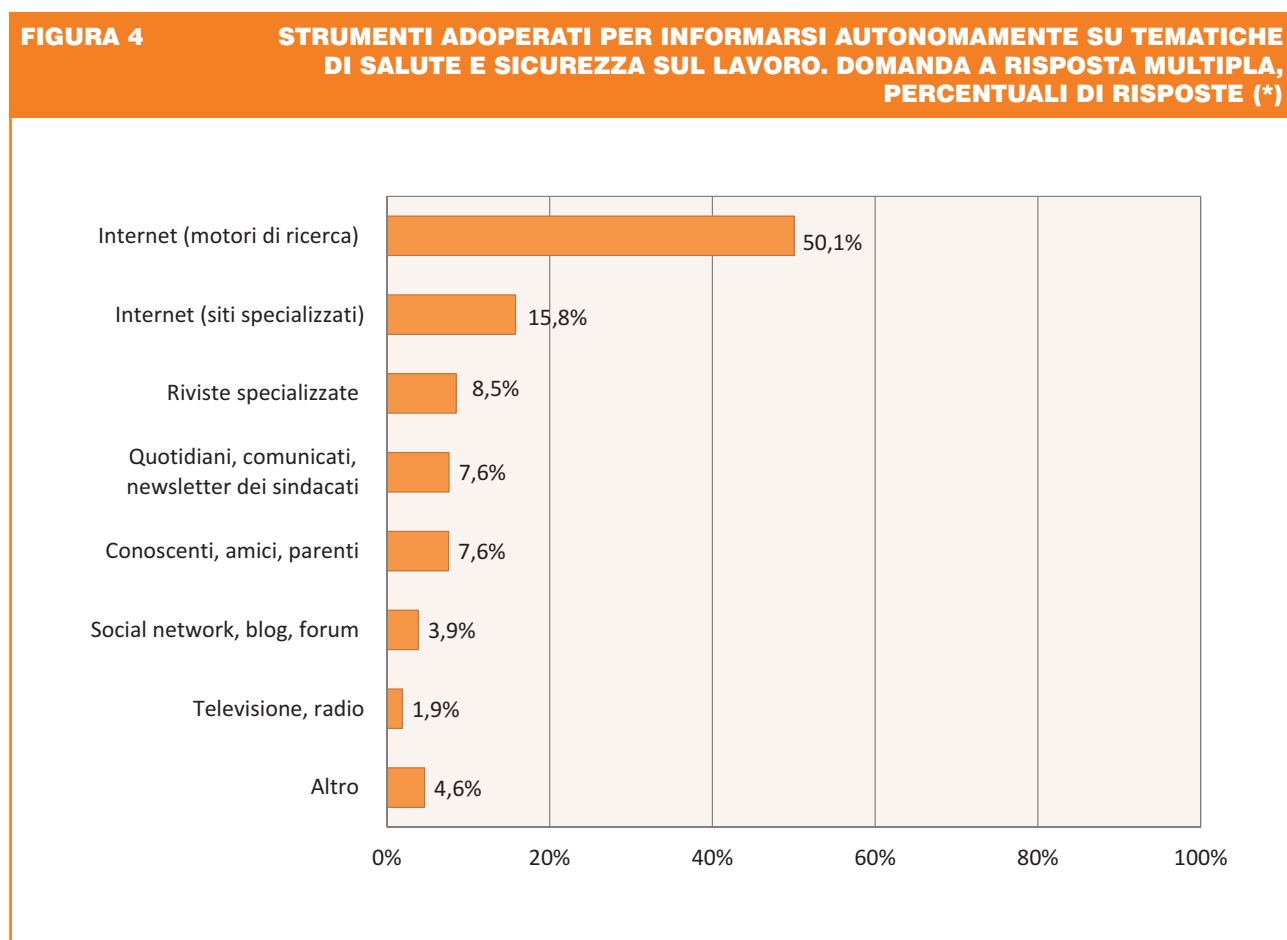
Si indaga, inoltre, sull’efficacia di alcune modalità di formazione. Su una scala di punteggi variabile tra 0 (“per nulla” efficace) e 10 (“completamente” efficace), emerge che i punteggi medi per la formazione in aula da parte di persone esterne e da parte di persone interne all’azienda, rispettivamente di 7,29 e di 7,16, sono più elevati rispetto al punteggio medio ottenuto per la formazione attraverso corsi *e-learning*, pari a 5,30.

Al di là dei corsi di formazione, si chiede agli intervistati se hanno provveduto autonomamente ad informarsi su tematiche di SSL e, in caso affermativo, si approfondisce sugli strumenti maggiormente utilizzati. Il campione totale si divide in due parti quasi perfettamente uguali: il 49,6% sostiene di informarsi autonomamente contro il 50,4% che dichiara di non farlo.

Dall’analisi dei dati emergono alcune tipicità: nei maschi si informa autonomamente il 52,8%, mentre nel gruppo delle femmine il 45,9%. Nelle classi di età più giovani, le percentuali di coloro che si informano autonomamente si attestano tra il 47,3% (25-34 anni; 35-44 anni) ed il 48,0% (16-24 anni). Nella classe di età più anziana (55-64 anni), invece, tale percentuale sale fino al 56,2%. Anche a livello geografico, si evidenzia come tra i lavoratori dell’area

Sud e Isole una percentuale maggiore di soggetti (59,0%) dichiara di informarsi autonomamente rispetto alle percentuali ottenute al Nord (45,3%) e al Centro (49,4%).

Tra gli strumenti utilizzati per informarsi, quello che emerge essere il più adoperato è Internet: la percentuale di coloro che lo ha scelto per navigazione su motori di ricerca e siti specializzati è nel complesso il 65,9%. Ricorre alle riviste specializzate l'8,5%, a quotidiani, a comunicati e newsletter di sindacati il 7,6% (Figura 4). La percentuale di coloro che dichiarano di utilizzare Internet decresce all'aumentare dell'età, passando dal 71,2% della fascia 16-24 anni al 56,8% della fascia più anziana (55-64 anni).



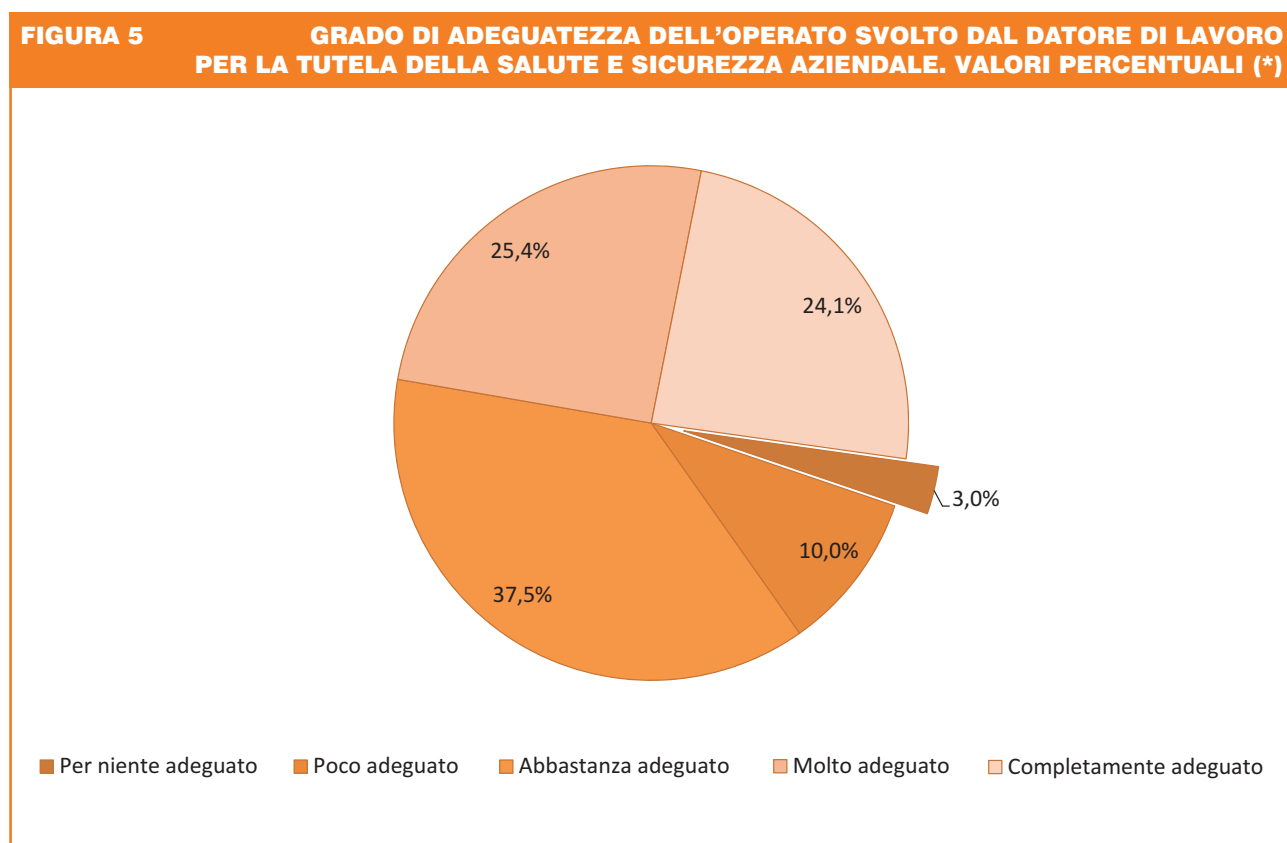
(\*) Domanda a risposta multipla: le frequenze percentuali sono calcolate su 5.895 risposte date da 3.970 soggetti, ossia coloro che hanno dichiarato di informarsi autonomamente.

Si chiede agli intervistati se sanno identificare, nell'ambito della propria azienda, la figura del datore di lavoro e, se sì, un parere circa l'adeguatezza del suo operato per la tutela della SSL. Dai risultati ottenuti, si può affermare che il 91,3% del campione totale sa identificare colui che svolge il ruolo di datore di lavoro nella propria azienda. Si mettono in evidenza alcune caratterizzazioni dovute, in particolare, al tipo di contratto ed alla dimensione aziendale. Infatti, le percentuali di coloro che sanno identificare il datore di lavoro diminuiscono quando si passa dai dipendenti a tempo indeterminato (91,8%) ai lavoratori con altri tipi di contratto (85,9%). Inoltre, lo stesso andamento si palesa all'aumentare della dimensione aziendale; la percentuale di coloro che sanno identificare il proprio datore di lavoro (88,1%) è inferiore nelle aziende di grandi dimensioni rispetto alle micro (95,4%) e piccole aziende (94,7%).

Relativamente all'adeguatezza dell'operato svolto, emergono i risultati riportati nella Figura 5, dalla quale si evince che circa la metà del campione (49,5%) ritiene che l'operato del proprio datore di lavoro sia "molto" o "completamente" adeguato; coloro che ritengono l'operato del datore di lavoro "per niente" o "poco" adeguato costituiscono invece il 13,0% del campione totale.

Quando si considerano i dati disaggregati per gruppi emergono alcune tipicità: in particolare, nei settori Sanità e Pubblica Amministrazione si raggiungono percentuali maggiori fra coloro che scelgono la modalità "abbastanza" adeguato (rispettivamente 46,5% e 42,7%) rispetto a quelle ottenute in altri settori, dove si mantengono al di sotto del 38,7%.

Si mettono in evidenza anche percentuali differenti in base alla provenienza geografica: il 54,6% dei lavoratori del Nord ritiene "molto" o "completamente" adeguato l'operato del datore di lavoro mentre al Centro e al Sud e Isole tale percentuale si riduce rispettivamente al 48,2% e 39,7%.



(\*) n = 8.000

La quasi totalità del campione (96,3%) ritiene di avere, come lavoratore, degli obblighi di legge da assolvere nell'ambito della tutela della SSL. In tutti i gruppi generati dagli incroci con variabili socio-demografiche ed aziendali, tale percentuale non scende mai al di sotto del 94,0%. Quando si indaga più approfonditamente su quanto i lavoratori si sentano in grado di adempiere a tali obblighi, emerge che circa il 40,5% si ritiene "abbastanza" in grado ed il 55,5% si dichiara "molto" o "completamente" in grado.

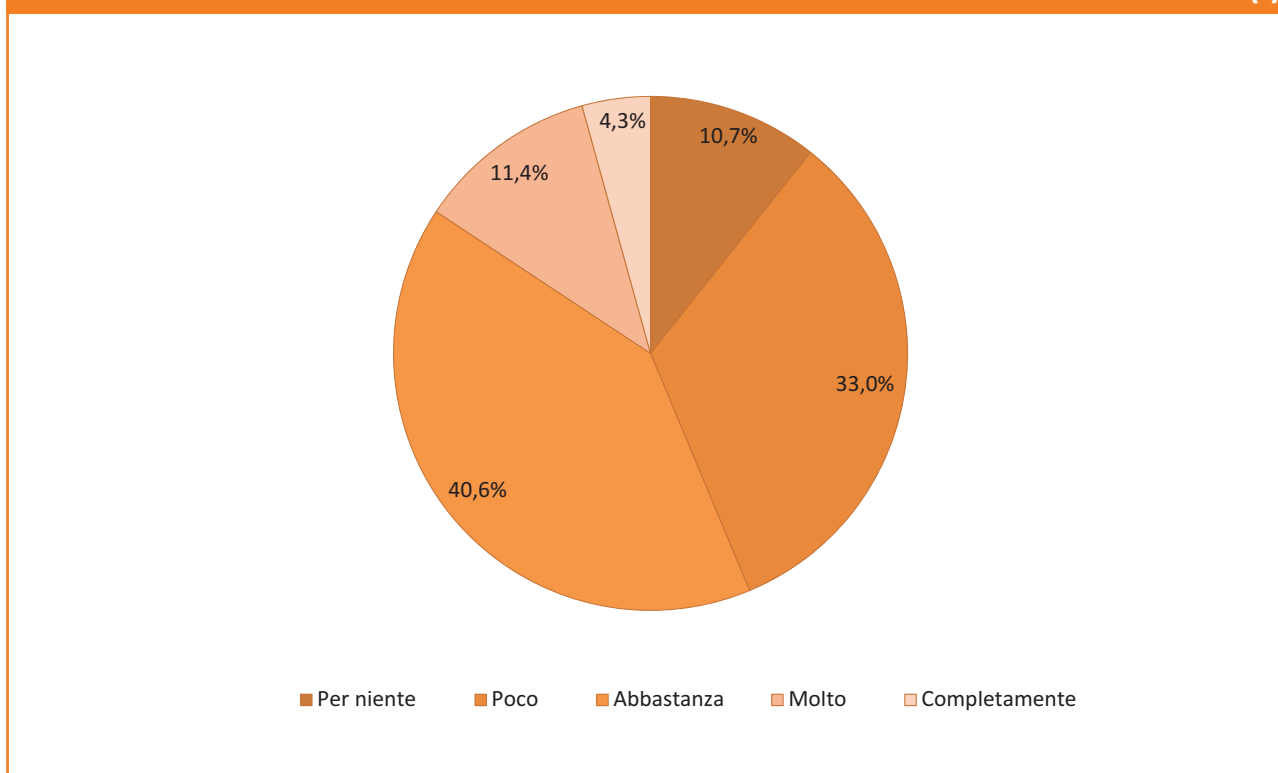
L'ultima parte di questa sezione indaga la fiducia che i lavoratori ripongono nelle istituzioni pubbliche deputate al sistema di prevenzione e di controllo della SSL. Le percentuali che emergono sono illustrate nella Figura 6, da cui

si evince che coloro che dichiarano di avere “per niente” o “poca” fiducia nelle istituzioni sfiorano il 44,0%. Inoltre, il 40,6% dichiara di avere “abbastanza fiducia” e percentuali minori (15,7%) dichiarano di avere “molto” o “completamente” fiducia.

La percentuale di coloro che non hanno fiducia (“poco” o “per niente”) nelle istituzioni cresce passando dal Nord del paese (38,9%) al Sud e Isole (51,2%). Per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato i soggetti che dichiarano di non aver fiducia rappresentano il 43,1%, mentre nel gruppo di soggetti con contratti atipici tale percentuale arriva al 51,1%.

**FIGURA 6**

**GRADO DI FIDUCIA RIPOSTO NELL'OPERATO DELLE ISTITUZIONI PUBBLICHE DEPUTATE AL SISTEMA DI PREVENZIONE DI CONTROLLO DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO. VALORI PERCENTUALI (\*)**



(\*) n = 8.000

### Figure della prevenzione

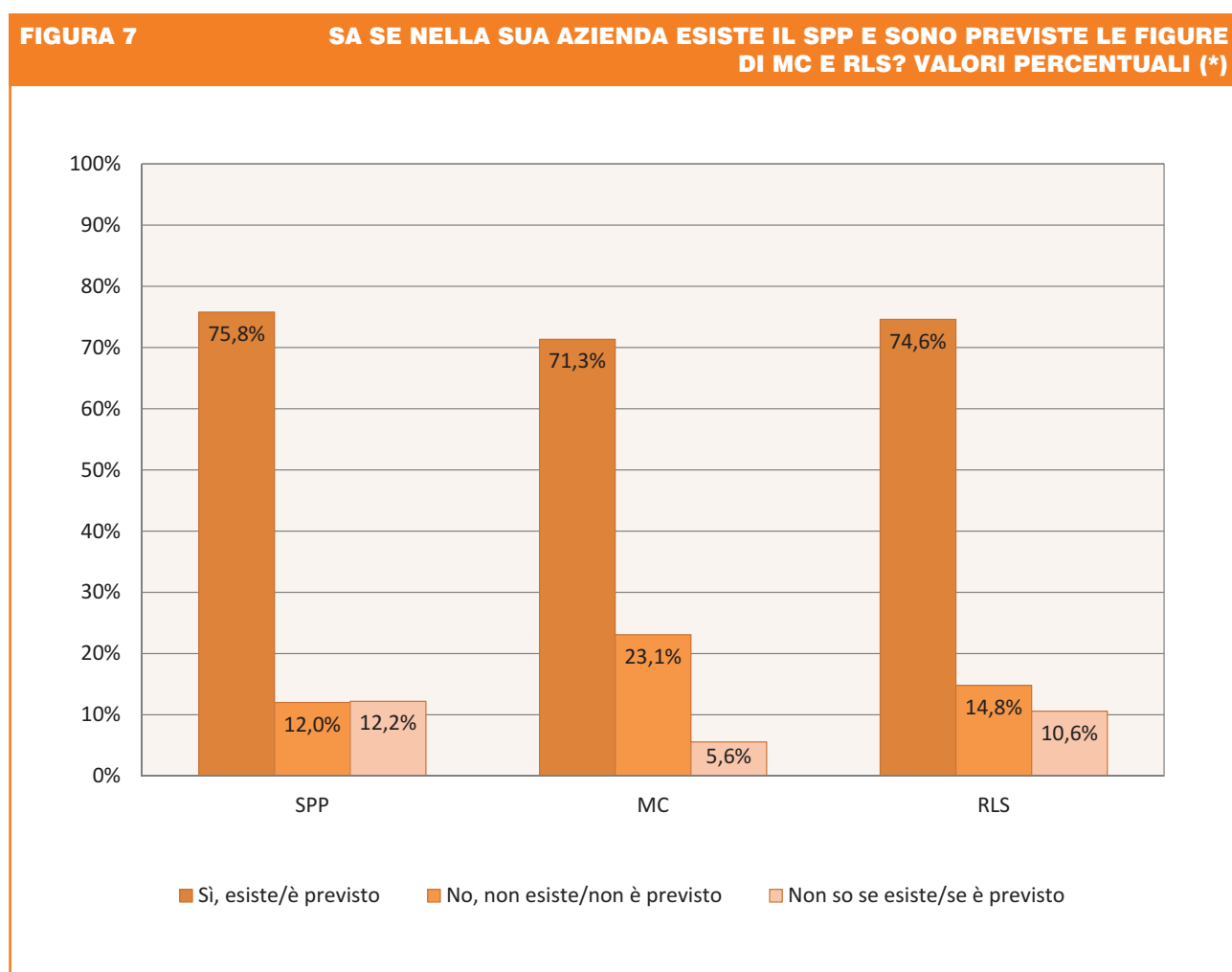
In questa sezione del questionario, partendo dall'esplorazione sulla conoscenza del SPP, spesso identificato con il suo Responsabile (RSPP), si indaga anche la conoscenza delle diverse figure della prevenzione presenti in azienda, rappresentate dal RSPP, dal MC e dal RLS.

Per ognuna di queste figure, si chiede quindi agli intervistati se è prevista e se sanno identificarla, nonché un parere di adeguatezza circa il loro operato.

Emerge che il 75,8% sa dell'esistenza del SPP, il 74,6% del RLS e il 71,4% del MC (Figura 7). Dalla disaggregazione dei dati emerge che al crescere delle dimensioni aziendali aumenta anche la percentuale di coloro che conoscono la figura del RSPP, passando dal 60,3% nelle micro-aziende all'85,5% nelle grandi. Inoltre, i settori dove si registrano le percentuali più elevate sono il settore Costruzioni con l'84,7%, seguito dal settore Industria con l'84,5% e da quello Sanità con l'83,5%.

Le percentuali di soggetti che sanno dell'esistenza del MC nella propria azienda si attestano su livelli inferiori; nel gruppo dei lavoratori con contratto atipico, il 48,6% ne è a conoscenza, mentre tra i lavoratori a tempo indeterminato questa percentuale arriva al 74,3%. Rispetto all'attività economica, si evince che nel settore della Pubblica Amministrazione poco più della metà del campione (50,2%) è a conoscenza che è prevista la figura di MC nell'azienda, mentre nel settore della Sanità questo valore arriva al 92,6%.

Infine, relativamente alla figura del RLS, si desume dai risultati che nel gruppo dei lavoratori con contratti atipici, solo il 45,7% sa che è prevista nell'azienda in cui lavorano; per lavoratori a tempo indeterminato tale percentuale arriva al 78,3%. Inoltre, le percentuali di coloro che conoscono la figura del RLS aumentano al crescere della dimensione aziendale, passando dal 51,7% delle micro-aziende all'83,8% delle grandi.



(\*) n = 8.000

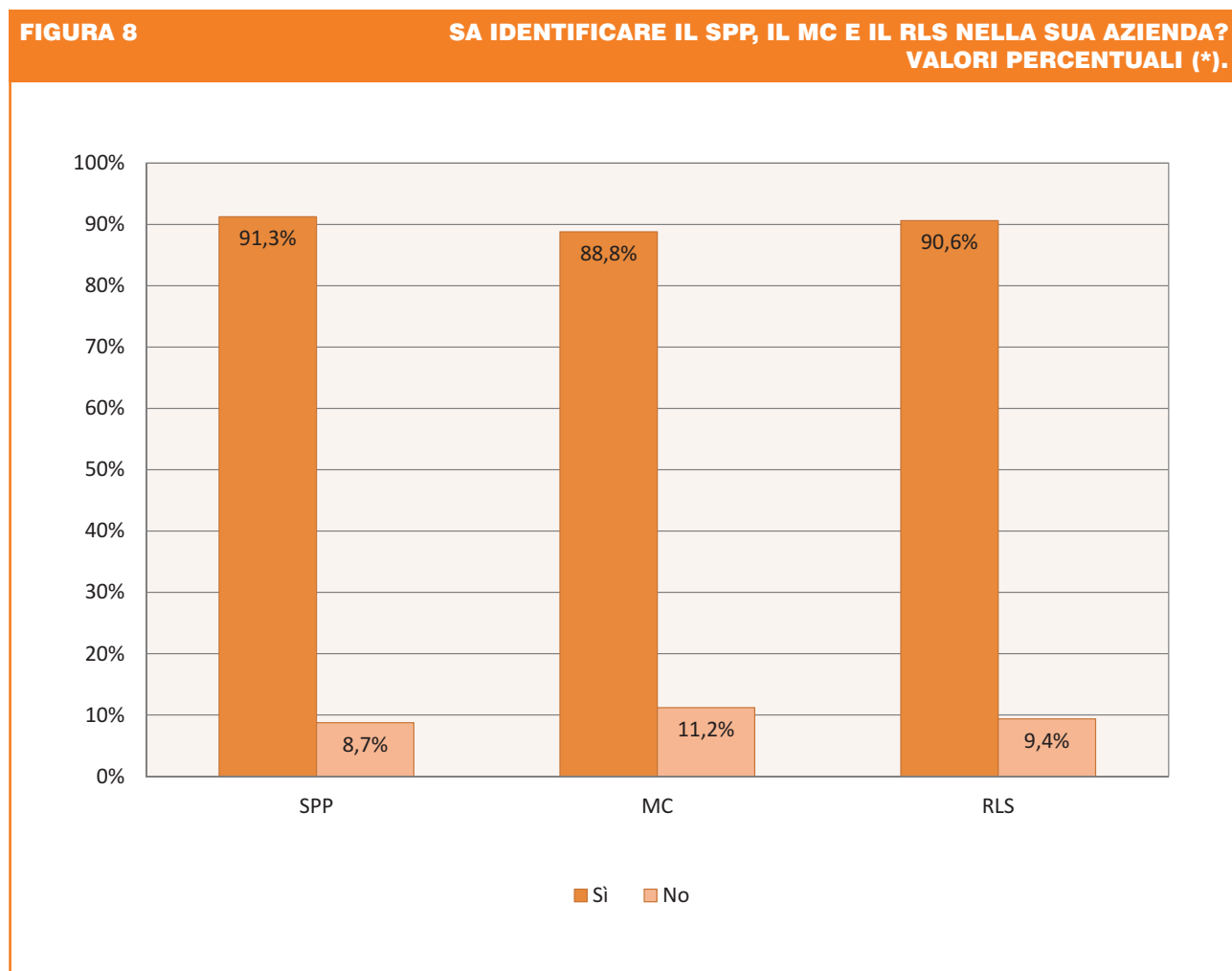
Ai soli lavoratori che hanno affermato di essere a conoscenza dell'esistenza di tali figure/servizi nella propria azienda (SPP: n = 6.063, MC: n = 5.708, RLS: n = 5.968), è stato chiesto se fossero in grado di identificarle (Figura 8). Relativamente a tutte le figure, si registrano percentuali intorno al 90,0%: in particolare, il 91,3% sa identificare la figura del RSPP, il 90,6% del RLS e l'88,8% del MC. Approfondendo l'analisi, ai soli soggetti che hanno dichiarato di essere in grado di identificarle (SPP: n = 5.533; MC: n = 5.070; RLS: n = 5.408) è stato chiesto un

parere sull'adeguatezza dell'operato. I risultati illustrati in Figura 9 evidenziano che l'operato è valutato dai lavoratori più frequentemente come "abbastanza" adeguato per tutte le figure.

L'88,1% dei lavoratori è stato sottoposto, almeno una volta, a visita medica da parte del MC. In questo gruppo di lavoratori, il 27,7% dichiara di essere stato sottoposto a visita per rischi fisici, il 25,7% per rischio VDT, il 16,3% per rischio da movimentazione manuale dei carichi, il 12,6% per rischio biologico e l'11,0% per rischio sostanze pericolose.

Dall'analisi dei risultati emerge che l'81,8% del campione totale conosce le procedure per la prevenzione di incendi e la gestione delle emergenze sul luogo di lavoro. Di tali soggetti, il 44,0% le ritiene "abbastanza" adeguate e, complessivamente, il 49,5% le considera "molto" o "completamente" adeguate.

Il 65,7% dei lavoratori intervistati dichiara di conoscere le procedure di Primo Soccorso: di questi soggetti, il 43,5% ritiene che tali procedure siano nel complesso "molto" o "completamente" adeguate, mentre il 47,7% le ritiene "abbastanza" adeguate.

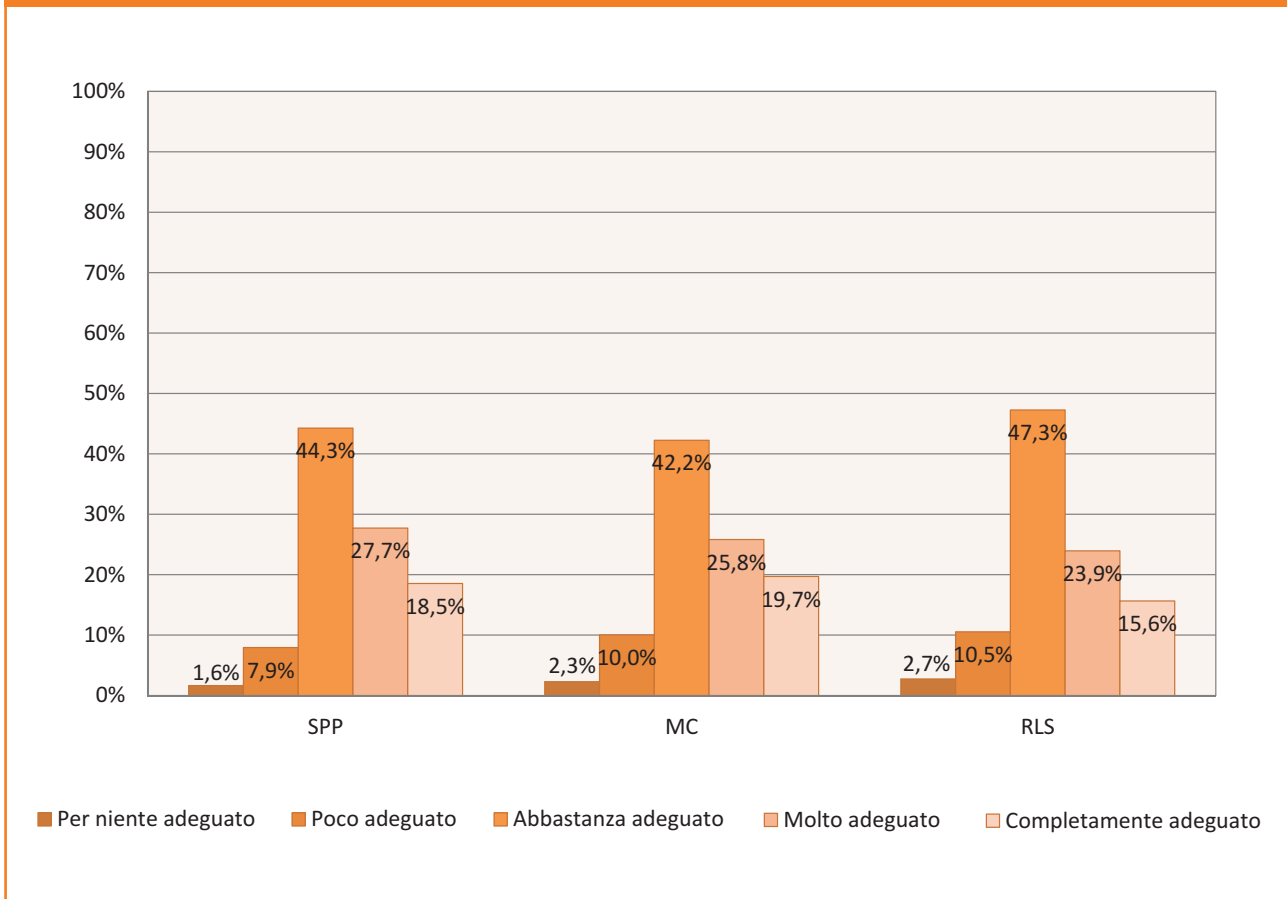


(\*) SPP → n = 6.063; MC → n = 5.708; RLS → n = 5.968



**FIGURA 9**

**GRADO DI ADEGUATEZZA DELL'OPERATO DEL SPP, DEL MC E DEL RLS. VALORI PERCENTUALI (\*)**



(\*) SPP → n = 5.533; MC → n = 5.070; RLS → n = 5.408

### Percezione del rischio

In quest'area sono esplorate le percezioni dei lavoratori in merito alle condizioni di rischio per la salute e la sicurezza presenti sul posto di lavoro. A tal fine, sono stati indagati sia il punto di vista dei rispondenti rispetto all'eventuale presenza di rischi per la salute e la sicurezza nella propria azienda, sia la misura in cui ritengono di essere personalmente esposti a tali rischi e di conoscerne l'entità. Infine, è stato effettuato un approfondimento sul grado di paura/preoccupazione dei lavoratori nei confronti del rischio di ammalarsi e di infortunarsi a causa del lavoro svolto.

Complessivamente, gran parte dei rispondenti non è d'accordo o lo è poco sulla presenza di rischi per la salute e sicurezza nella propria azienda (67,8%), si sente "per niente" esposto o comunque "poco" esposto personalmente a rischi per la salute e sicurezza (74,5%) o al rischio di infortuni (76,3%). Le percentuali di coloro che, nel complesso, hanno espresso un parere favorevole ("molto" d'accordo e "completamente" d'accordo) alle affermazioni precedenti si mantengono al di sotto del 13,0%.

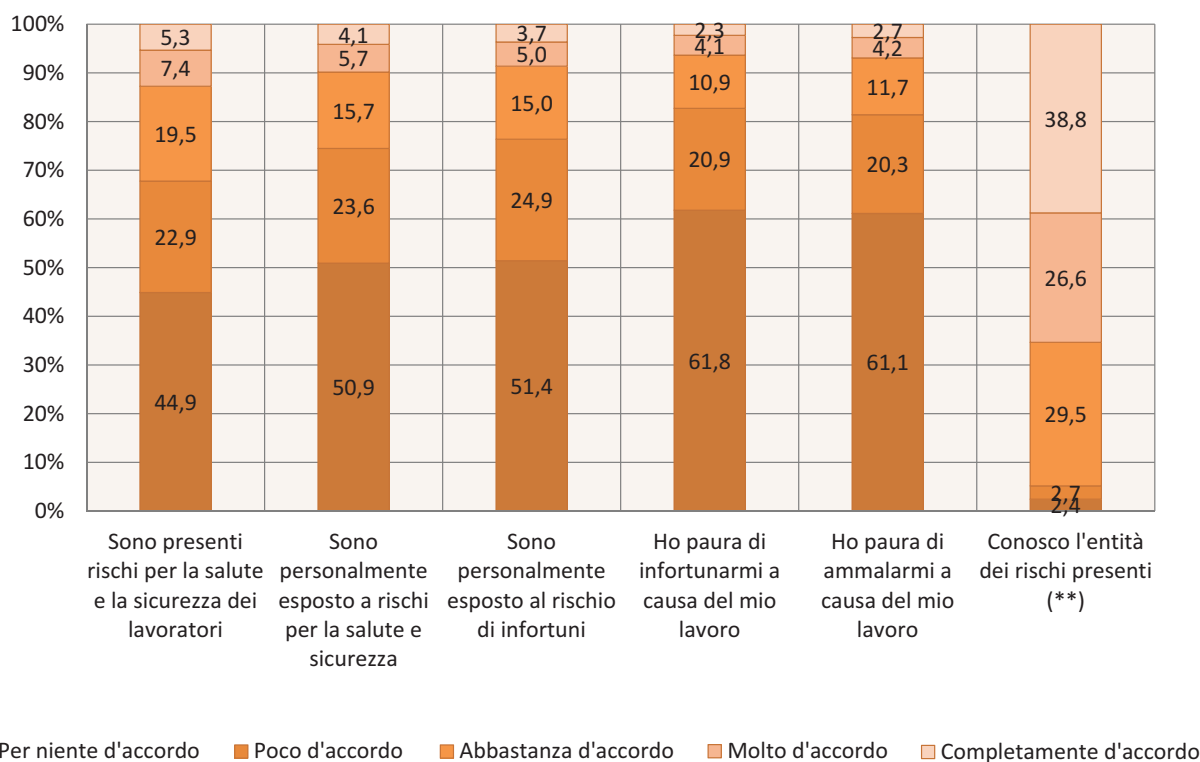
La quasi totalità del campione (circa 95,0%) ha dichiarato di conoscere l'entità dei rischi presenti nella propria azienda; percentuali elevate di intervistati dichiarano di non aver paura né di infortunarsi (82,7%) né di ammalarsi (81,4%) a causa del proprio lavoro (Figura 10).

L'incrocio di tali dati con alcune delle variabili socio-demografiche e/o aziendali fa emergere l'esistenza di alcune associazioni significative tra variabili.

In particolare, rispetto al genere, nel gruppo dei maschi, il 39,5% ritiene di essere in completo disaccordo con l'affermazione secondo cui in azienda sono presenti dei rischi per la salute e la sicurezza. Nel gruppo delle femmine tale percentuale si attesta al 51,4%. Il 36,3% dei maschi ed il 27,4% delle femmine ritengono, complessivamente, che in azienda siano presenti dei rischi per la salute e la sicurezza.

Nel gruppo dei maschi, coloro che si ritengono personalmente esposti a rischi per la salute e sicurezza ("molto" d'accordo e "completamente" d'accordo) sono l'11,8%. Nel gruppo delle femmine tale percentuale non oltrepassa il 7,5%. Percentuali dello stesso ordine di grandezza anche per quanto riguarda l'esposizione al rischio infortuni, si ritiene esposto il 10,7% dei lavoratori e il 6,2% delle lavoratrici.

**FIGURA 10 GRADO DI ACCORDO SU AFFERMAZIONI RIGUARDANTI LA PERCEZIONE DEL RISCHIO PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO. VALORI PERCENTUALI (\*)**



(\*) n = 8.000

(\*\*) Nell'affermazione "Conosco l'entità dei rischi presenti" il polo negativo (per niente d'accordo, poco d'accordo) esprime una condizione negativa e il polo positivo (molto d'accordo, completamente d'accordo) una condizione positiva, al contrario delle altre affermazioni presenti nel grafico per le quali il polo negativo esprime una condizione positiva e, viceversa, il polo positivo esprime una condizione negativa.

Rispetto alla provenienza geografica, il 14,6% dei lavoratori dell'area Sud e Isole si ritiene d'accordo, "molto" o "completamente", in merito alla presenza di rischi per la SSL. Percentuali più basse (12,0%) si registrano al Centro e al Nord.

Andamento analogo si delinea anche per la percezione di essere esposto a rischi per la salute e sicurezza e al rischio infortuni.

Relativamente alla dimensione aziendale, nel gruppo dei lavoratori delle micro-aziende il 59,5% si ritiene “per niente” esposto a rischi per la salute e sicurezza. Nelle piccole aziende tale percentuale è del 55,4%; nelle medie e grandi aziende tale percentuale si mantiene intorno al 47,0%.

Lo stesso dicasi per il rischio infortuni: le percentuali di coloro che non si ritengono affatto personalmente esposti al rischio infortuni sono 58,4% nelle micro-aziende, 53,0% nelle piccole, 49,2% nelle medie e 48,6% nelle grandi aziende.

Così come nel campione totale, anche in tutti i sottogruppi, la quasi totalità degli intervistati dichiara di essere a conoscenza dell'entità dei rischi presenti in azienda.

Quando si indaga sulla paura di infortunarsi o di ammalarsi a causa del lavoro svolto, emergono alcune peculiarità dovute alla provenienza geografica ed al genere. In particolare, il 21,6% dei lavoratori dell'area Sud e Isole dichiara complessivamente di aver paura di infortunarsi e il 22,3% di aver paura di ammalarsi. Al Nord le percentuali sono rispettivamente 15,4% e 16,8%; al Centro 16,9% e 18,6%.

Rispetto al genere, nel gruppo dei maschi, il 19,6% ha paura di infortunarsi e il 18,8% ha paura di ammalarsi. Nel gruppo delle femmine tali percentuali sono inferiori: rispettivamente 14,6% e 18,3%.

### **Esposizione a fattori di rischio**

In quest'area viene esplorato il punto di vista dei lavoratori circa l'esposizione a diverse tipologie di rischio presenti sul luogo di lavoro. In particolare è stato chiesto ai rispondenti di indicare quanto si sentono personalmente esposti ai rischi per la salute e la sicurezza previsti dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. [24], attribuendo un punteggio su una scala variabile tra 0 e 10 (0 = per niente esposto e 10 = completamente esposto).

Viene presentata la frequenza di esposizione a rischi derivanti da interferenze, ossia rischi dovuti alla presenza di lavoratori provenienti da aziende esterne, all'interno dell'unità produttiva in cui si opera.

È stata inoltre richiesta una valutazione, basata sull'esperienza diretta, di quanto alcuni aspetti possano contribuire a determinare un infortunio sul lavoro, includendo tra questi, comportamenti inadeguati dei lavoratori, inadeguata prevenzione da parte dell'azienda, nonché eventuali circostanze fortuite.

Nella Figura 11 si riportano i valori medi ottenuti per ciascun rischio sul campione totale. Emerge che, su una scala tra 0 e 10, il rischio da stress lavoro-correlato è quello a cui i lavoratori intervistati si sentono maggiormente esposti, avendo ottenuto un valore medio pari a 4,87. Seguono, con valori medi pressoché identici, il rischio da VDT (3,30), il rischio fisico e biomeccanico (3,29). Valori medi inferiori si registrano per il rischio biologico (2,85) e il rischio chimico (2,04).

Anche in quest'area, l'analisi dei dati per gruppi distinti a seconda delle variabili socio-demografiche e/o aziendali, ha fatto emergere differenze significative.

Considerando il rischio da stress lavoro-correlato, il valore medio nel gruppo delle femmine (5,13) è significativamente maggiore rispetto a quello dei maschi (4,64). Relativamente alla dimensione aziendale, si evidenzia che nelle micro-aziende il punteggio medio ottenuto (3,91) è significativamente inferiore rispetto a quello delle piccole (4,42), medie (5,19) e grandi aziende (5,39). Considerando la disaggregazione per settori di attività economica, il settore che presenta il punteggio medio più elevato per il rischio da stress lavoro-correlato è quello Sanità (5,98), mentre quello con il punteggio medio più basso è quello Costruzioni (3,91).

Per il rischio da VDT, le femmine fanno registrare un punteggio medio (3,64) significativamente maggiore rispetto a quello dei maschi (3,01). Inoltre si ottengono valori medi significativamente maggiori nel settore Attività finanziarie (5,41). Valori medi compresi tra 3 e 4 emergono nei settori: Pubblica Amministrazione (3,94), Trasporti (3,68) e Sanità (3,65). Negli altri settori si ottengono punteggi medi non maggiori di 2,60. Inoltre, il rischio da VDT tende ad assumere valori medi crescenti al crescere delle dimensioni aziendali, passando da 2,34 delle micro-aziende a 4,12 delle grandi aziende.

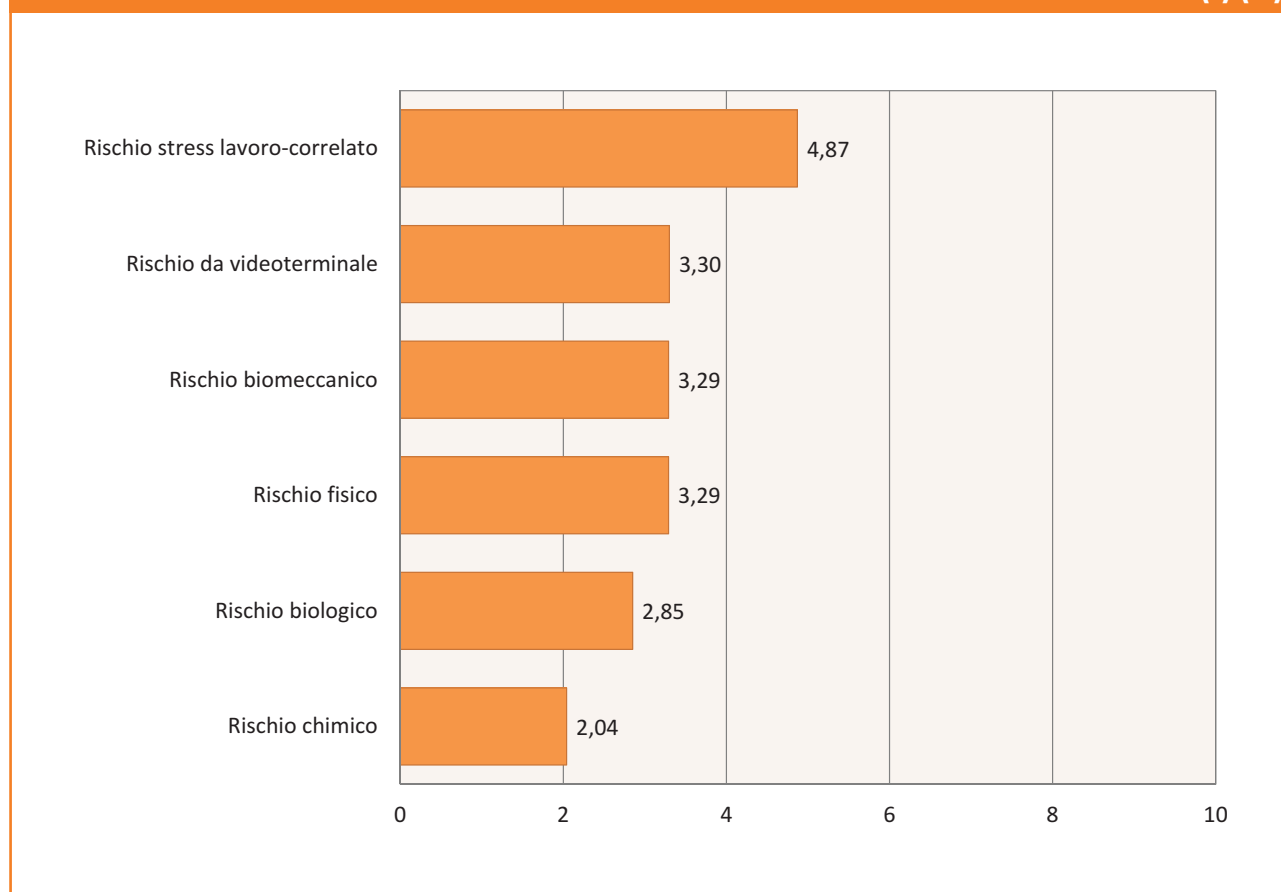
Nel confronto di genere, il rischio fisico ed il rischio biomeccanico ed ergonomico hanno dei valori medi significativamente maggiori nei maschi (rispettivamente 3,63 e 3,51) rispetto alle femmine (2,88 e 3,03). Relativamente alla ripartizione geografica, per entrambi i rischi, i punteggi medi risultano significativamente maggiori al Sud e Isole rispetto al Nord. Nello specifico, il rischio fisico al Sud e Isole ha un punteggio medio di 3,55 contro il 3,15 del Nord, mentre il valore medio per il rischio biomeccanico, al Sud e Isole è pari a 3,40 contro il 3,20 del Nord. Si evidenzia, inoltre,

che il rischio fisico, rispetto all'attività economica svolta, presenta il valore medio maggiore nel settore Costruzioni (4,06); il rischio biomeccanico, invece, contraddistingue il settore Sanità dove si attesta pari a 4,48.

Il rischio biologico si caratterizza per valori medi significativamente maggiori nel genere femminile (3,38) rispetto a quello maschile (2,40); per valori medi significativamente maggiori al Sud e Isole (3,46) rispetto al Centro (2,98) e al Nord (2,52). Il settore Sanità si contraddistingue per un valore medio pari a 6,19 significativamente maggiore rispetto a tutti gli altri settori, i cui valori medi sono concentrati intorno a 2, eccetto il settore Pubblica Amministrazione in cui si attesta a 4,11.

Rispetto al rischio chimico, i valori medi ottenuti nelle varie disaggregazioni del campione si attestano intorno a 2 eccetto che per il settore Sanità dove è pari a 3,39.

**FIGURA 11 QUANTO I LAVORATORI SI SENTONO ESPOSTI A VARIE TIPOLOGIE DI RISCHIO. VALORI MEDI (\*) (\*\*)**



(\*) n = 8.000

(\*\*) 0 = nessuna esposizione, 10 = massima esposizione

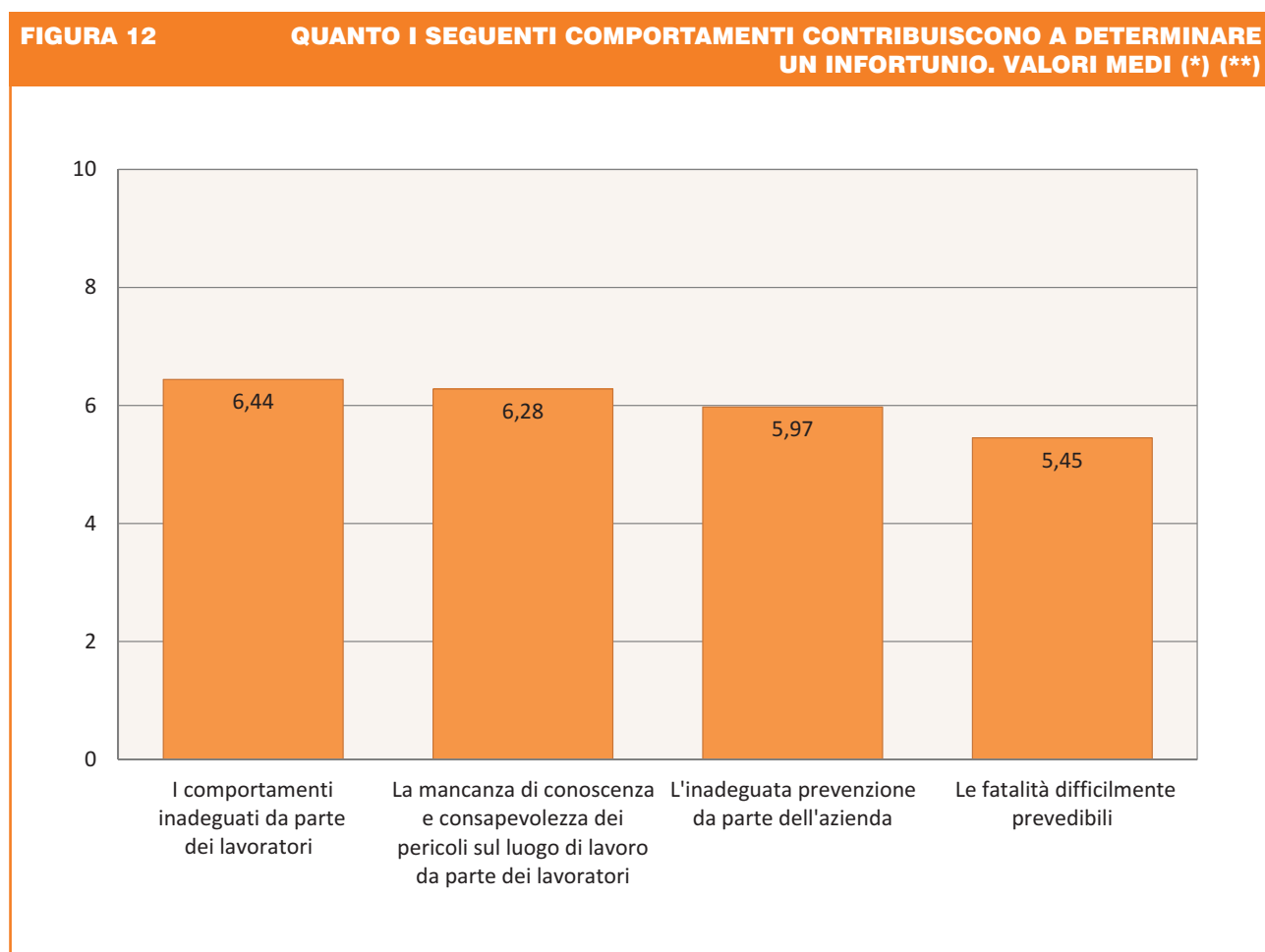
Rispetto alla presenza in azienda di rischi per la SSL derivanti dall'intervento di un'azienda esterna all'unità produttiva (i cosiddetti rischi derivanti da interferenze) emerge che il 51,3% del campione ha dichiarato di essersi trovato a lavorare con dipendenti esterni contro il 48,7% che ha dichiarato il contrario.

Dall'analisi dei dati emerge che nei maschi coloro che dichiarano di aver fronteggiato rischi derivanti da interferenza rappresentano il 56,8% mentre nel gruppo delle femmine tale percentuale si attesta al 45,0%. Inoltre, la percentuale di coloro che dichiarano di avere tali rischi nella propria azienda aumenta all'aumentare della dimensione aziendale, passando dal 35,5% delle micro-aziende al 60,3% delle grandi aziende. Rispetto al settore di attività economica,

nel settore Costruzioni si registra la percentuale maggiore (65,1%) di coloro che dichiarano di essere esposti a rischi da interferenza; il settore Agricoltura è quello in cui tale percentuale è minore (37,1%).

Agli intervistati è stato chiesto, inoltre, un parere circa il contributo che alcuni fattori hanno nel determinare un infortunio sul lavoro, mediante l'indicazione di un punteggio su una scala compresa tra 0 (nessun contributo) e 10 (massimo contributo). Anche in questo caso, come per le domande precedenti, sono stati calcolati dei punteggi medi riferiti al campione totale ed ai vari sottogruppi in base alle variabili socio-demografiche e/o aziendali.

Nel campione totale, la causa con punteggio medio più elevato risulta essere riferita ai comportamenti inadeguati da parte dei lavoratori (6,44); segue la mancanza di conoscenza e di consapevolezza dei pericoli sul luogo di lavoro da parte dei lavoratori (6,28) e un'inadeguata prevenzione da parte dell'azienda (5,97). Le fatalità difficilmente prevedibili, con un punteggio medio inferiore (5,45) seguono in coda (Figura 12).



(\*) n = 8.000

(\*\*) 0 = nessun contributo, 10 = massimo contributo

È interessante notare che i comportamenti inadeguati da parte dei lavoratori, nel settore Costruzioni (7,05) e nel settore Industria (6,73) fanno registrare un punteggio medio significativamente maggiore rispetto a quello ottenuto in altri settori.

Relativamente alla tipologia di contratto, emerge che le forme di contratto atipiche risultano avere un punteggio medio (6,35) significativamente maggiore per l'inadeguata prevenzione da parte dell'azienda rispetto a quello ottenuto per i lavoratori a tempo indeterminato (5,94).

## Condizioni lavorative

In quest'area vengono esplorati gli elementi che caratterizzano l'ambiente lavorativo in cui l'individuo opera, in particolare riguardanti le caratteristiche dell'attività lavorativa, sia per gli aspetti dell'organizzazione, del contenuto e del contesto, sia per gli atteggiamenti verso il lavoro (soddisfazione e appartenenza organizzativa). Infine, vengono presentati alcuni tra i più importanti aspetti dell'attività lavorativa identificati dai lavoratori.

Nella Figura 13 si riportano le affermazioni proposte nel questionario con le frequenze percentuali ottenute nel campione totale. Gli intervistati esprimono un parere sulle affermazioni proposte, su una scala Likert da 1 = per niente d'accordo a 5 = completamente d'accordo.

Quando si indaga l'affermazione "Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro", complessivamente si registra una percentuale del 42,9% che si dichiara "molto" o "completamente" d'accordo. Il 37,6% si colloca in una posizione intermedia rispetto al restante 19,5% che, invece, si dichiara in disaccordo. Rispetto all'età, emerge che, tra i soggetti più giovani (16-24 anni), una percentuale minore (36,2%) dichiara di essere d'accordo ("molto" o "completamente") con l'affermazione indagata. Tale percentuale cresce al crescere dell'età, arrivando al 45,3% nella classe di età più anziana (55-64 anni). Inoltre, quando si considera la libertà di scelta rispetto alla dimensione aziendale, si mette in evidenza un andamento inverso rispetto al precedente: la percentuale di coloro in accordo passa dal 50,2% nelle micro-aziende al 38,9% delle grandi aziende.

Per quanto concerne gli aspetti relativi al contesto lavorativo, riferiti in particolare al supporto fornito dai colleghi, nel campione totale, il 49,7% dichiara di essere "molto" o "completamente" d'accordo con l'affermazione "I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno". Rispetto all'età, risulta che tra i soggetti più giovani, il 59,3% ha dichiarato di avere l'aiuto e il supporto dei colleghi ("molto" e "completamente" d'accordo); tale percentuale decresce all'aumentare dell'età: nella fascia 55-64 anni è del 46,5%. Rispetto al settore di attività economica, si evidenzia che nel settore Costruzioni la percentuale complessiva di soggetti in accordo è del 57,7%, mentre nel settore Pubblica Amministrazione i soggetti in accordo non arrivano al 43,0%.

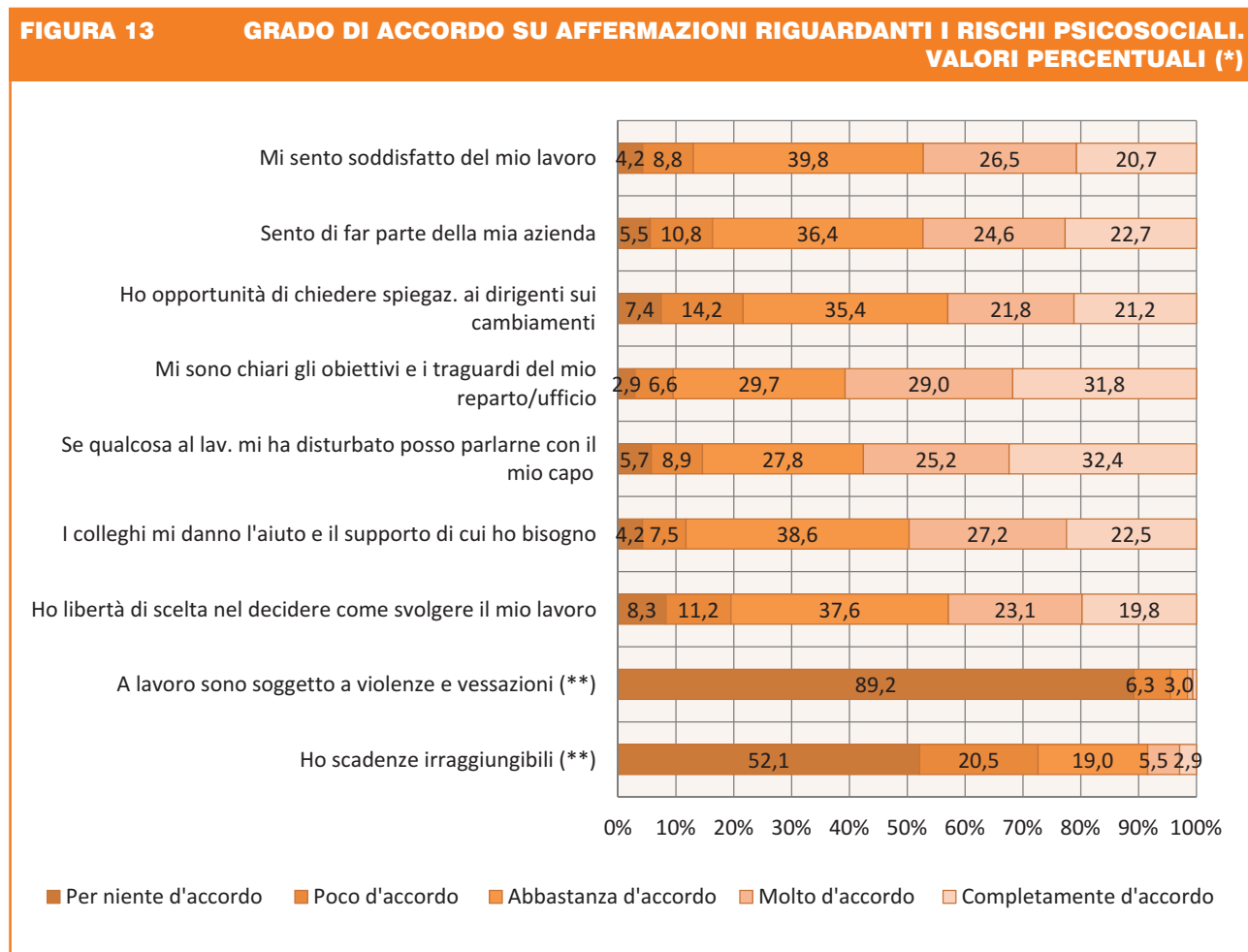
Il supporto fornito dal capo viene indagato con l'affermazione "Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo". Come si nota dalla Figura 13, coloro che si esprimono in accordo, "molto o completamente", con tale affermazione sono il 57,6% del campione. Rispetto alla dimensione aziendale si evidenzia che la percentuale dei soggetti in accordo è del 64,7% nelle micro-aziende e tende a diminuire con l'aumentare delle dimensioni collocandosi, infatti, al 53,6% nelle medie aziende e al 55,7% nelle grandi aziende. Se si indaga rispetto all'area geografica di appartenenza, si evidenzia che la percentuale è minore per i lavoratori del Sud e Isole (51,1%) rispetto a quelli del Centro (59,6%) e del Nord (59,8%).

Si è chiesto agli intervistati se hanno chiari gli obiettivi e i traguardi del reparto/ufficio in cui prestano l'attività lavorativa. Dall'analisi delle risposte, è emerso che gran parte del campione ha una visione chiara degli obiettivi del proprio lavoro: infatti, si è espresso positivamente ("molto" e "completamente" d'accordo) il 60,8% del campione totale, oltre al 29,7% che si dichiara "abbastanza" in accordo con l'affermazione. Rispetto al genere, si evidenzia che nel gruppo delle femmine la percentuale di soggetti "molto" o "completamente" d'accordo è del 63,7%, mentre nel gruppo dei maschi tale percentuale oltrepassa di poco il 58,0%.

L'opportunità per i lavoratori di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro viene approfondita sia nel campione complessivo, sia nei vari sottogruppi. La percentuale di coloro che ritengono di avere sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti del lavoro è pari al 43,0%. Si mantiene in una posizione più neutrale il 35,4% del campione. Tale affermazione, se analizzata rispetto alla dimensione aziendale, fa registrare percentuali di soggetti in accordo decrescenti al crescere della dimensione: infatti, nelle micro-aziende si esprime in accordo il 52,9% dei lavoratori mentre nelle grandi aziende solo il 37,7%.

Si chiede agli intervistati quanto sono d'accordo sull'affermazione "Sento di far parte dell'azienda in cui lavoro". Emerge che il 36,4% dichiara di essere "abbastanza" in accordo; il 47,3% si ritiene "molto" o "completamente" d'accordo, mentre il 16,4% dichiara di essere "per niente" o "poco" d'accordo. Dall'analisi delle frequenze percentuali nei vari sottogruppi, si mettono in evidenza alcune caratteristiche. Rispetto alle dimensioni aziendali, si evince che la percentuale di soggetti che sentono di far parte della propria azienda è superiore nelle aziende di piccole dimensioni (micro-aziende, 53,8%; piccole aziende, 52,1%) rispetto a quelle che si riscontrano nelle aziende più grandi (medie aziende, 46,5% e grandi aziende, 42,9%). Si evidenzia anche che le percentuali di coloro che

sentono di far parte della propria azienda, nei soggetti con contratti atipici (38,7%) e contratti a tempo determinato (40,9%) sono inferiori rispetto a quelle registrate nel gruppo dei lavoratori a tempo indeterminato (48,6%).



(\*) n = 8.000

(\*\*) Nelle affermazioni "Ho scadenze irraggiungibili" e "A lavoro sono soggetto a violenze e vessazioni", il polo negativo (per niente d'accordo, poco d'accordo) esprime una condizione positiva e il polo positivo (molto d'accordo, completamente d'accordo) una condizione negativa, al contrario delle altre affermazioni presenti nel grafico per le quali il polo negativo esprime una condizione negativa e, viceversa, il polo positivo esprime una condizione positiva.

Relativamente alla soddisfazione lavorativa, il 47,2% del campione totale si dichiara "molto" o "completamente" d'accordo. Le percentuali di coloro che si sentono, "molto" o "completamente", soddisfatti del proprio lavoro, tra i giovani (16-24 anni) sono inferiori (43,3%) rispetto a quelle delle altre classi di età, per le quali si aggirano tra il 47,0% (55-64 anni) ed il 48,5% (25-34 anni). Rispetto alla provenienza geografica, inoltre, l'area Sud e Isole registra percentuali di soggetti in accordo (44,6%) inferiori rispetto a quelle registrate al Centro (47,8%) e al Nord (48,3%). Le altre due affermazioni contenute nell'area dei rischi psicosociali, così come si evince dalla Figura 13, hanno una formulazione inversa. In altri termini, nelle affermazioni precedenti il polo positivo della scala di accordo ("molto" e "completamente" d'accordo) coincide con una situazione positiva e il polo negativo con una situazione negativa. Nelle affermazioni relative alle scadenze ("Ho scadenze irraggiungibili") e alle violenze e vessazioni ("Al lavoro sono soggetto a violenze e vessazioni"), si presenta una situazione contraria.

Dalla Figura 13, si mette in evidenza che il 72,6% del campione ritiene di essere, “per niente” o “poco” d'accordo, con l'affermazione “Ho scadenze irraggiungibili”. La quasi totalità del campione (95,5%) dichiara di essere, nel complesso, in disaccordo circa l'aver subito vessazioni o violenze a lavoro.

Dall'analisi dei gruppi emerge che, rispetto all'affermazione delle scadenze irraggiungibili, la percentuale di coloro che si dichiarano in completo disaccordo, affermando quindi di non avere scadenze irraggiungibili, diminuisce all'aumentare delle dimensioni aziendali, passando dal 57,0% delle micro-aziende al 48,2% delle grandi aziende. Rispetto al settore di attività economica, si evince che nel settore Commercio si registra la percentuale maggiore di coloro che dichiarano di essere “per niente” d'accordo (dichiarando quindi di non avere scadenze irraggiungibili) (58,9%).

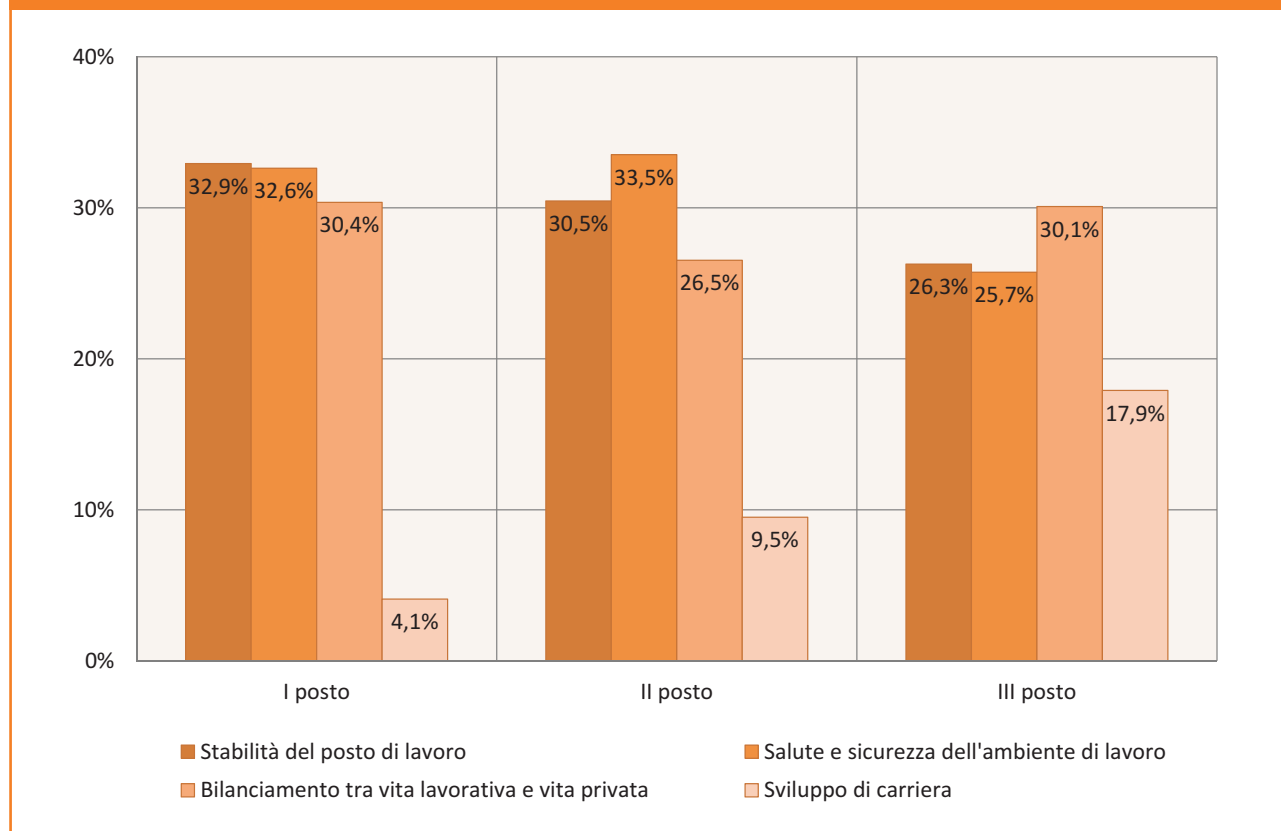
Per quel che concerne le violenze e le vessazioni, in tutte le disaggregazioni del campione, percentuali che si aggirano intorno al 90,0% hanno indicato che gli intervistati non erano d'accordo con l'affermazione proposta.

Sulla base dei seguenti quattro aspetti - sviluppo di carriera, salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro, bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata e stabilità del posto di lavoro - si chiede agli intervistati di indicare in ordine di priorità i tre più importanti.

Da un'analisi di frequenza si ottengono i risultati illustrati nella Figura 14. Si mette in evidenza che, nell'ambito del campione totale, una percentuale pressoché identica, colloca al primo posto la stabilità del posto di lavoro (32,9%) e la SSL (32,6%). Il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata viene collocata al primo posto dal 30,4% dei rispondenti. La SSL è stata collocata al secondo posto dal 33,5% dei rispondenti; mentre il 30,4% sceglie l'argomentazione relativa alla stabilità del posto di lavoro. Infine, l'aspetto che viene collocato al terzo posto dal 30,1% degli intervistati è il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata. Si noti come lo sviluppo di carriera viene scelto da una percentuale di soggetti minore: sono 4,1% coloro che lo mettono al primo posto, 9,5% al secondo posto e 17,9% al terzo posto.

**FIGURA 14**

**GRADUATORIA DEGLI ASPETTI PIÙ IMPORTANTI LEGATI ALL'ATTIVITÀ LAVORATIVA. VALORI PERCENTUALI (\*)**



(\*) n = 8.000



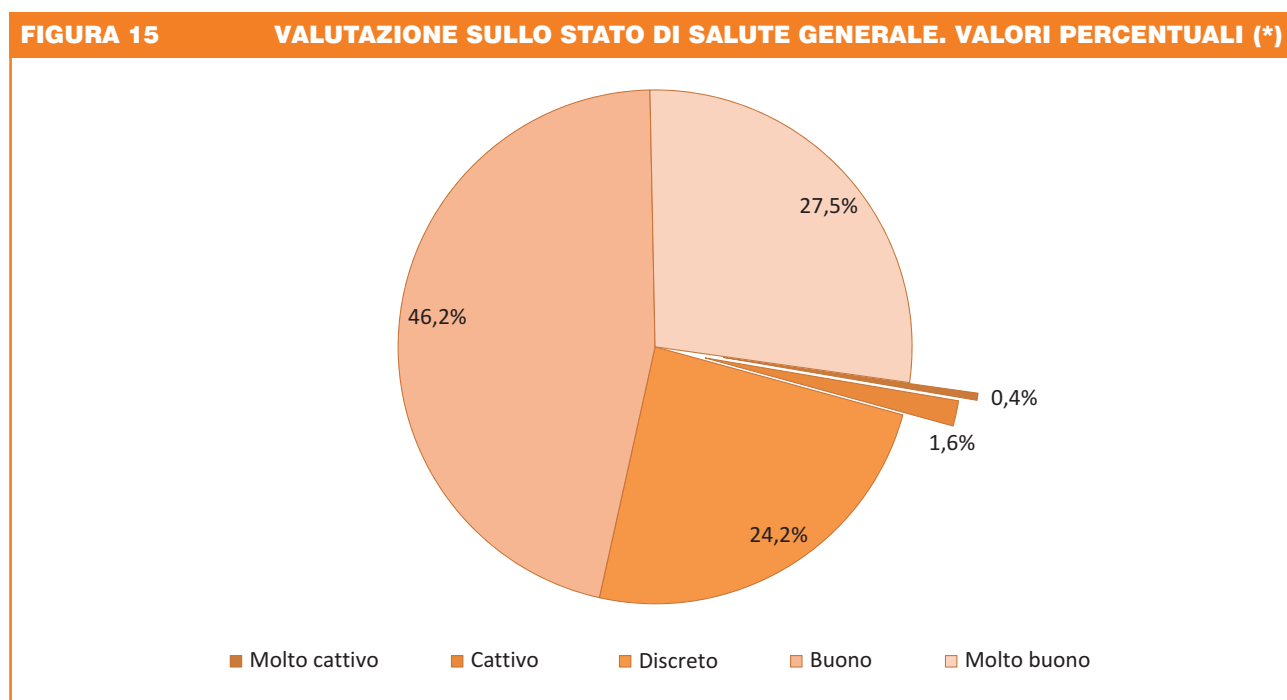
Emergono delle peculiarità di genere. La SSL viene indicata come prima scelta dal 35,7% dei maschi e dal 29,0% delle femmine, le quali la scelgono più frequentemente al primo posto, seguita con percentuali identiche (34,0%) dal bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa e dalla stabilità del posto di lavoro. Nel gruppo dei maschi, quando si chiede di indicare quale aspetto collochino al secondo posto, la scelta più frequente ricade sulla SSL (32,5%). Lo stesso vale per le femmine, che presentano priorità differenti per il primo posto, ma che scelgono più frequentemente la SSL per il secondo posto (34,7%).

### Impatto sulla salute psicofisica

In quest'area vengono presentati i risultati relativi a domande legate alla percezione della salute, al fine di fornire una fotografia complessiva dello stato di salute generale, anche nell'ottica di comprenderne la relazione con la percezione del rischio. In accordo con la definizione di salute dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, intesa come "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità", ai lavoratori sono state poste sia domande legate alla presenza di disturbi fisici rilevanti ed alla necessità di assentarsi dal lavoro per determinati periodi di tempo a causa di lunga malattia, sia domande tese a rilevare le percezioni relative alla propria salute psicofisica, nonché in merito a stati umorali continui o prolungati legati alla depressione.

È stato chiesto agli intervistati come valutino il proprio stato di salute su una scala variabile da "molto buona" a "molto cattiva". I risultati emersi nel campione totale sono rappresentati nella Figura 15, da cui si evince che il 46,2% del campione totale dichiara di godere di un "buono" stato di salute e il 27,5% di uno stato "molto buono". Si può affermare, dall'analisi dei risultati ottenuti, che non solo nel campione totale, ma in tutti i sottogruppi generati dalle variabili socio-demografiche ed aziendali, le percentuali di lavoratori che, complessivamente, hanno affermato di avere una salute "discreta", "buona" e "molto buona" sono superiori al 96,8% e nel gruppo dei giovani (16-24 anni) tale percentuale è pari al 100,0%.

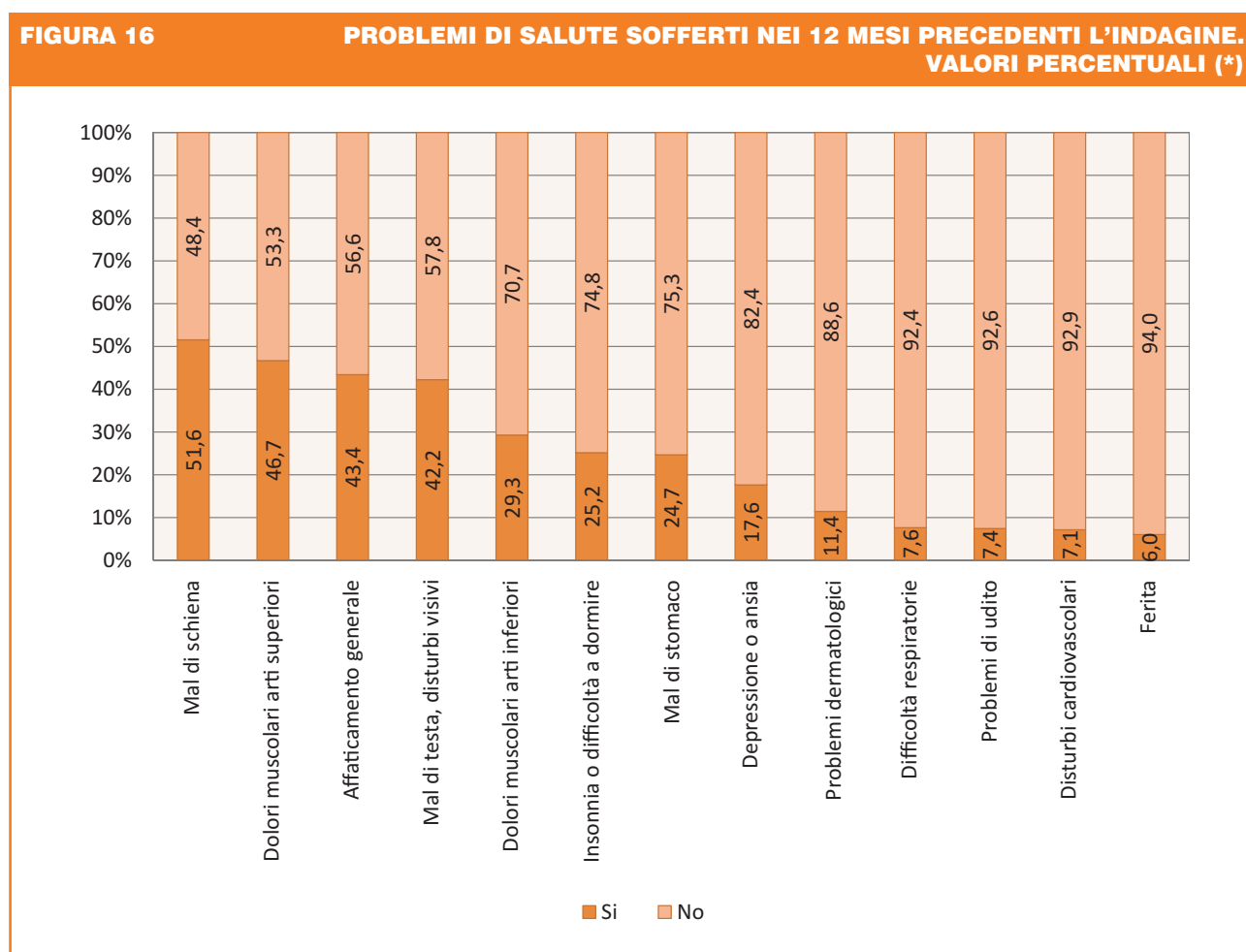
La percentuale di femmine che dichiara di avere uno stato di salute "molto buono" (24,3%) risulta essere inferiore rispetto alle stesse percentuali di risposta ottenute nel gruppo dei maschi (30,3%). La frequenza percentuale della risposta "molto buona" presenta valori decrescenti al crescere dell'età e della dimensione aziendale. Nella classe più giovane hanno dichiarato di avere uno stato di salute "molto buono" il 49,2%; nella fascia di età più anziana tale percentuale si colloca al 14,1%. A seconda delle dimensioni aziendali si passa dal 32,0% delle micro-aziende al 25,1% delle grandi aziende.



(\*) n = 8.000

Per indagare in maniera più approfondita sullo stato di salute dei lavoratori, si chiede loro se nei dodici mesi precedenti l'intervista hanno sofferto o meno di vari problemi di salute, che vanno dal mal di stomaco alla depressione, dal mal di schiena ai problemi di udito, ecc.

I risultati ottenuti sono rappresentati nella Figura 16. Si noti che, tra i vari problemi elencati, le percentuali più alte di coloro che hanno dichiarato di aver sofferto di un problema di salute si registrano per il mal di schiena (51,6%), per i dolori muscolari degli arti superiori (46,7%), per l'affaticamento in generale (43,4%) e per il mal di testa e i disturbi visivi (42,2%).



(\*) n = 8.000

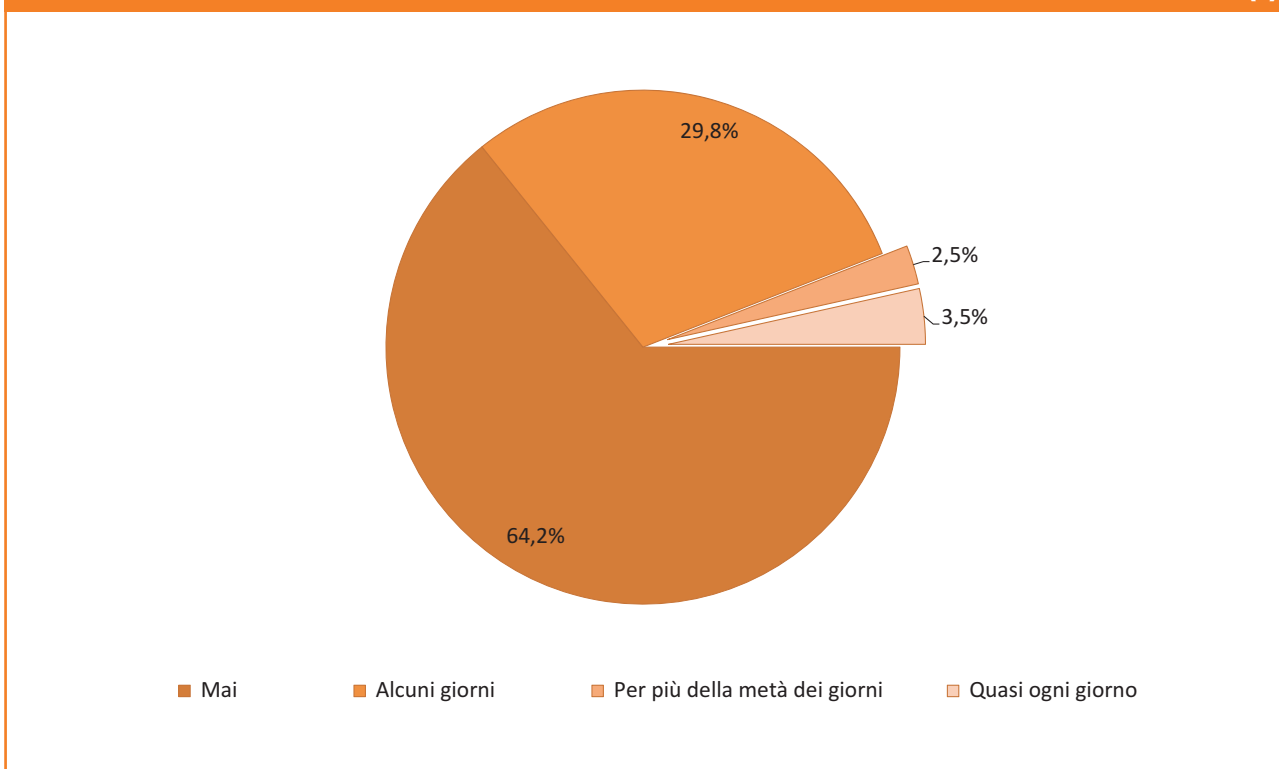
Quando è stato chiesto agli intervistati se sono stati ostacolati nello svolgimento della propria attività lavorativa a causa di una lunga malattia, invalidità o infermità è emerso che l'8,7% ha risposto in maniera affermativa, di cui il 2,0% ne ha subito le conseguenze per un lungo periodo ed il 6,7% per un breve periodo. Tali percentuali si mantengono su quest'ordine di grandezza anche quando si disaggrega per alcune variabili socio-demografiche e/o aziendali. Si mette in evidenza, che, rispetto alla dimensione aziendale, i lavoratori delle micro-aziende (6,5%) e delle piccole aziende (8,2%) dichiarano, in percentuali inferiori rispetto al campione totale (8,7%) di essere stati ostacolati nello svolgimento dell'attività lavorativa per brevi e lunghi periodi. Viceversa, i lavoratori delle aziende di maggiori dimensioni registrano percentuali superiori: medie aziende (9,3%) e grandi aziende (9,8%).

In ultimo, al fine di ottenere un approfondimento sul livello di salute mentale, è stata indagata la tendenza a disturbi

depressivi nei rispondenti, prendendo come periodo di riferimento le due settimane di lavoro precedenti l'indagine e chiedendo con che frequenza presentano scarso interesse nel fare le cose o si sentono tristi. Dalla Figura 17 si può notare che il 64,2% del campione totale afferma di non aver mai avuto scarso interesse o poco piacere nel fare le cose nel periodo di riferimento, seguito dal 29,8% che dichiara di essersi sentito in una tale situazione solo in alcuni giorni. Così come si evince dalla Figura 18, percentuali molto simili si ottengono anche per la domanda relativa al sentimento di tristezza o disperazione.

Dall'approfondimento di alcune variabili socio-demografiche emerge che i maschi, in misura percentuale maggiore delle femmine, dichiarano di non aver mai avuto scarso interesse o poco piacere nel fare le cose (maschi 66,6%; femmine 61,6%) e di non essersi mai sentiti giù o tristi o disperati (maschi 69,2%; femmine 59,1%) nelle due settimane precedenti l'intervista.

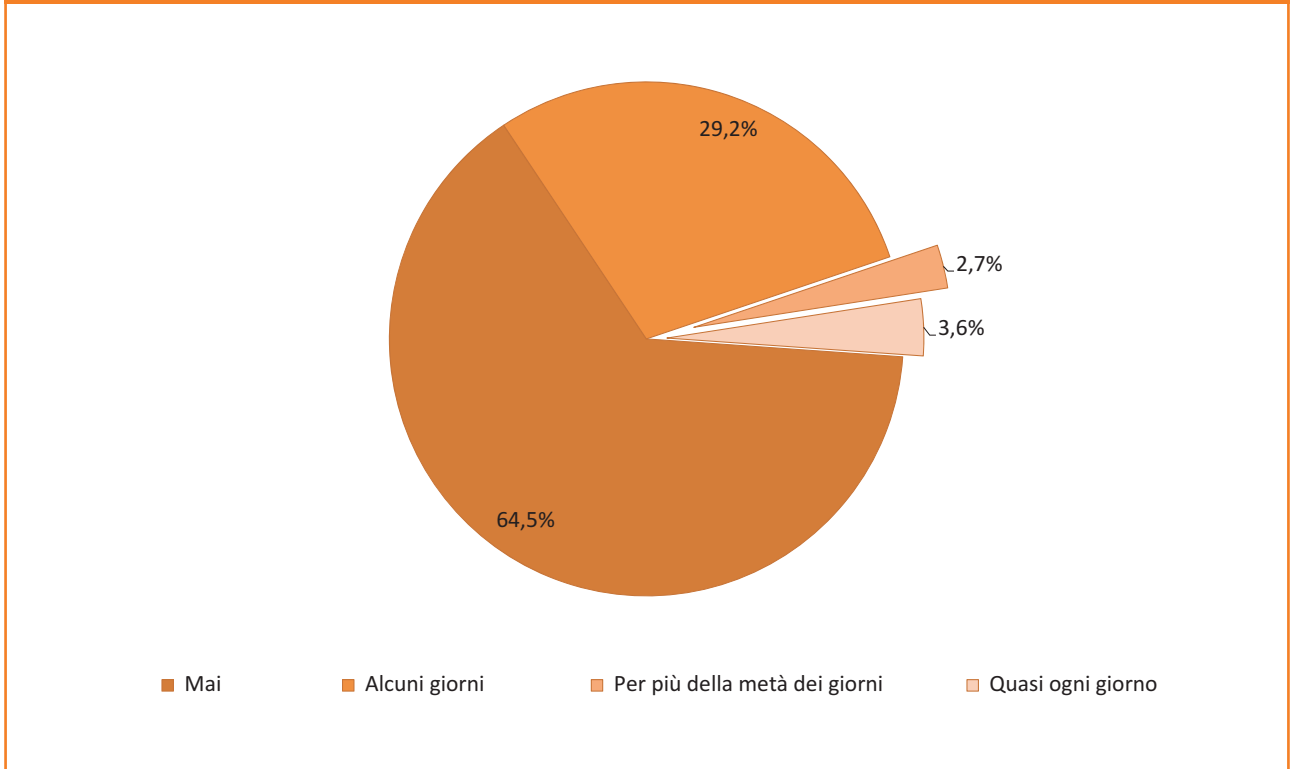
**FIGURA 17** SCARSO INTERESSE E/O SCARSO PIACERE A FARE LE COSE: FREQUENZA NELLE DUE SETTIMANE PRECEDENTI L'INDAGINE. VALORI PERCENTUALI (\*)



(\*) n = 8.000

**FIGURA 18**

**SENTIRSI GIÙ OPPURE TRISTE OPPURE DISPERATO: FREQUENZA NELLE DUE SETTIMANE PRECEDENTI L'INDAGINE. VALORI PERCENTUALI (\*)**



(\*) n = 8.000





**Datori  
di lavoro**



## L'INDAGINE SUI DATORI DI LAVORO

Questa parte del report è dedicata all'indagine che ha coinvolto i datori di lavoro con l'obiettivo, da una parte, di esplorare il livello generale di consapevolezza rispetto al sistema di tutela della SSL in applicazione del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. [24] e, dall'altra, di rilevare la loro percezione relativamente ai rischi per la salute e sicurezza presenti in azienda.

Così come per i lavoratori, anche la rilevazione della percezione e del punto di vista dei datori di lavoro (in particolare per quanto concerne alcuni peculiari aspetti degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. [24]) risulta importante nell'ottica di produrre una visione d'insieme della gestione della tutela della SSL nel contesto produttivo nazionale.

L'indagine si è basata su un campione di circa 1.000 aziende, rappresentativo dell'intera realtà nazionale e stratificato per macroaree geografiche, dimensione aziendale e settore produttivo.

L'analisi dei risultati, di seguito presentati, permetterà di evidenziare sia le criticità rilevate dai datori di lavoro nell'espletamento delle attività connesse alla tutela della SSL sia i bisogni dagli stessi percepiti, nell'ottica dell'implementazione delle sinergie e dell'ottimizzazione del supporto, finalizzate al miglioramento continuo dell'azione preventiva nei luoghi di lavoro.

### METODOLOGIA

L'indagine, svolta in collaborazione con la Direzione Centrale Programmazione Organizzazione e Controllo (DCPOC) e con la Consulenza Statistico Attuariale (CSA) dell'INAIL, ha avuto come universo di riferimento circa 5.340 aziende estratte dall'archivio di aziende assicurate all'INAIL nell'anno 2011, stratificate in base al settore di attività economica, alla dimensione aziendale e alla macroarea geografica. L'indagine è stata svolta tra tutti i soggetti che, nell'ambito delle aziende contattate, svolgevano la funzione di datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. Dopo aver contattato tutte le anagrafiche disponibili, si è giunti ad un campione finale di 1.010 datori di lavoro. L'elaborazione dei dati è stata svolta mediante l'applicazione di una variabile di ponderazione che ha consentito di riportare i dati alle esatte proporzioni rispetto alla popolazione di base, in modo da garantire la rappresentatività a livello nazionale.

L'indagine, svolta nel periodo tra luglio e novembre 2013 attraverso la somministrazione, mediante metodologia CATI, di un questionario opportunamente predisposto, è stata preceduta da una fase pilota il cui obiettivo è stato quello di testare il questionario e verificarne la compatibilità con la metodologia CATI in relazione alla durata ed alla chiarezza dell'intervista.

Per un approfondimento specifico sulla metodologia di campionamento, di somministrazione del questionario e sulle fasi procedurali dell'indagine, si rimanda alla nota metodologica presente in Appendice.

### Questionario di rilevazione

Il questionario di rilevazione è stato sviluppato successivamente all'analisi della letteratura di riferimento e di *benchmarking* delle principali *survey* europee sulle tematiche indagate. Nel percorso che ha portato all'identificazione degli aspetti e delle tematiche da indagare, è stato attivato un confronto stimolante con le parti sociali di riferimento, sia nella fase di disegno dell'indagine, sia nello sviluppo del questionario.

Il questionario finale è strutturato in domande a risposta chiusa e articolato in dieci sezioni, di cui di seguito si riportano elenco e sintesi.

- 1. Caratteristiche socio-demografiche e aziendali.** Le caratteristiche socio-demografiche fanno riferimento all'età, al genere, al titolo di studio, alla nazionalità, all'anzianità nel ruolo di datore di lavoro, al settore di attività economica ed alla dimensione aziendale. È prevista una domanda finalizzata ad escludere dal campione tutti i soggetti che ricoprono il ruolo di datore di lavoro in aziende di tipo individuale o familiare, così come una domanda che tende ad escludere dal campione tutti i soggetti che ricoprono anche il ruolo di RSPP.



2. **Valutazione e gestione del rischio.** Quest'area, composta da sette domande, esplora aspetti connessi alla valutazione dei rischi ed alle misure di prevenzione e protezione adottate. Nello specifico, si chiede al datore di lavoro se, nella sua azienda, il SPP è gestito internamente o esternamente e quali figure della prevenzione hanno partecipato attivamente all'ultima valutazione dei rischi, se è a conoscenza delle procedure standardizzate per la valutazione dei rischi, di recente introdotte nella specifica normativa; viene altresì chiesto di esprimere il proprio grado di accordo, su una scala Likert a 5 passi (1 = per niente d'accordo; 5 = completamente d'accordo), su alcune affermazioni relative alle attività di valutazione e gestione dei rischi. Seguono poi due domande formulate con l'intento di verificare l'adozione di specifiche misure di prevenzione e protezione ed il loro grado di efficacia, misurato su una scala da 1 a 5 (1 = per niente efficace; 5 = completamente efficace). Infine, si chiede quali tipologie di risorse per la gestione della SSL sono state utilizzate (buone prassi, atti di indirizzo regionali, documentazione scientifica, ecc.).
3. **Sorveglianza sanitaria.** Le quattro domande che compongono questa sezione si focalizzano su aspetti legati alla sorveglianza sanitaria dei lavoratori; se essa è prevista nell'azienda, si chiede al datore di lavoro di indicare la propria opinione sulla stessa. La domanda successiva va ad esplorare, su una scala tipo Likert (1 = per niente utile; 5 = completamente utile), quanto il sopralluogo degli ambienti di lavoro effettuato dal MC è ritenuto utile dal datore di lavoro. Conclude la sezione una domanda dedicata al contributo delle diverse figure della prevenzione nell'identificazione di mansioni alternative, nel caso di inidoneità del lavoratore alla mansione specifica.
4. **Riunione periodica e consultazione.** Tale sezione è composta da quattro domande relative alla riunione periodica ed alla consultazione dei lavoratori. Se per l'azienda è previsto l'obbligo di riunione periodica ex art. 35 D.Lgs. 81/2008 [24] e se, in seguito ad essa, sono stati adottati codici di condotta o buone prassi per la prevenzione di infortuni e malattie professionali, si chiede, attraverso una scala tipo Likert (1 = per niente efficace; 5 = completamente efficace), un giudizio sul grado di efficacia di tali misure. A completamento della sezione, è prevista una domanda, su una scala variabile tra 1 a 5 (1 = mai; 5 = sempre), sulla frequenza di utilizzo delle diverse opzioni di modalità di consultazione.
5. **Vigilanza ed ispezioni.** Questa sezione è composta da tre domande relative all'attività ispettiva degli organi di vigilanza. Nello specifico, si chiede al datore di lavoro - relativamente ai cinque anni precedenti l'indagine - di indicare il numero di ispezioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro effettuate nella sua azienda ed eventualmente il proprio vissuto di tali esperienze. In ultimo, viene chiesto di esprimere il proprio grado di accordo su una scala Likert (1 = per niente d'accordo; 5 = completamente d'accordo), rispetto a diverse affermazioni riguardanti l'attività degli organi di vigilanza.
6. **Formazione del datore di lavoro.** Attraverso due domande, si chiede al datore di lavoro se ha partecipato a corsi di formazione nei cinque anni precedenti l'indagine ed un giudizio sull'efficacia delle diverse tipologie di erogazione.
7. **Formazione dei lavoratori.** In questa sezione, composta da cinque domande, si chiede al datore di lavoro di esprimere un giudizio sul valore della formazione obbligatoria ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. [24]. Successivamente, si chiede se, oltre alla suddetta formazione obbligatoria, sono stati effettuati ulteriori interventi formativi/informativi ed eventualmente la loro tipologia nonché la loro utilità, su una scala tipo Likert (1 = per niente utile; 5 = completamente utile). Infine, si richiede al soggetto intervistato di valutare il grado di efficacia, su una scala da 0 a 10 (0 = per niente efficace; 10 = completamente efficace), di una serie di modalità attraverso le quali la formazione dei lavoratori può essere realizzata.
8. **Criticità e bisogni.** Tale sezione è composta da dieci domande volte ad esplorare le percezioni e gli atteggiamenti del datore di lavoro in relazione ad eventuali criticità e bisogni che emergono nell'adempimento degli obblighi di gestione della SSL connessi al suo ruolo. Con la prima domanda, si chiede all'intervistato, su una scala tipo Likert (1 = per niente; 5 = completamente), quanto si sente sovraccaricato dalle responsabilità relative alla tutela della SSL. Si chiede poi al datore di lavoro di indicare, con un valore compreso tra 1 e 5, quanto i lavoratori siano "interessati/partecipi/consapevoli/disciplinati/resistenti al cambiamento" rispetto alla SSL. Si è ritenuto altresì opportuno inserire tre domande estratte dalla *survey* ESENER: a) una domanda finalizzata a valutare quanto una serie di specifici aspetti (mancanza di risorse, mancanza di supporto tecnico,

eccessivi adempimenti obbligatori, ecc.) possa costituire un ostacolo per un'efficace gestione della SSL; b) una seconda domanda finalizzata a valutare una serie di motivazioni (adempimenti di obblighi di legge, pressione da parte degli organi di vigilanza, richieste dei lavoratori o dei loro rappresentanti, ecc.) che possono spingere un'azienda ad affrontare le questioni relative alla SSL; c) una terza con la quale si chiede di valutare aspetti determinanti (semplificazione normativa, accrescimento della qualificazione professionale delle figure della prevenzione, incremento dei fondi, ecc.) per il miglioramento della gestione della SSL [11]. Si invita poi a valutare, su una scala tipo Likert (1 = per niente utile; 5 = completamente utile), quanto, in relazione all'attuale situazione economica nazionale, per un'azienda sia sostenibile investire nella sicurezza. In merito poi alle associazioni di categoria, agli organismi paritetici ed all'INAIL, si chiede di esprimere un giudizio, su una scala tipo Likert (1 = per niente utile; 5 = completamente utile), sull'utilità dell'assistenza da essi fornita nella gestione della SSL. Con la domanda successiva si invita ad esprimere un giudizio, su una scala tipo Likert (1 = per niente; 5 = completamente), sul grado di fiducia relativo all'operato delle istituzioni pubbliche deputate al sistema di prevenzione e controllo della SSL. A completamento della sezione, si chiede all'intervistato se è a conoscenza degli incentivi previsti dall'INAIL per le aziende ed eventualmente se essi possono contribuire a migliorare la SSL.

**9. Figure della prevenzione.** La sezione si compone di due domande dedicate alle figure della prevenzione aziendale. Nella prima, si chiede se il RLS sia stato eletto o nominato all'interno dell'azienda. Con la successiva, si invita il datore di lavoro a definire la tipologia di rapporto - collaborativo/formale/conflittuale/inesistente - che ha con RLS, MC e RSPP.

**10. Cultura della sicurezza.** Completa il questionario la sezione composta da cinque domande dedicate alla cultura della sicurezza. Si invita il datore di lavoro a scegliere l'affermazione che meglio descrive il concetto di tutela della SSL tra quelle elencate (ad esempio, un obbligo di legge, un dovere morale, un valore aggiunto, ecc.). Si chiede poi al datore di lavoro di scegliere tre aspetti - secondo l'ordine di importanza per l'azienda - tra quelli elencati (SSL, soddisfazione dei lavoratori, soddisfazione clienti/utenti e responsabilità sociale d'impresa). Infine, si chiede di valutare se l'introduzione del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. [24] ha modificato (diminuito/invariato/aumentato) il livello di tutela della SSL.

La versione integrale del questionario è riportata in Appendice; in merito, si rappresenta che il questionario contiene anche domande non oggetto dell'analisi del presente report in quanto dirette ai soli datori di lavoro che svolgono il ruolo di RSPP.

## Analisi statistica

L'analisi dei questionari è stata svolta mediante SPSS versione 21. Per le scale Likert e per le domande con risposta di tipo nominale/ordinale sono state calcolate le frequenze assolute e percentuali nel campione totale e, ad un maggior livello di dettaglio, mediante tabelle a doppia entrata, le frequenze percentuali nei vari sottogruppi generati dalle variabili socio-demografiche e aziendali, al fine di mettere in evidenza eventuali peculiarità.

Per le domande che hanno previsto l'attribuzione di un punteggio su una scala compresa tra 0 e 10 - dove 0 indica il valore minimo e 10 il valore massimo - sono stati calcolati i punteggi medi sia nel campione totale che nei vari sottogruppi generati dall'incrocio con le variabili socio-demografiche ed aziendali.

Per il primo gruppo di domande, al fine di verificare l'eventuale presenza di associazione tra le variabili socio-demografiche ed aziendali e le risposte date, è stato utilizzato il test del Chi Quadrato ( $\chi^2$ ). Mentre, per le domande per le quali è stato calcolato un punteggio medio, è stato applicato il test ANOVA. Sono stati considerati significativi valori di  $p < 0,05$ .

Si riporta di seguito una descrizione dei principali risultati ottenuti, con approfondimenti relativi ad alcuni confronti che, sulla base di test statistici, sono emersi significativi.

## RISULTATI

### Caratteristiche socio-demografiche e aziendali

Nella Tabella 6 si riporta la descrizione del campione, relativamente alle caratteristiche socio-demografiche e aziendali. Il campione intervistato si compone di 1.010 datori di lavoro corrispondenti ad altrettante aziende.

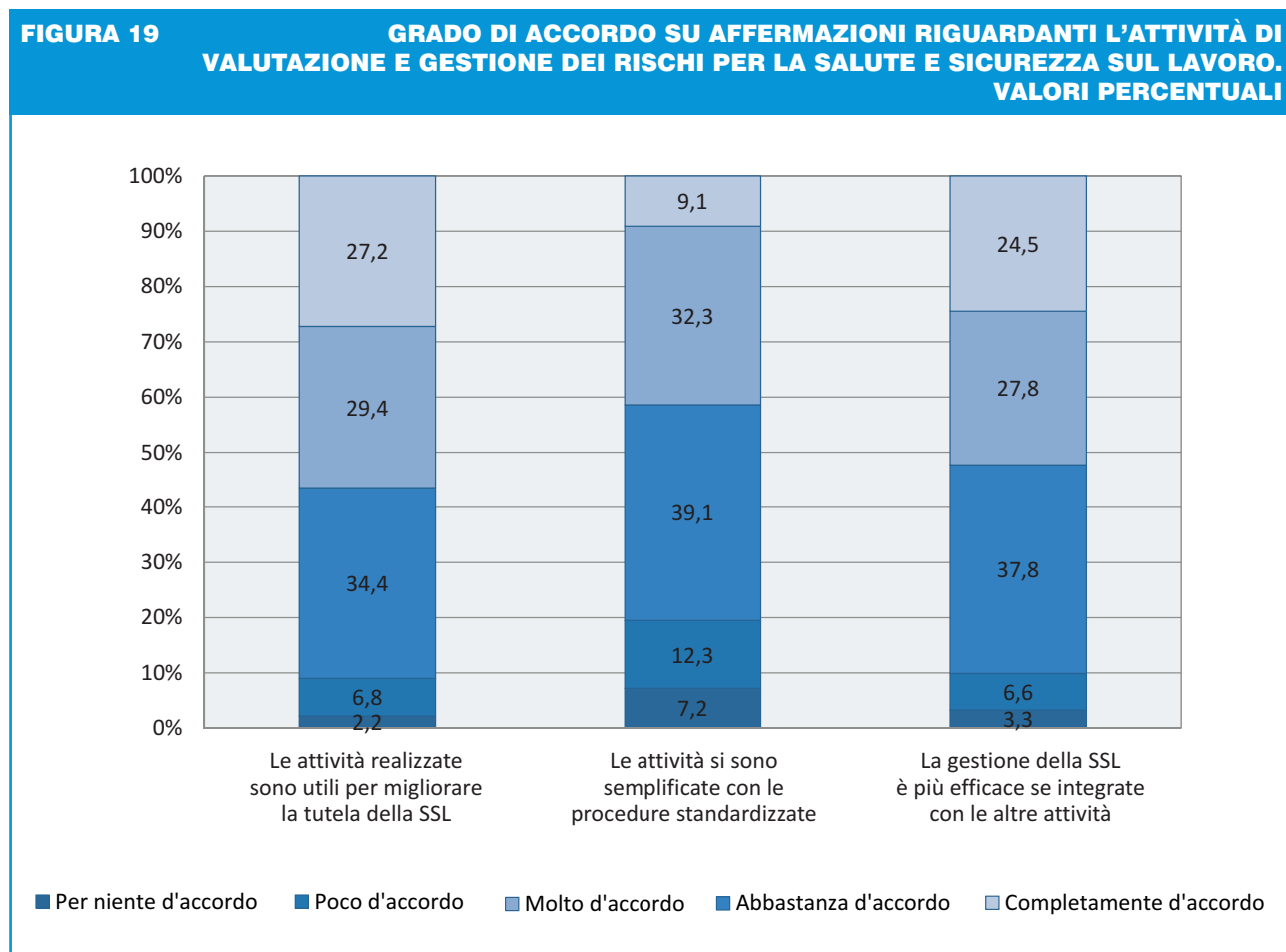
In circa la metà (49,1%) delle aziende che hanno partecipato all'indagine, il datore di lavoro ha riferito di svolgere anche la funzione di RSPP.

<b>Tabella 6</b>		<b>RIPARTIZIONE PER AREA GEOGRAFICA, SETTORE ECONOMICO E DIMENSIONE AZIENDALE. VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI</b>	
<b>Variabile</b>	<b>Descrizione</b>	<b>v.a.</b>	<b>%</b>
<b>Area geografica</b>			
	Nord	372	36,8
	Centro	333	32,9
	Sud e Isole	306	30,3
<b>Settore economico</b>			
A,B	Agricoltura, caccia e silvicoltura; Pesca	48	4,7
C,D,E	Estrazione di minerali; Attività manifatturiere; Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	136	13,5
F	Costruzioni	112	11,1
G,H	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa; Alberghi e ristoranti	130	12,8
I	Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	118	11,6
J,K	Attività finanziarie; Attività immobiliari, noleggio e servizi alle imprese	136	13,5
L,M	Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria; Istruzione	102	10,1
N	Sanità e assistenza sociale	119	11,8
O,P,Q	Altri servizi pubblici, sociali e personali; Attività di datori di lavoro per personale domestico svolto da famiglie e convivenze; Organizzazioni e organismi extraterritoriali	110	10,9
<b>Dimensione aziendale</b>			
	1-9 addetti	321	31,8
	10-49 addetti	304	30,0
	50-249 addetti	266	26,3
	250 e oltre addetti	120	11,8
<b>Totale</b>		<b>1.010</b>	<b>100,0</b>

### Valutazione e gestione del rischio

Nelle aziende in cui il datore di lavoro ha dichiarato di non svolgere anche le funzioni di RSPP (50,9%), risulta che il SPP aziendale è gestito internamente nel 46,9% dei casi ed esternamente nel 53,1%. L'utilizzo di un SPP interno è stato riportato più frequentemente dalle aziende delle Costruzioni e meno da quelle della Pubblica Amministrazione. Non sono state evidenziate differenze né territoriali né per dimensione aziendale.

La maggior parte dei datori di lavoro è d'accordo, "molto" o "completamente", sull'utilità delle attività di valutazione e gestione dei rischi svolte in azienda per migliorare la SSL (56,6%), come anche sulla maggiore efficacia delle stesse quando integrate con altre attività aziendali (52,3%) quali, ad esempio, il controllo della qualità, la gestione degli aspetti ambientali, la responsabilità sociale di impresa o la promozione della salute (Figura 19).



(\*) Solo aziende con meno di 50 addetti a conoscenza delle procedure standardizzate per la valutazione dei rischi.

Se i dati sono incrociati con le principali variabili aziendali, emergono associazioni significative soprattutto con la dimensione aziendale, mentre non sono evidenti differenze dal punto di vista territoriale.

In particolare, il 37,8% delle aziende medie ed il 47,2% di quelle grandi sono "completamente" d'accordo sull'utilità delle attività di valutazione e gestione dei rischi, a fronte di percentuali del 17,6% delle micro e del 23,6% delle piccole aziende.

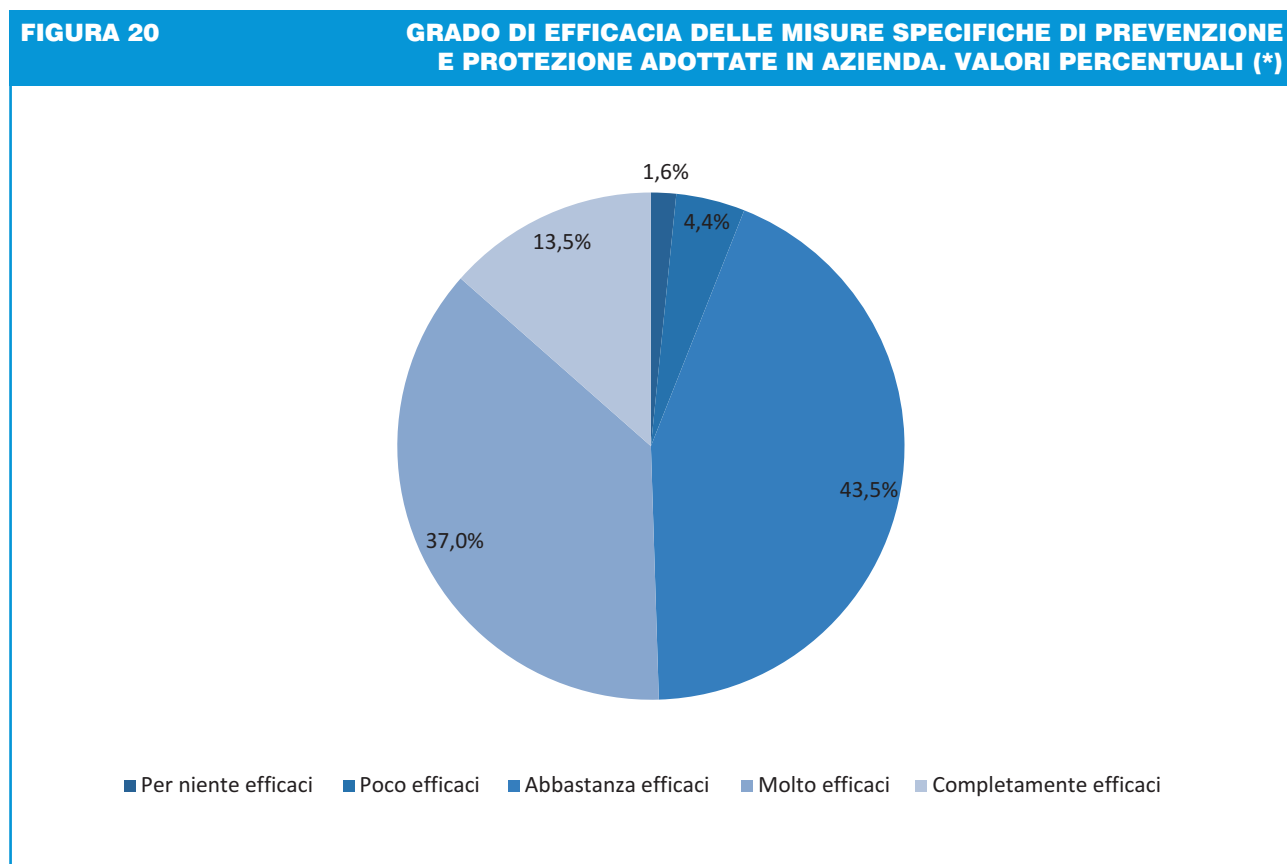
Analogamente, se circa un terzo dei datori di lavoro delle grandi aziende (33,1%) è in completo accordo sull'utilità di integrare la gestione della SSL con le altre attività aziendali, tale percentuale è tuttavia più bassa negli altri sottogruppi di aziende: 12,3% nelle medie, 12,2% nelle piccole e 4,1% nelle micro-aziende. Il 14,6% delle micro-aziende, d'altra parte, è "per niente" d'accordo sull'utilità dell'integrazione, mentre per le grandi aziende questa percentuale è pari al 4,2%.

Nel gruppo delle micro e piccole aziende, circa il 72,0% dei datori di lavoro riferisce di essere a conoscenza delle procedure standardizzate per la valutazione dei rischi previste dall'art. 29 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. [24] e definite con Decreto Interministeriale del 30 novembre 2012. Il 32,3% di quanti le conoscono è "molto" d'accordo sul fatto che tali procedure abbiano semplificato le attività di valutazione e gestione dei rischi ed il 9,1% lo è "completa-

mente” (Figura 19). Emerge, comunque, che il 19,5% dei rispondenti è “poco” o “per niente” d’accordo su tale semplificazione.

Considerando le variabili aziendali, la percentuale di aziende che sono d’accordo, “molto” o “completamente”, sul fatto che le procedure standardizzate abbiano semplificato la valutazione e la gestione dei rischi, varia tra i diversi settori economici, andando dal 27,3% della Sanità a circa il 50,0% della Pubblica Amministrazione.

Più delle metà delle aziende (50,5%) che, a seguito della valutazione dei rischi, hanno adottato misure specifiche di prevenzione e protezione (63,2% del totale), le ritiene “molto” o “completamente” efficaci, mentre un ulteriore 43,5% le valuta come “abbastanza” efficaci (Figura 20).



(\*) Solo aziende che hanno adottato misure specifiche di prevenzione e protezione a seguito della valutazione dei rischi.

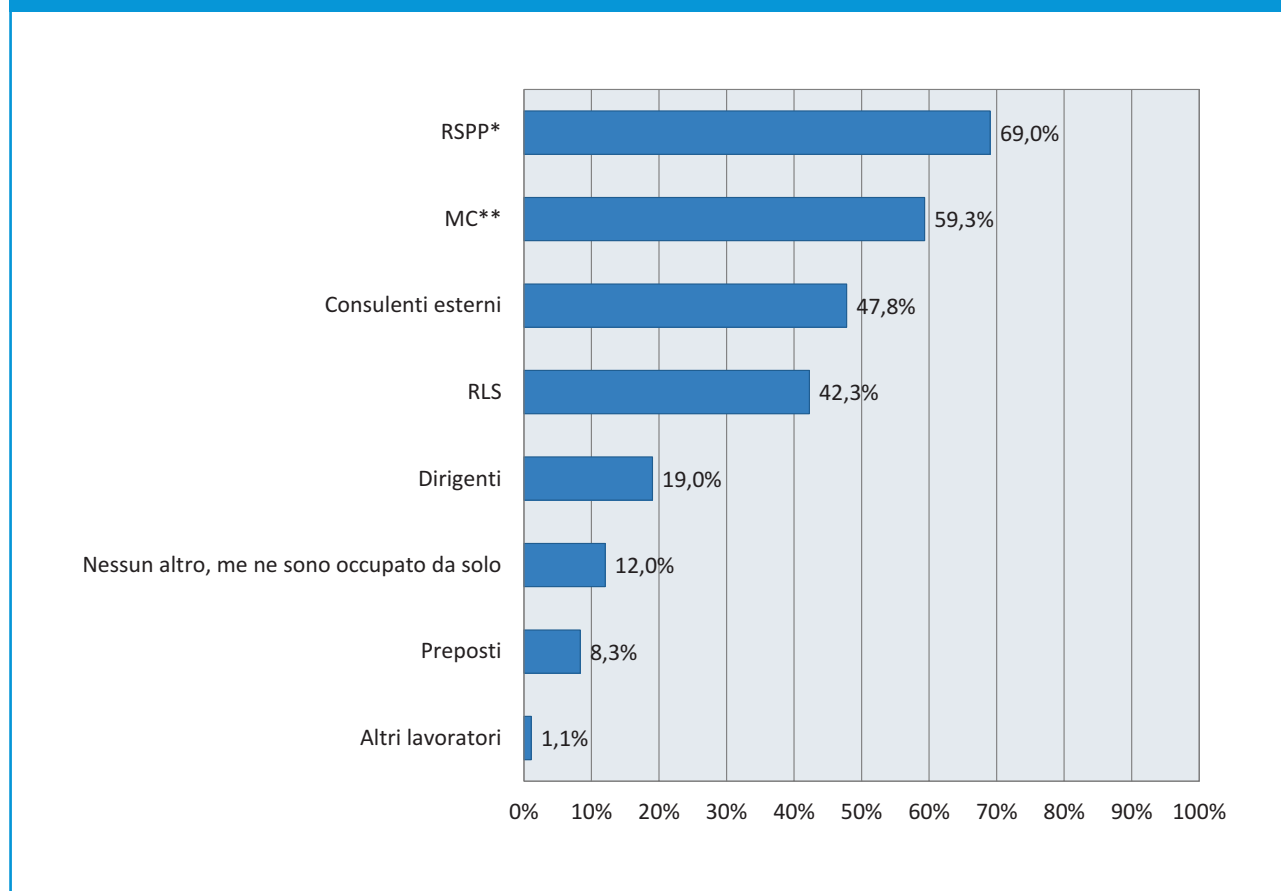
Incrociando i dati per la dimensione aziendale, emerge che tali misure sono ritenute “molto” efficaci dal 47,8% delle grandi aziende, dal 41,8% delle medie aziende, dal 39,3% delle piccole e dal 23,7% delle micro-aziende. Oltre il 15,0% di queste ultime le ritengono, d’altra parte, “per niente” o “poco” efficaci, contro il 2,2% delle grandi aziende. Alcune differenze devono essere segnalate anche in base al settore economico. Una completa efficacia delle misure specifiche di prevenzione e protezione adottate è riportata dal 22,8% delle aziende del settore Costruzioni; negli altri settori, tale percentuale è più bassa e va dal 17,1% della Sanità a circa il 6,0% dei settori Trasporti e Altri servizi. La percentuale di aziende che ritiene che tali misure siano state “per niente” o “poco” efficaci raggiunge il 10,5% nel settore Commercio, il 10,6% nella Sanità, l’11,8% nel settore Altri servizi, mentre è inferiore al 5,0% nei restanti settori.

Relativamente al RSPP ed al MC - quest’ultimo laddove presente in azienda - i datori di lavoro riportano, nella maggioranza dei casi, una loro collaborazione attiva alla valutazione dei rischi, pari rispettivamente al 69,0% ed al 59,3%, seguiti dai consulenti esterni (47,8%) e dal RLS (42,3%) (Figura 21). La collaborazione da parte delle figure

delle prevenzione - RSPP, MC e RLS - appare influenzata dalle caratteristiche aziendali; il coinvolgimento delle tre figure aumenta, infatti, in maniera rilevante all'aumentare delle dimensioni aziendali, essendo rispettivamente pari al 57,1%, 51,7% e 26,2% nelle micro-aziende, arrivando rispettivamente a 80,9%, 73,5% e 45,8% nelle grandi aziende.

Una percentuale consistente di tutte le aziende (47,8%) riferisce anche la collaborazione di consulenti esterni (Figura 21). Tale dato si rileva indipendente dalle dimensioni aziendali, dall'area geografica e dal settore economico.

**FIGURA 21** **FIGURE CHE HANNO COLLABORATO ATTIVAMENTE ALL'ULTIMA VALUTAZIONE DEI RISCHI. VALORI PERCENTUALI**



(\*) Solo aziende in cui le funzioni di RSPP non sono svolte direttamente dal datore di lavoro.

(\*\*) Solo aziende in cui è prevista la sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

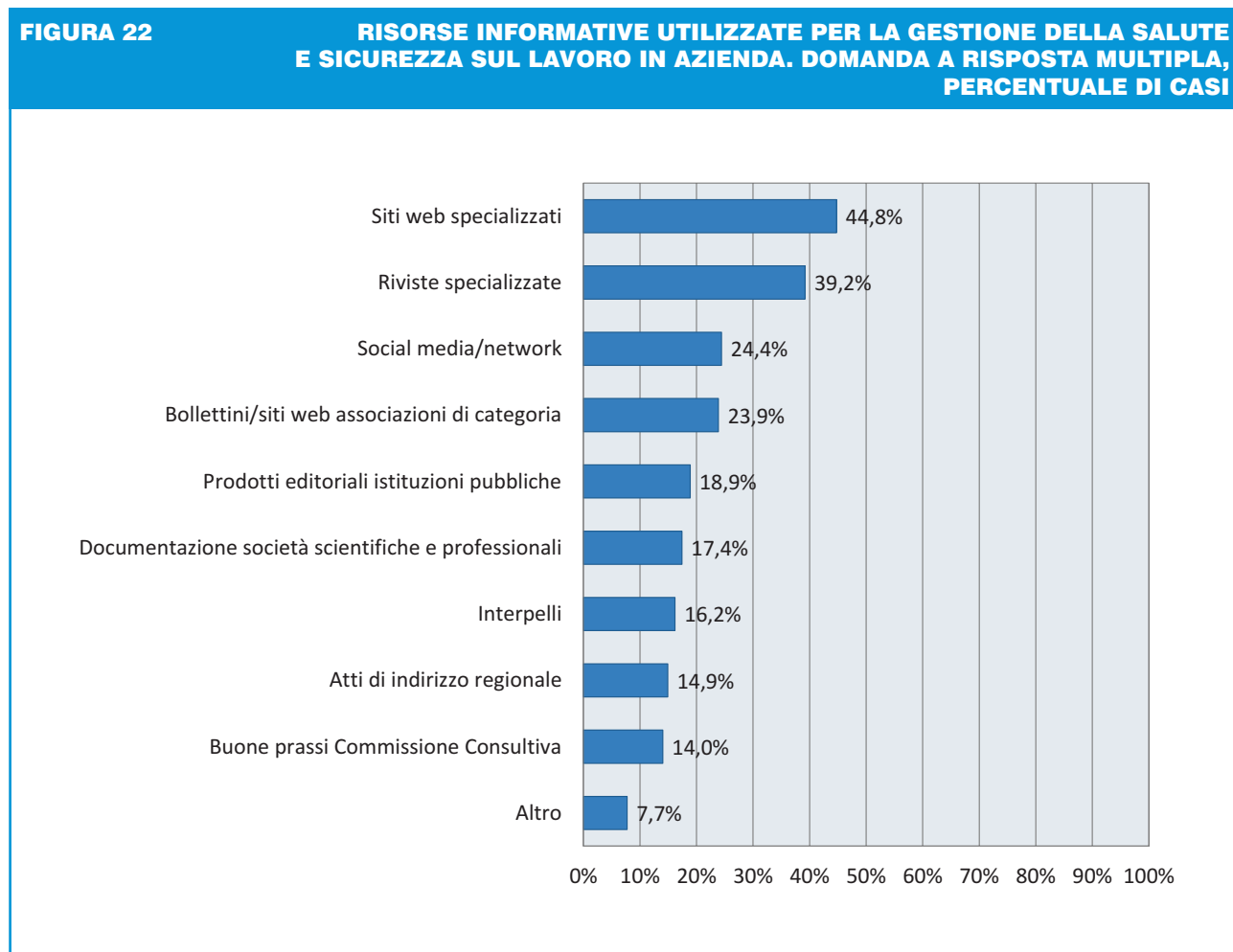
Riporta una collaborazione attiva del RSPP il 74,3% delle aziende del Nord Italia, mentre tale percentuale è del 58,3% nel Sud e Isole.

Per quanto riguarda il MC, dichiarano che ha collaborato attivamente alla valutazione dei rischi il 65,6% dei datori di lavoro del Centro, il 59,9% del Nord e il 52,2% del Sud e Isole.

Le grandi aziende riportano anche, nel 32,8% dei casi, una collaborazione attiva da parte dei dirigenti. Tale percentuale è intorno al 15,0% sia nelle piccole che nelle micro-aziende. Nel 19,3% delle micro-aziende, infine, il datore di lavoro riferisce di aver effettuato la valutazione dei rischi da solo, senza ricorrere ad alcuna consulenza, a fronte del 7,1% delle medie e del 4,2% delle grandi aziende.

Tra le diverse risorse informative utilizzate per lo svolgimento delle attività di valutazione e gestione dei rischi, i

datori di lavoro hanno scelto, mediante domanda a risposta multipla, le riviste e i siti web specializzati con percentuali, rispettivamente, del 44,8% e del 39,2% (Figura 22).



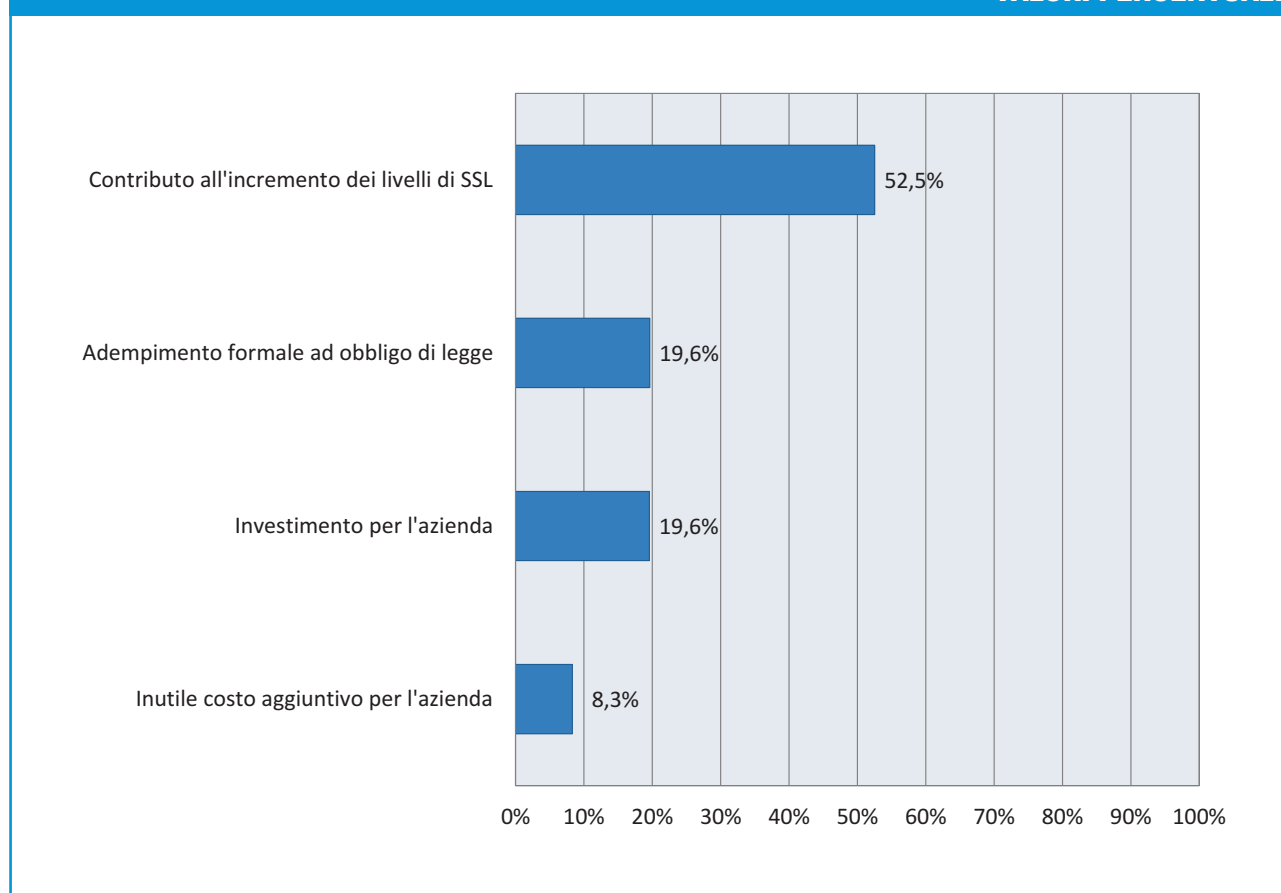
Emergono alcune caratterizzazioni nell'utilizzo di tali risorse tra i diversi sottogruppi da cui è composto il campione. Lo strumento dell'interpello, ad esempio, è consultato maggiormente dalle aziende del Nord (15,6%) rispetto a quelle del Sud e Isole (8,8%). Le grandi aziende che dichiarano l'utilizzo di riviste e siti web specializzati sono, rispettivamente, il 40,8% e il 47,5%, mentre percentuali più basse si rilevano negli altri sottogruppi di aziende con un numero inferiore di addetti. Per quanto riguarda il settore economico, le aziende del settore Industria ricorrono ai social media o network più frequentemente (25,7%) rispetto a tutti gli altri settori.

### Sorveglianza sanitaria

Questo paragrafo riporta i risultati relativi alla percezione, da parte dei datori di lavoro, delle attività svolte dal MC. In poco meno dell'80,0% delle aziende coinvolte era prevista la sorveglianza sanitaria da parte del MC. Questa, in particolare, è risultata interessare in misura minore le micro-aziende (65,8%) e maggiormente le medie (91,3%) e le grandi aziende (94,2%).

Il 52,5% dei datori di lavoro, nelle cui aziende è prevista la sorveglianza sanitaria, ritiene che essa contribuisca all'incremento dei livelli di SSL ed il 19,6% ritiene che rappresenti un investimento per l'azienda. D'altro canto, il 19,6% ritiene che sia un adempimento formale per un obbligo di legge e l'8,3% un inutile costo aggiuntivo (Figura 23).

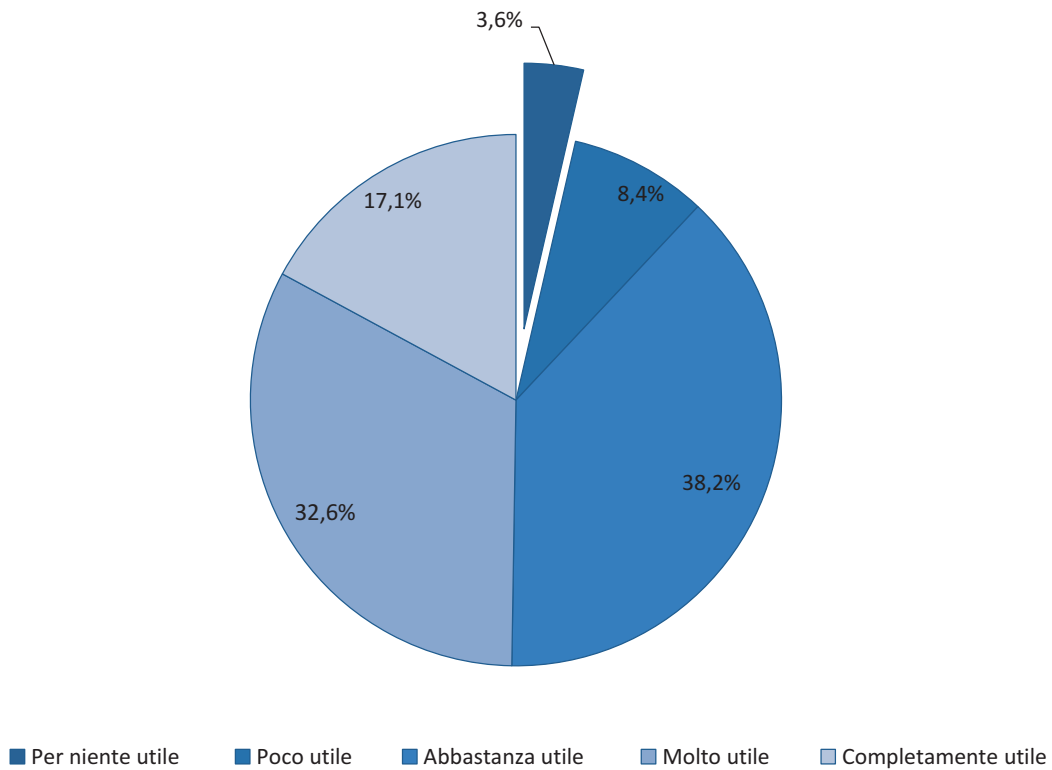
**FIGURA 23 PERCEZIONE DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA DA PARTE DEI DATORI DI LAVORO. VALORI PERCENTUALI**



Effettuando l'incrocio di tali dati con le variabili aziendali, emerge che, complessivamente, il 42,8% delle micro-aziende considera tale attività come un inutile costo o, in alternativa, come un adempimento formale ad un obbligo di legge. Tale percentuale è più bassa per le piccole (29,9%), le medie (18,3%) e le grandi (17,6%) aziende.

In riferimento al sopralluogo effettuato dal MC negli ambienti di lavoro, esso risulta "molto" o "completamente" utile per la SSL per il 49,7% dei datori di lavoro (Figura 24), seppur con una variabilità tra le micro-aziende (37,3%) e le grandi aziende (62,4%).



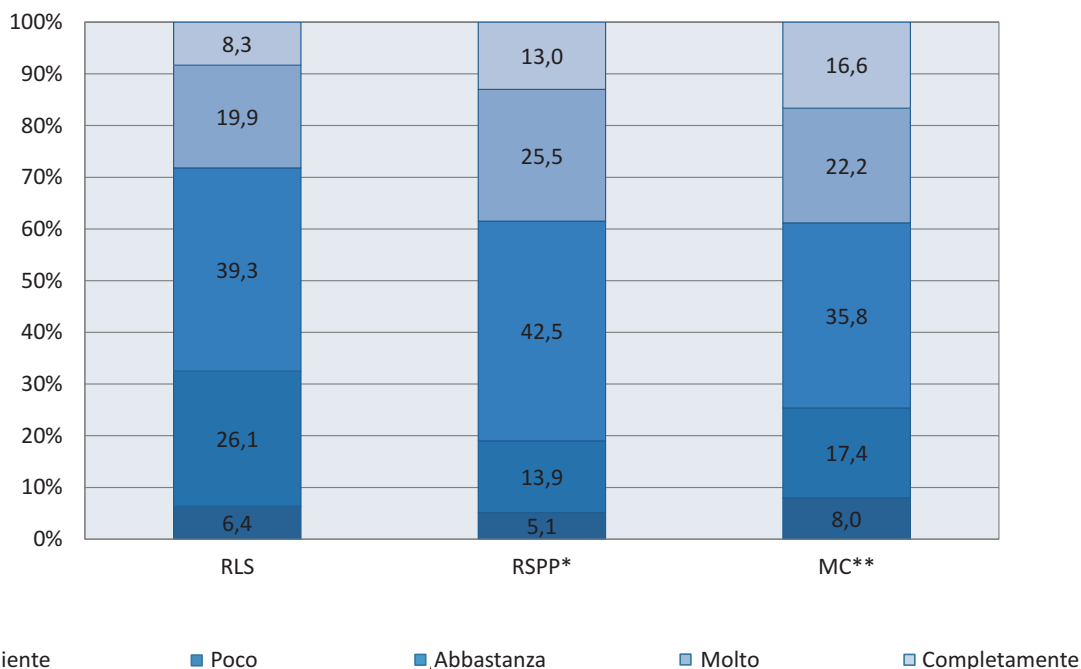
**FIGURA 24****UTILITÀ DEL SOPRALLUOGO DEL MEDICO COMPETENTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO. VALORI PERCENTUALI**

Sono, infine, presentati i risultati relativi all'importanza attribuita dal datore di lavoro al contributo delle diverse figure della prevenzione nella individuazione di una mansione alternativa, nell'eventualità in cui sia espresso un giudizio di inidoneità alla mansione specifica per un lavoratore.

Il RSPP è ritenuto poter contribuire "molto" o "completamente" nel 38,5% delle aziende in cui esiste come figura distinta dal datore di lavoro. Analogamente si rileva per il MC relativamente al 38,8% delle aziende in cui è stato nominato. Percentuali più basse (28,2%), ma comunque rilevanti, di datori di lavoro riconoscono il possibile contributo del RLS (Figura 25).

**FIGURA 25**

**VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO DELLE FIGURE DELLA PREVENZIONE ALL'INDIVIDUAZIONE DI UNA MANSIONE ALTERNATIVA IN CASO DI INIDONEITÀ DEL LAVORATORE ALLA MANSIONE SPECIFICA. VALORI PERCENTUALI**



(\*) Solo aziende in cui le funzioni di RSPP non sono svolte direttamente dal datore di lavoro.

(\*\*) Solo aziende in cui è prevista la sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

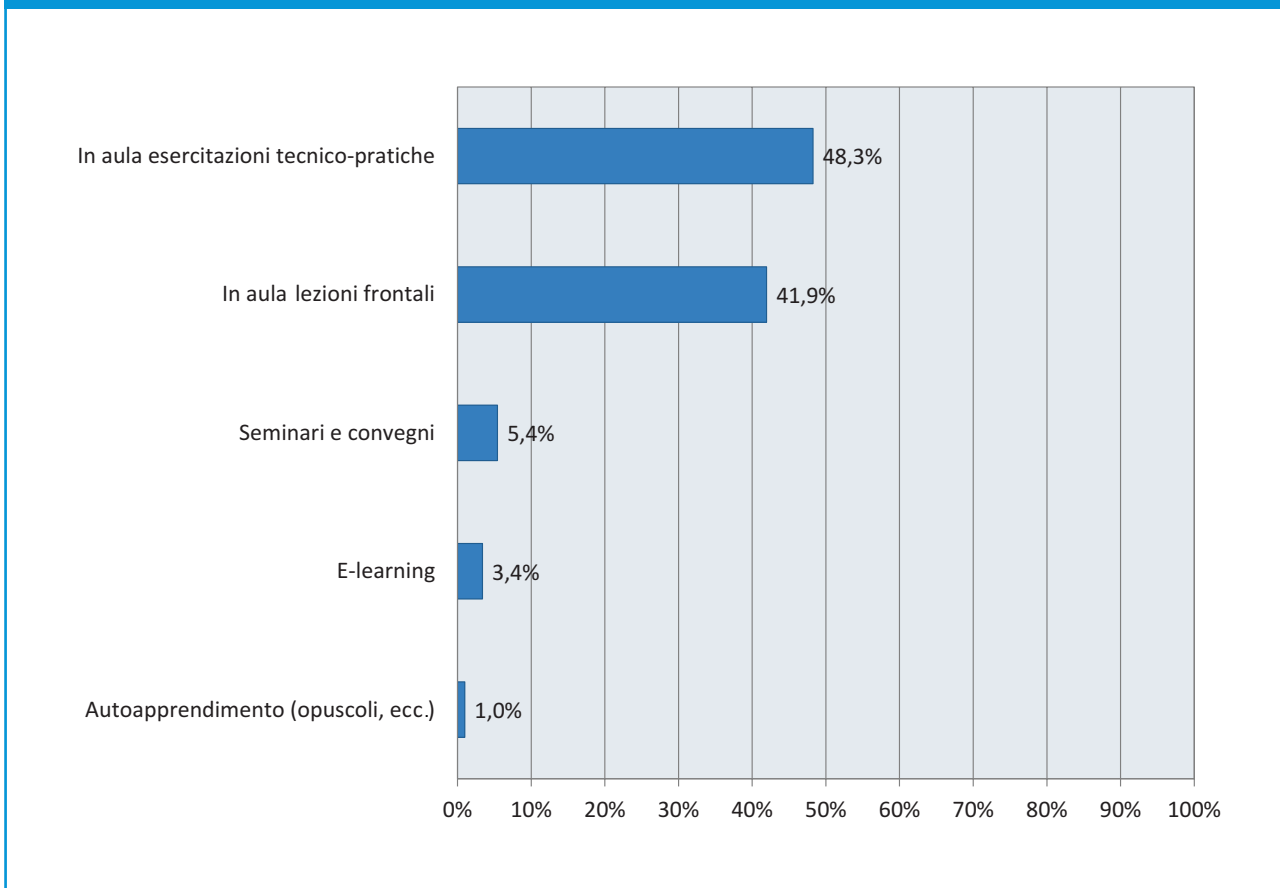
In particolare, in relazione alle caratteristiche aziendali, si evidenzia che il MC è ritenuto poter contribuire “molto” o “completamente” alla individuazione di una mansione alternativa nel 48,6% delle grandi aziende, nel 41,9% delle medie, nel 35,2% delle piccole e nel 34,2% delle micro-aziende. Per quanto riguarda il RLS, la percentuale maggiore di datori di lavoro che riconoscono un suo contributo rilevante (“molto” o “completamente”) si osserva tra le medie aziende (33,9%); percentuali più basse si riscontrano tra le piccole aziende (28,5%) e le micro-aziende (23,5%), ma anche tra le grandi aziende (25,5%).

**Formazione dei datori di lavoro**

Il 63,6% dei datori di lavoro riferisce di aver personalmente partecipato, negli ultimi cinque anni, ad eventi formativi/informativi sui temi della SSL. La Figura 26 riporta i risultati relativi alle diverse modalità di formazione che i datori di lavoro, con recente esperienza di partecipazione ad eventi, hanno scelto come le più efficaci.

**FIGURA 26**

**MODALITÀ DI FORMAZIONE/INFORMAZIONE PIÙ EFFICACI RIVOLTE A DATORI DI LAVORO. VALORI PERCENTUALI**



La formazione in aula con esercitazioni tecnico-pratiche è ritenuta la più efficace dalla maggior parte dei datori di lavoro (48,3% del totale), senza sostanziali differenze in base alle caratteristiche aziendali, seguita da quella, sempre in aula, con lezioni frontali (41,9%).

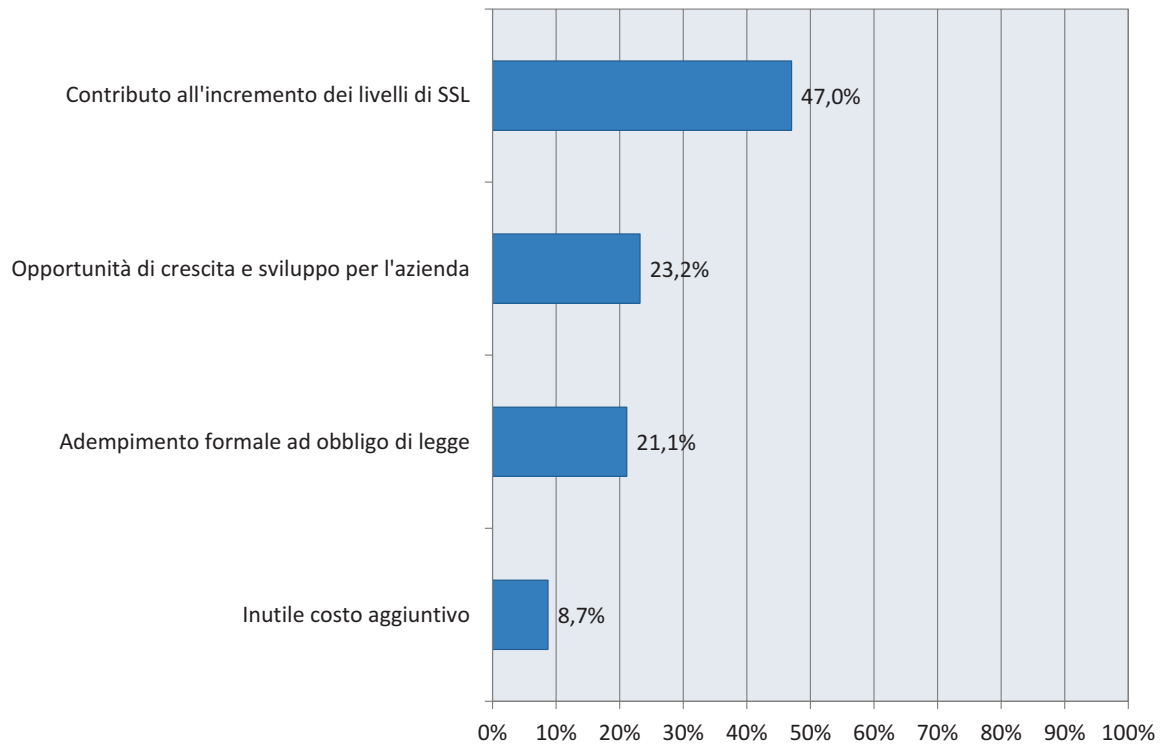
Per le altre modalità, si evidenziano invece differenze geografiche: l'*e-learning* è ritenuto la modalità più efficace dal 7,8% delle aziende del Nord e dall'1,1% del Sud e Isole; i seminari e convegni sono considerati la modalità più efficace in una percentuale del 10,9% delle aziende del Sud e Isole contro il 4,3% del Centro ed il 3,1% del Nord; l'autoapprendimento mediante opuscoli o altro materiale informativo è riportato come più efficace (3,3%) solo dalle aziende del Centro, mentre nessun datore di lavoro di aziende con sede nelle altre aree geografiche si esprime in tal senso.

**Formazione dei lavoratori**

In generale, la maggior parte dei datori di lavoro intervistati ritiene che la formazione dei lavoratori prevista dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. [24] rappresenti un contributo all'incremento dei livelli di SSL (47,0%), un'opportunità di crescita e sviluppo per l'azienda (23,2%), un adempimento formale ad un obbligo di legge (21,1%) o un inutile costo aggiuntivo (8,7%) (Figura 27). Ritiene, invece, la formazione obbligatoria dei lavoratori un contributo al miglioramento della SSL il 37,0% delle micro-aziende contro il 52,7% delle medie ed il 58,5% delle grandi aziende.

**FIGURA 27**

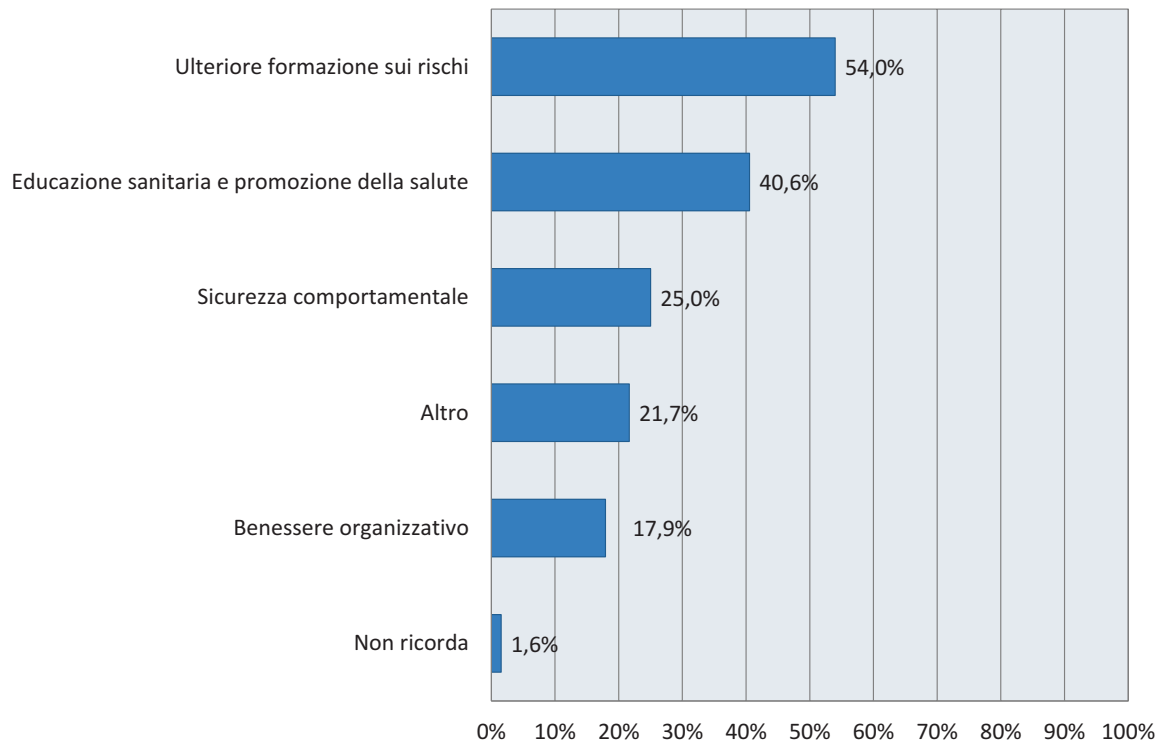
**PERCEZIONE DELLA FORMAZIONE OBBLIGATORIA DEI LAVORATORI DA PARTE DEI DATORI DI LAVORO. VALORI PERCENTUALI**



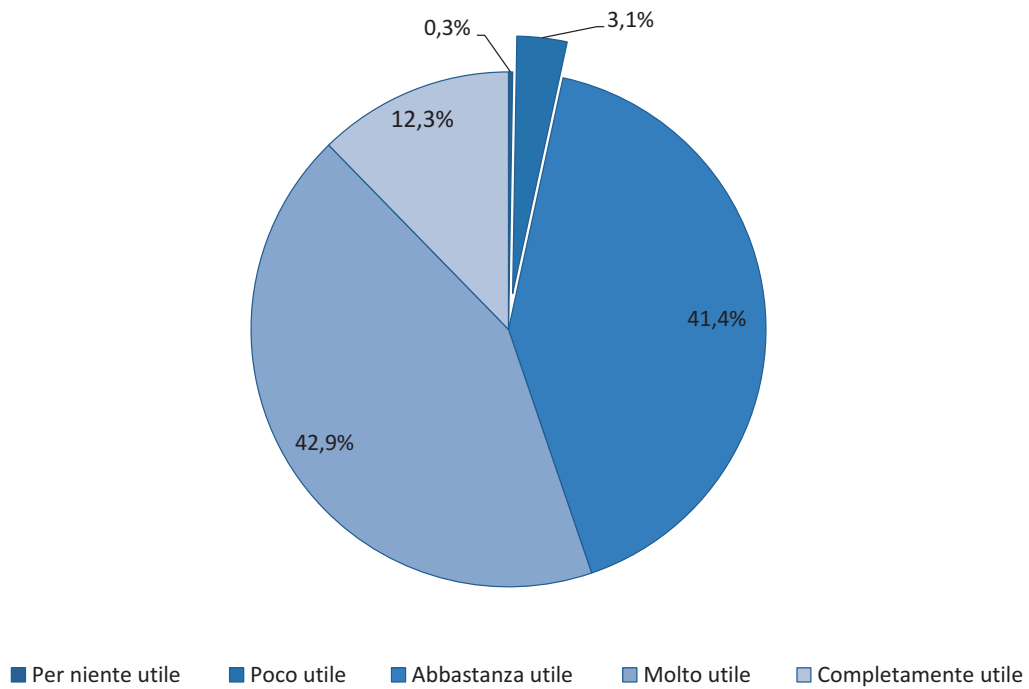
Il 38,6% di tutte le aziende riferisce di aver effettuato ulteriori interventi di formazione e informazione, oltre a quelli previsti obbligatori per legge. Tale percentuale aumenta all'aumentare delle dimensioni aziendali, andando dal 26,2% delle micro-aziende al 59,8% delle grandi aziende.

Solo nel caso della formazione non obbligatoria sui rischi emerge un'associazione con variabili aziendali. Rispettivamente, il 64,3% delle medie ed il 57,1% delle grandi aziende riportano, infatti, di aver effettuato interventi di questo tipo, mentre solo il 48,6% delle piccole ed il 42,9% delle micro-aziende riferiscono di averli attuati.

Per quanto concerne gli interventi formativi non obbligatori, emerge che essi hanno riguardato prevalentemente ulteriore formazione sui rischi presenti in azienda (54,0%), seguita dall'educazione sanitaria e promozione della salute (40,6%) e dalla sicurezza comportamentale (25,0%) (Figura 28).

**FIGURA 28****ULTERIORI INTERVENTI FORMATIVI/INFORMATIVI DEI LAVORATORI EFFETTUATI OLTRE LA FORMAZIONE PREVISTA DAL D.Lgs. 81/2008. VALORI PERCENTUALI**

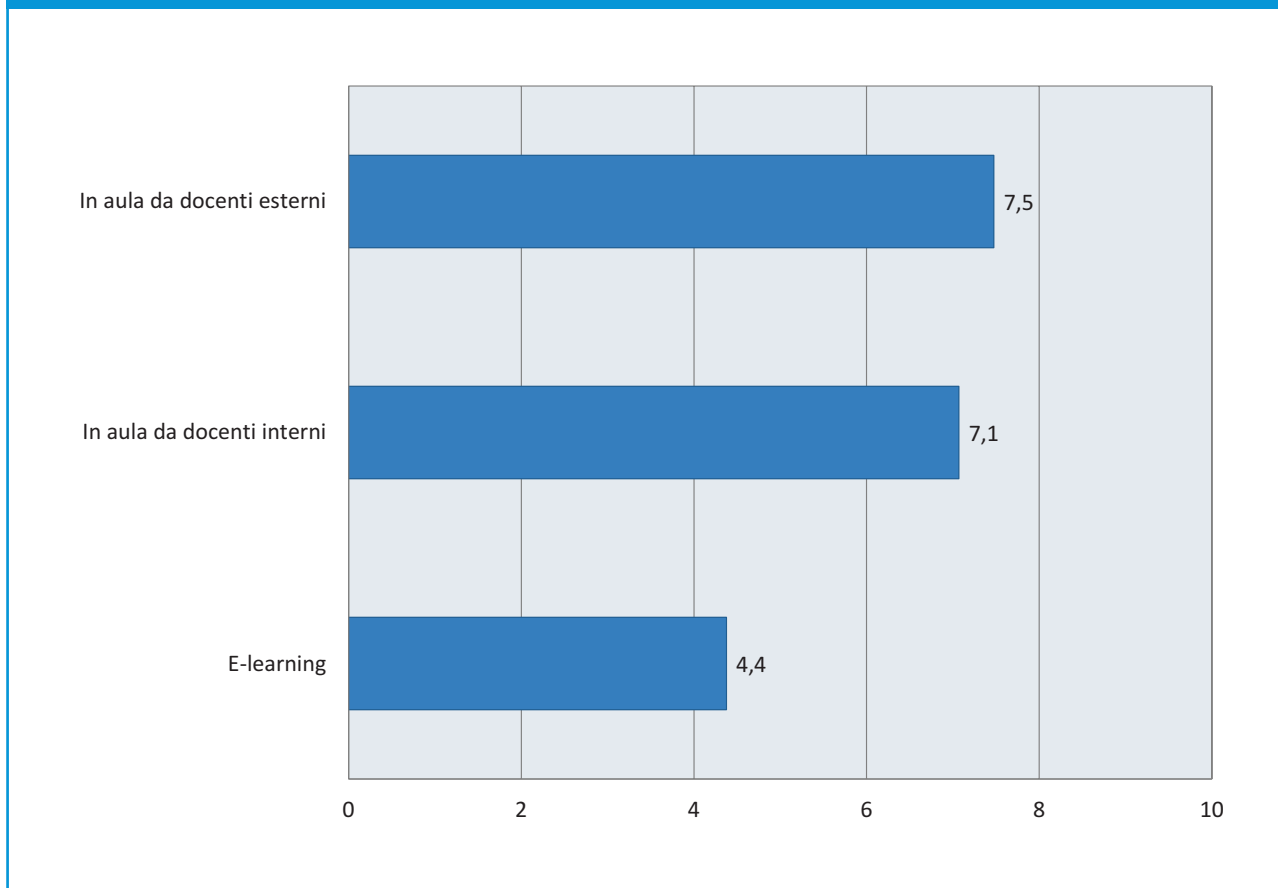
Gli interventi formativi non obbligatori, nel loro complesso, sono considerati utili (“molto” o “completamente”) dal 55,2% dei datori di lavoro che li hanno effettuati (96,6%) (Figura 29). Tale dato non mostra associazioni significative con le caratteristiche aziendali.

**FIGURA 29****GRADO DI UTILITÀ DELL'ULTERIORE FORMAZIONE/INFORMAZIONE DEI LAVORATORI. VALORI PERCENTUALI**

In termini di punteggio medio, calcolato su una scala variabile tra 0 e 10, la modalità ritenuta più efficace dai datori di lavoro per la formazione dei lavoratori risulta essere quella svolta in aula da docenti esterni all'azienda, seguita a breve distanza da quella effettuata con la stessa modalità da parte di docenti interni (Figura 30).

**FIGURA 30**

**GRADO DI EFFICACIA DELLE DIVERSE MODALITÀ DI FORMAZIONE DEI LAVORATORI. VALORI MEDI**



La formazione in aula con docenti esterni è valutata più efficace, in termini di punteggio medio, dalle aziende del Sud e Isole (7,8) rispetto a quelle del Centro (7,3). Le aziende del Centro Italia considerano la formazione in aula con docenti interni mediamente più efficace (7,4) rispetto a quelle sia del Nord (6,9), sia del Sud e Isole (6,9). La modalità di formazione in *e-learning* è ritenuta più efficace nel Nord Italia (4,7) e meno nel Sud e Isole (4,0).

La formazione in aula con docenti esterni è valutata più favorevolmente dalle medie aziende (7,9) e da quelle piccole (7,6), rispetto alle micro-aziende (7,0). Di contro, la formazione in aula con docenti interni è ritenuta più efficace dalle grandi aziende (7,9), rispetto a medie (7,1), piccole (7,0) e micro-aziende (6,8).

La formazione in aula con docenti esterni è ritenuta mediamente più efficace dai datori di lavoro delle aziende dei settori Pubblica Amministrazione e Industria - in entrambi i casi pari a 7,8 - seguiti da Costruzioni (7,7), Attività finanziarie e Trasporti (7,6), mentre lo è meno da quelli del settore Agricoltura (6,2).

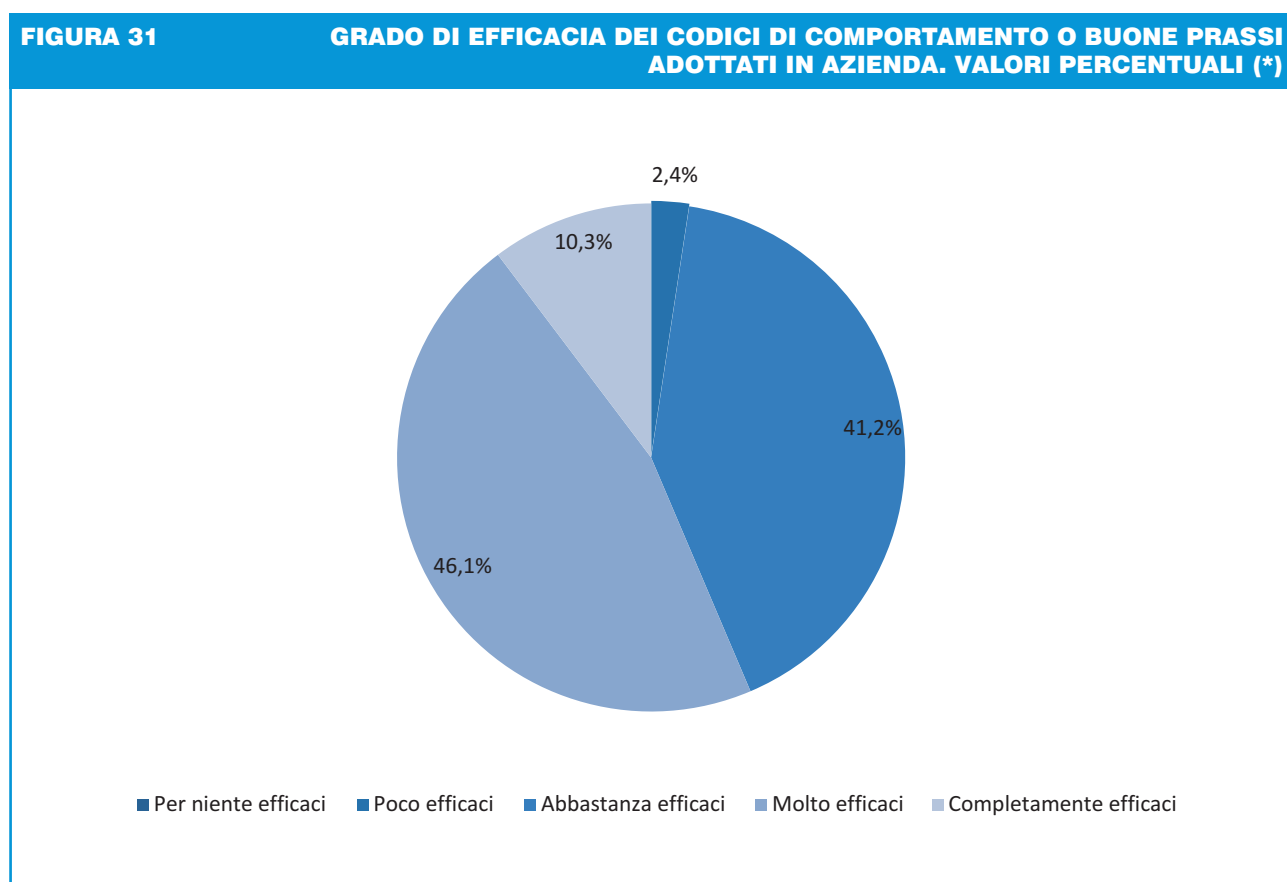
L'*e-learning* è invece considerato maggiormente efficace dai datori di lavoro dei settori Trasporti (4,9), Altri servizi (4,7), Commercio (4,6) e meno da quelli del settore Costruzioni (3,3).

**Riunione periodica e consultazione dei lavoratori**

Mentre il 47,1% dei datori intervistati dichiara che, per la propria azienda, la riunione periodica (ex art. 35 del D.Lgs. 81/2008) non è prevista obbligatoriamente, invece per il 52,9% delle aziende è previsto tale obbligo.

Emerge che oltre il 70,0% delle aziende per le quali vige il suddetto obbligo riferisce di aver adottato, a seguito

della riunione periodica, codici di comportamento o buone prassi per prevenire gli infortuni e le malattie professionali. La percentuale di aziende che hanno adottato tali strumenti aumenta all'aumentare della dimensione aziendale: 59,4% delle micro-aziende, 64,9% delle piccole, 78,3% delle medie e 82,7% delle grandi aziende. Anche in questo caso prevalgono le aziende che le ritengono "molto" o "completamente" efficaci nel migliorare la SSL (56,4%), mentre una minima percentuale riporta una scarsa efficacia (2,4%) (Figura 31). Non sono emerse associazioni significative con le variabili aziendali considerate.



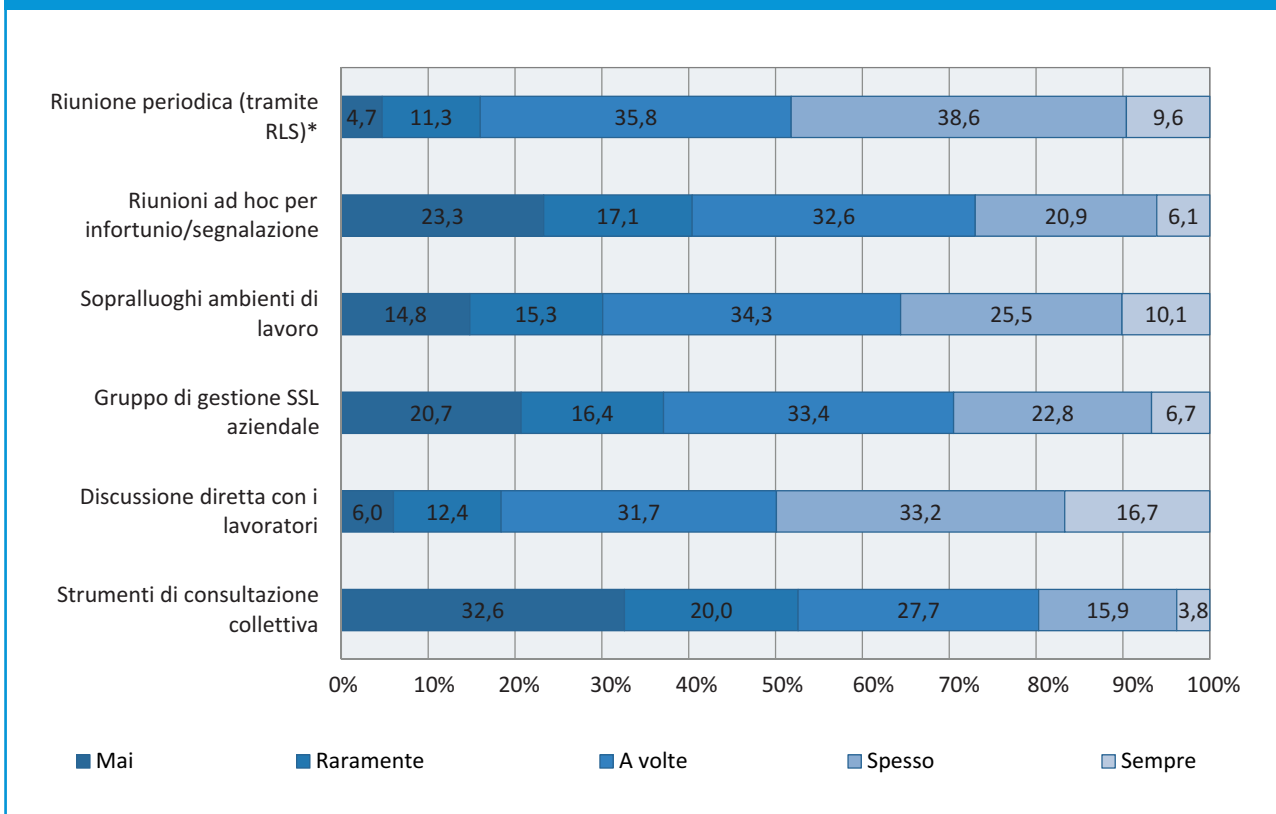
(\*) Solo aziende che hanno adottato a seguito di riunione periodica (art. 35 D.Lgs. 81/2008) codici di comportamento o buone prassi.

Nella Figura 32, si riporta la frequenza con cui le diverse modalità di consultazione dei lavoratori sulle tematiche relative alla SSL sono utilizzate dalle aziende. In generale, le modalità utilizzate più frequentemente ("spesso" e "sempre") risultano essere la discussione diretta con i lavoratori (49,9%) e la consultazione tramite il RLS in occasione delle riunioni periodiche previste dall'art. 35 del D.Lgs. 81/2008 (48,2%).



**FIGURA 32**

**UTILIZZO DELLE DIVERSE MODALITÀ ATTRAVERSO CUI PUÒ AVVENIRE IL CONFRONTO CON I LAVORATORI SUI TEMI DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO. VALORI PERCENTUALI**



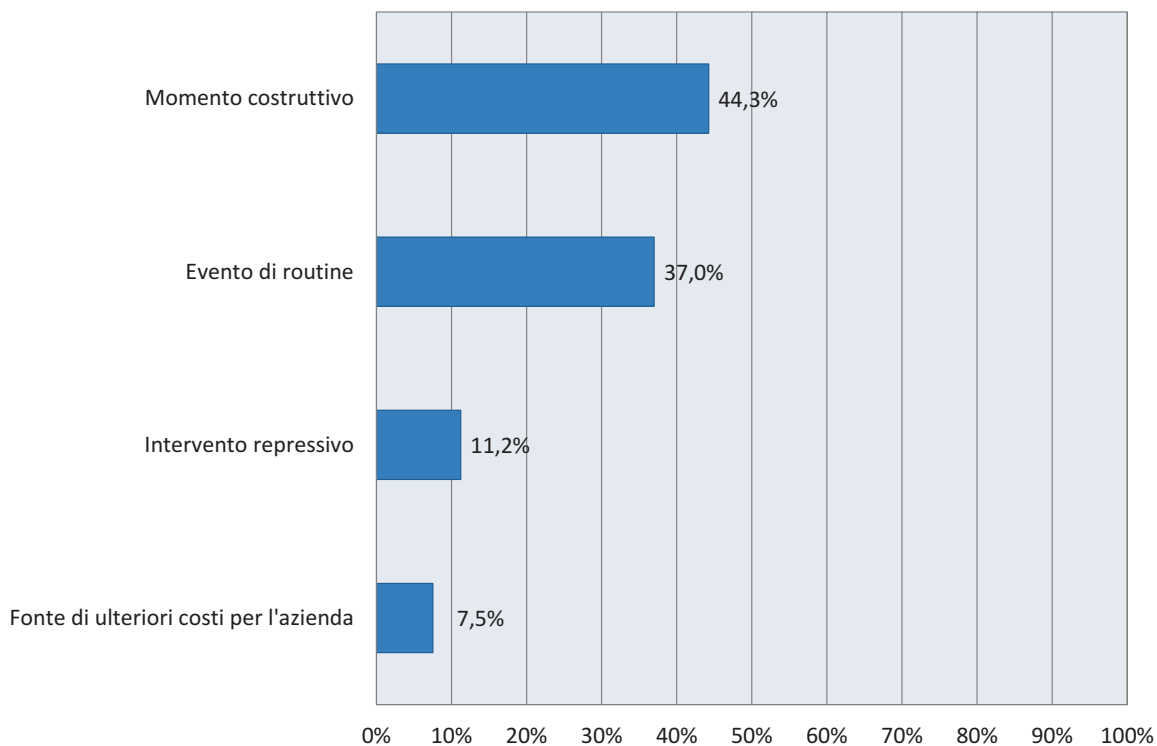
(\*) Solo aziende con obbligo di riunione periodica.

Relativamente alle caratteristiche aziendali, il sopralluogo degli ambienti di lavoro si configura come la più frequente (“spesso” e “sempre”) forma di consultazione dei lavoratori nelle medie (40,2%) e grandi aziende (46,1%); mentre le riunioni *ad hoc* sono utilizzate nel 33,6% delle medie aziende e nel 34,8% di quelle grandi.

Tali percentuali sono più basse nelle micro-aziende: 28,6% per il sopralluogo e 17,3% per le riunioni *ad hoc*. Le medie e grandi aziende fanno anche più frequentemente regolare ricorso agli strumenti di consultazione collettiva, quali “cassette delle idee”, questionari anonimi, ecc. (rispettivamente 24,3% e 27,3%) ed al gruppo di gestione della SSL (32,7% e 38,1%), rispetto alle micro-aziende, che li utilizzano (“spesso” o “sempre”) rispettivamente nel 15,7% e nel 23,5% dei casi. La percentuale di aziende che utilizza regolarmente gli strumenti di consultazione collettiva è più alta nei settori Attività finanziarie (20,5%) e Industria (23,9%). La discussione diretta con i lavoratori è usata “spesso” o “sempre” in misura variabile tra i diversi settori economici con la percentuale più alta nel settore Trasporti (64,8%) e quella più bassa in Sanità (46,9%).

**Vigilanza e ispezioni**

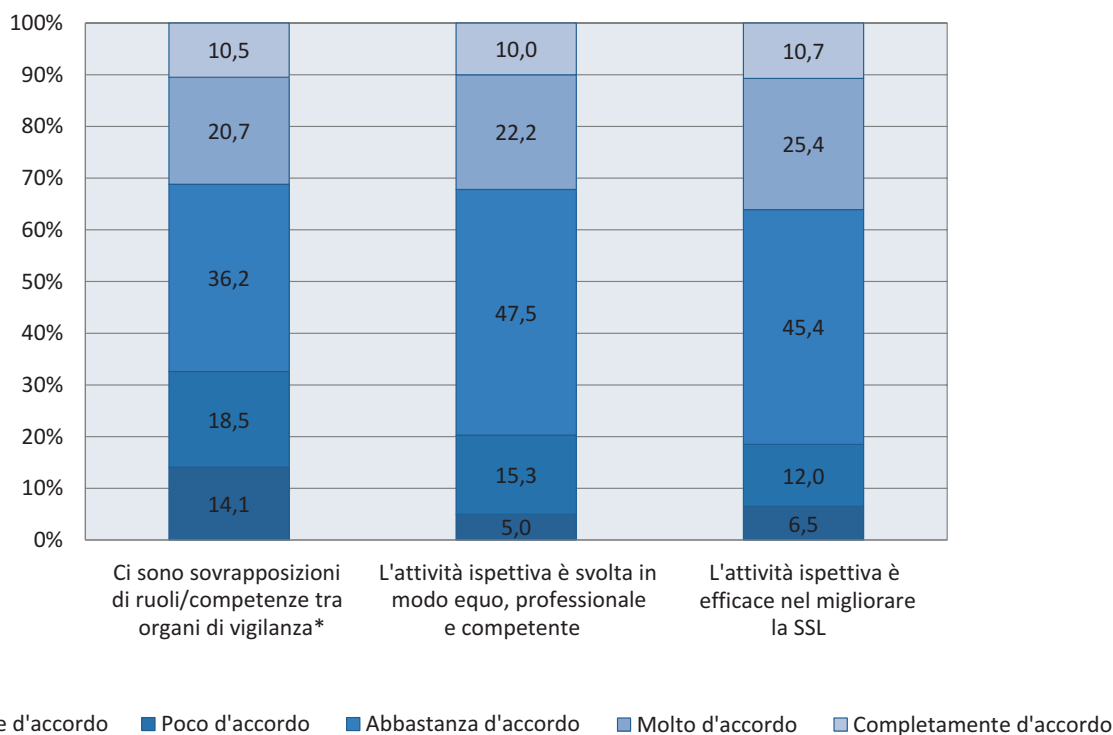
Il 33,1% dei datori di lavoro riporta di aver ricevuto in azienda, negli ultimi cinque anni, almeno un’ispezione da parte degli organi di vigilanza, con un numero medio di ispezioni per azienda pari a 3. L’esperienza delle ispezioni è percepita dal 44,3% degli intervistati come un momento costruttivo per il miglioramento della SSL in azienda, seguito dal 37,0% che lo indica come un evento di routine (Figura 33). Non emergono associazioni significative con le caratteristiche aziendali.

**FIGURA 33****ESPERIENZA DELLE ISPEZIONI DEGLI ORGANI DI VIGILANZA DA PARTE DEI DATORI DI LAVORO. VALORI PERCENTUALI**

La Figura 34 sintetizza il punto di vista dei datori di lavoro relativamente all'utilità ed all'appropriatezza dell'attività ispettiva svolta dagli organi di vigilanza. La maggioranza dei datori di lavoro è ("molto" o "completamente") d'accordo sia sull'efficacia dell'attività ispettiva nel migliorare i livelli di SSL in azienda (36,1%), sia sul fatto che essa sia svolta in modo equo, professionale e competente (32,2%), sia sull'affermazione relativa all'esistenza di sovrapposizioni di ruoli e competenze tra i diversi organi di vigilanza (31,2%).

**FIGURA 34**

**VALUTAZIONE DEI DATORI DI LAVORO SULL'ATTIVITÀ ISPETTIVA DEGLI ORGANI DI VIGILANZA. VALORI PERCENTUALI**



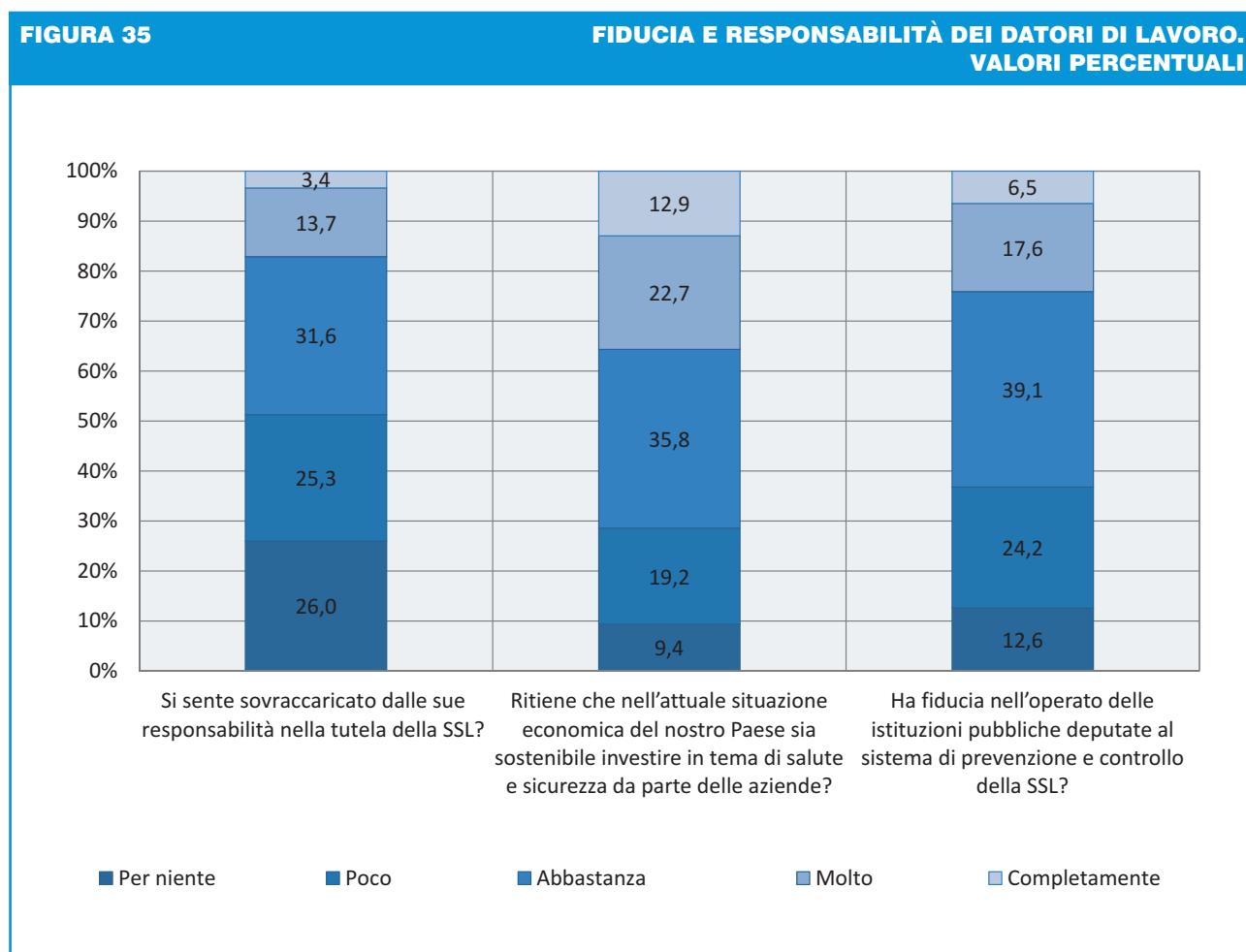
(\*) Nella domanda relativa all'affermazione "Ci sono sovrapposizioni di ruoli e competenze fra i vari organi di vigilanza" la scala da "per niente" d'accordo a "completamente" d'accordo ha una formulazione inversa rispetto alle altre riportate nel grafico.

L'analisi in base alle variabili di riferimento evidenzia soprattutto differenze territoriali. Il 23,2% delle aziende del Centro Italia riporta, infatti, di essere "poco" d'accordo sull'efficacia dell'attività ispettiva per il miglioramento della SSL, rispetto al 16,5% ed al 15,9% di quelle, rispettivamente, del Sud e Isole e del Nord. Le aziende del Centro sono anche, in percentuale più bassa (26,1%), "molto" o "completamente" d'accordo sull'equità e competenza dell'operato degli organi di vigilanza rispetto a quelle del Sud e Isole (34,2%) e del Nord (38,2%). Di contro, le aziende del Nord percepiscono maggiormente ("molto" o "completamente" d'accordo) la sovrapposizione di ruoli tra i diversi organi di vigilanza (35,4%), rispetto al 28,4% del Centro ed al 29,6% del Sud e Isole. In base alla dimensione aziendale, emerge che l'efficacia dell'attività ispettiva è sostenuta ("molto" o "completamente") dal 44,0% delle medie e dal 36,9% delle grandi aziende, mentre per i due gruppi di aziende più piccole si attesta intorno al 32,0%.

**Criticità e bisogni**

Il 39,1% dei datori di lavoro dichiara di avere "abbastanza" fiducia nell'operato delle istituzioni pubbliche deputate al sistema di prevenzione e controllo della SSL (Servizi di Prevenzione delle ASL, organi di vigilanza) (Figura 35), senza differenze significative all'interno dei gruppi.

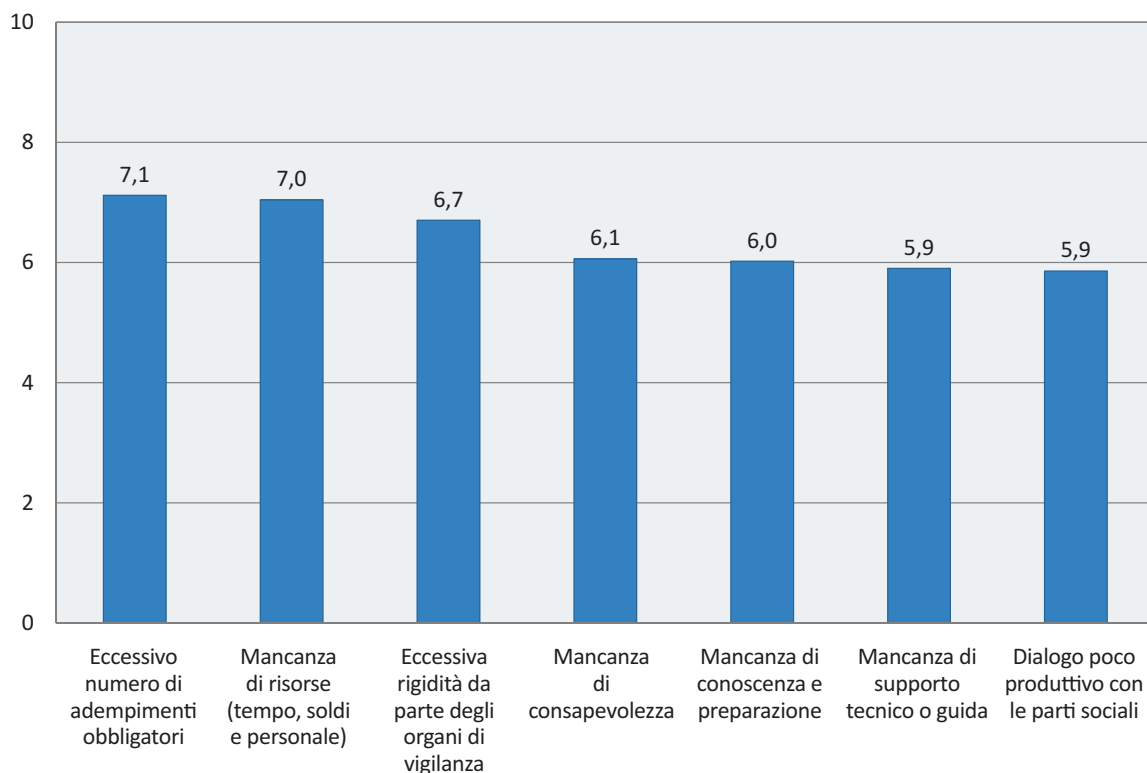
Nonostante l'attuale situazione economica italiana, il 35,8% dei datori di lavoro ritiene "abbastanza" sostenibile investire, da parte delle aziende, in salute e sicurezza (Figura 35). Rispetto alle dimensioni aziendali, emerge che nelle medie e grandi aziende, i datori di lavoro ritengono tale investimento "molto" e "completamente" sostenibile, rispettivamente nel 42,1% e nel 42,7%, mentre nelle micro-aziende tali percentuali si attestano al 28,3%. Infine, relativamente alle proprie responsabilità nella tutela della SSL, il 31,6% dei datori di lavoro dichiara di sentirsi "abbastanza" sovraccaricato; complessivamente si sente "per niente" o "poco" sovraccaricato il 51,3% dei datori di lavoro intervistati. Il restante 17,1% si sente "molto" o "completamente" sovraccaricato (Figura 35). In particolare, la percentuale complessiva di coloro che affermano di sentirsi "molto" e "completamente" sovraccaricati è del 25,6% nelle grandi e del 12,0% nelle piccole aziende, mentre si rilevano valori intermedi nelle medie (15,9%) e nelle micro-aziende (19,8%).



La Figura 36 mostra i risultati relativi alla domanda sugli ostacoli percepiti dai datori di lavoro per una efficace gestione della salute e sicurezza nelle loro aziende, in termini di punteggio medio.

**FIGURA 36**

**OSTACOLI PERCEPITI DAI DATORI DI LAVORO PER UNA EFFICACE GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA. VALORI MEDI**

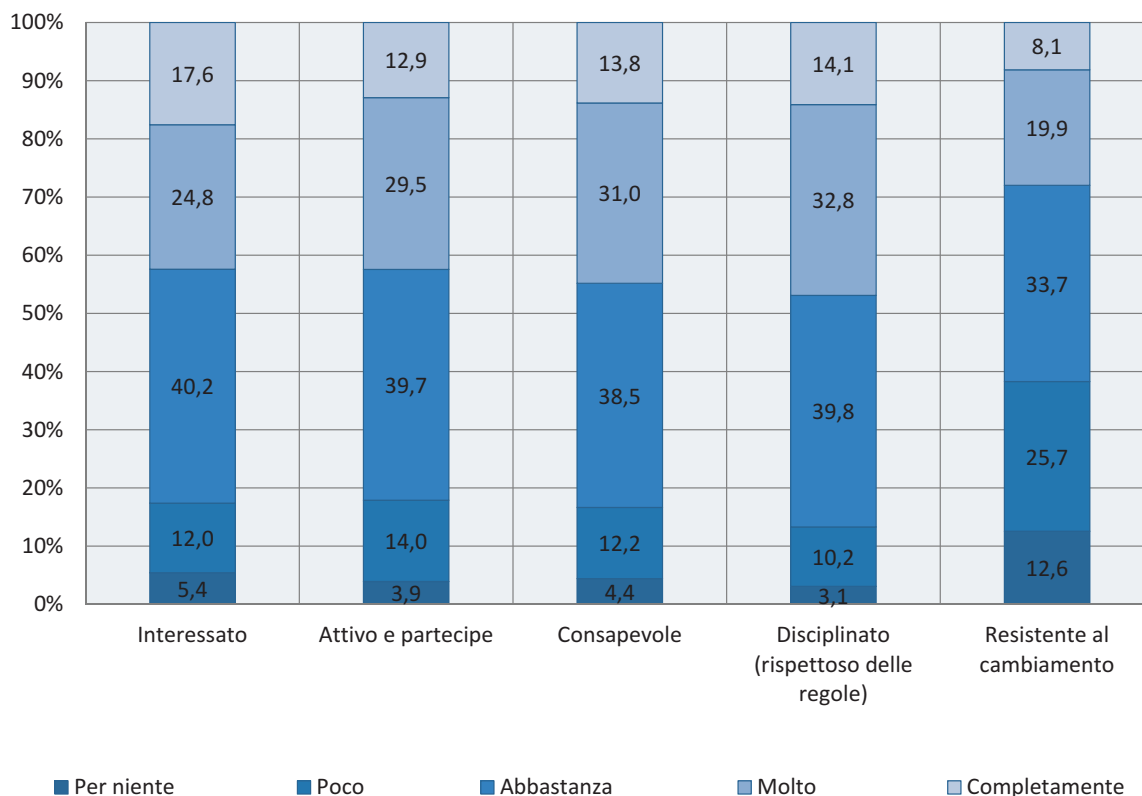


I principali ostacoli dichiarati dai datori di lavoro sono: eccessivo numero di adempimenti obbligatori (7,1), mancanza di risorse temporali, economiche e umane (7,0) ed eccessiva rigidità da parte degli organi di vigilanza (6,7). Non sono state evidenziate differenze significative tra le classi di aziende per numero di addetti, area geografica e settore economico.

Tra i fattori che possono influenzare l'espletamento delle attività correlate alla SSL da parte del datore di lavoro e la relativa efficacia in termini preventivi, è stata in particolare focalizzata l'attenzione sull'aspetto della partecipazione attiva e consapevole dei lavoratori. La Figura 37 mostra in dettaglio la percezione dei datori di lavoro relativamente all'atteggiamento dei lavoratori della propria azienda nei confronti della SSL.

**FIGURA 37**

**ATTEGGIAMENTO DEI LAVORATORI NEI CONFRONTI DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA. VALORI PERCENTUALI**



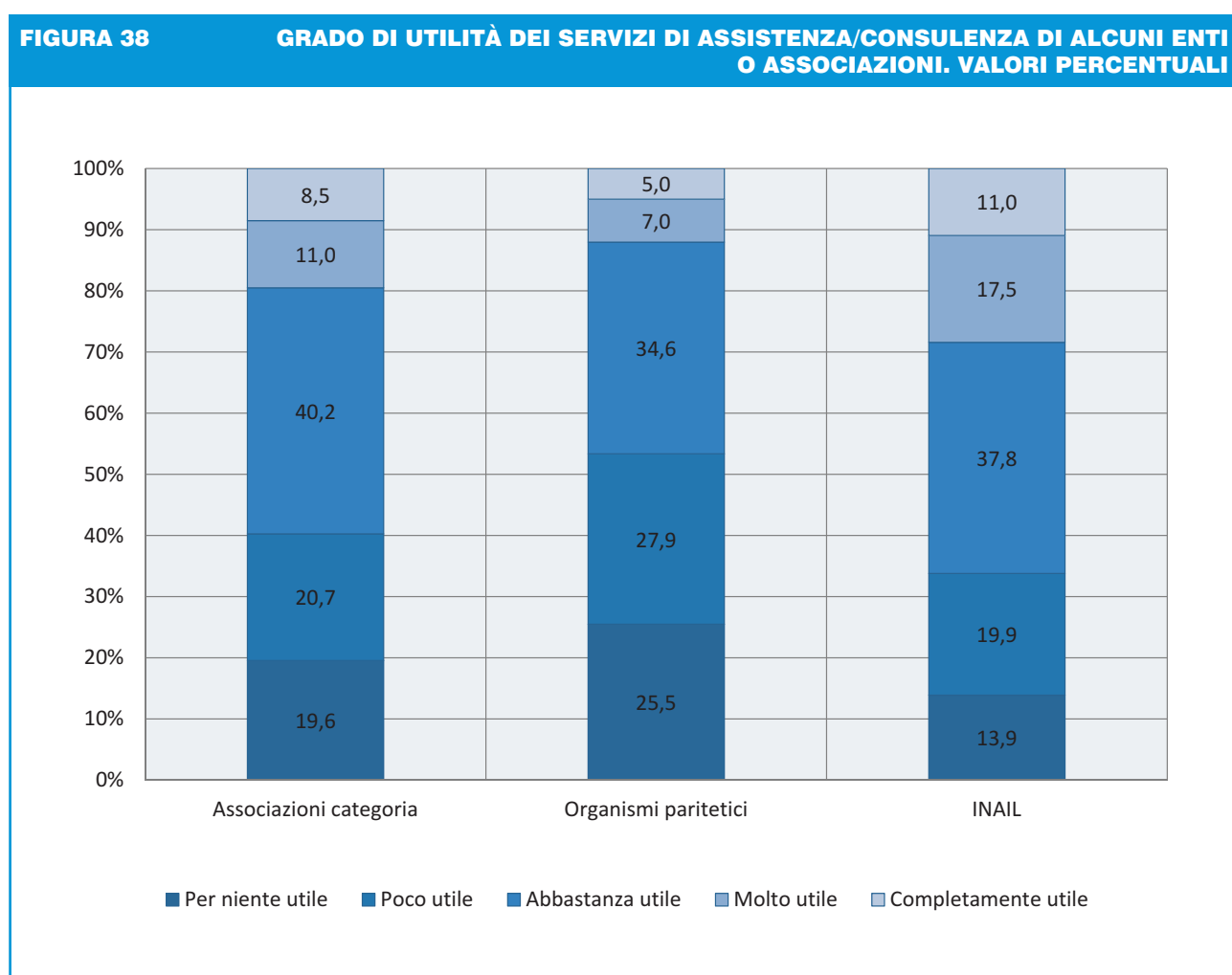
Complessivamente, i datori di lavoro ritengono che i lavoratori siano “molto” o “completamente” disciplinati nel 46,9% dei casi, “molto” o “completamente” consapevoli nel 44,8%, “molto” o “completamente” interessati nel 42,4% e “molto” o “completamente” attivi e partecipi nel 42,4%, mentre per quanto riguarda la resistenza al cambiamento la percentuale è il 28,0%.

In particolare, dalle analisi dei gruppi emerge che i lavoratori sono considerati “molto” o “completamente” interessati nelle grandi aziende per il 52,1%, nelle medie per il 46,4% e nelle piccole per il 43,4%, mentre nelle micro-aziende per il 34,8%. Di contro, in relazione alla resistenza al cambiamento, le percentuali sono più alte nelle medie (31,3%) e grandi (28,2%) aziende, rispetto a quelle che emergono nelle piccole (27,1%) e nelle micro-aziende (25,5%).

La percentuale di lavoratori definiti “molto” o “completamente” attivi e partecipi risulta più alta nei settori Industria (54,2%) e Pubblica Amministrazione (53,0%), rispetto agli altri settori. Nel settore Agricoltura una percentuale maggiore di datori di lavoro ritiene, invece, i propri lavoratori “poco” o “per niente” attivi (25,0%), mentre tale percentuale è inferiore negli altri settori economici, variando dal 12,0% della Pubblica Amministrazione al 23,1% dei Trasporti. I lavoratori sono considerati maggiormente consapevoli (“molto” o “completamente”) in tema di SSL, nei settori Industria (57,6%), Pubblica Amministrazione (53,5%) e Commercio (49,2%) e meno nelle Attività finanziarie (32,4%). La percentuale di lavoratori definiti “molto” o “completamente” disciplinati risulta più alta nei settori Commercio

(52,0%) e Costruzioni (50,4%). Ritengono invece più frequentemente i lavoratori “poco” o “per niente” disciplinati le aziende dei settori Attività finanziarie (19,2%), Sanità (16,3%) e Agricoltura (10,4%). Infine, nei settori Attività finanziarie e Costruzioni, si riscontrano le percentuali più alte relative alla resistenza al cambiamento (“molto” o “completamente”) dei lavoratori, prossime al 40,0% (38,0% e 39,6% rispettivamente). Nel settore Sanità, invece, emerge una percentuale maggiore di datori di lavoro che considerano i lavoratori “poco” o “per niente” resistenti al cambiamento (48,7%), rispetto a tutti gli altri settori.

Relativamente alla domanda sull'utilità dell'assistenza e/o consulenza fornita da alcuni enti nella gestione della SSL, è emerso che i datori di lavoro ritengono utile (“molto” o “completamente”) il contributo dell'INAIL (28,5%), delle associazioni di categoria (19,5%), e degli organismi paritetici (12,0%) (Figura 38).

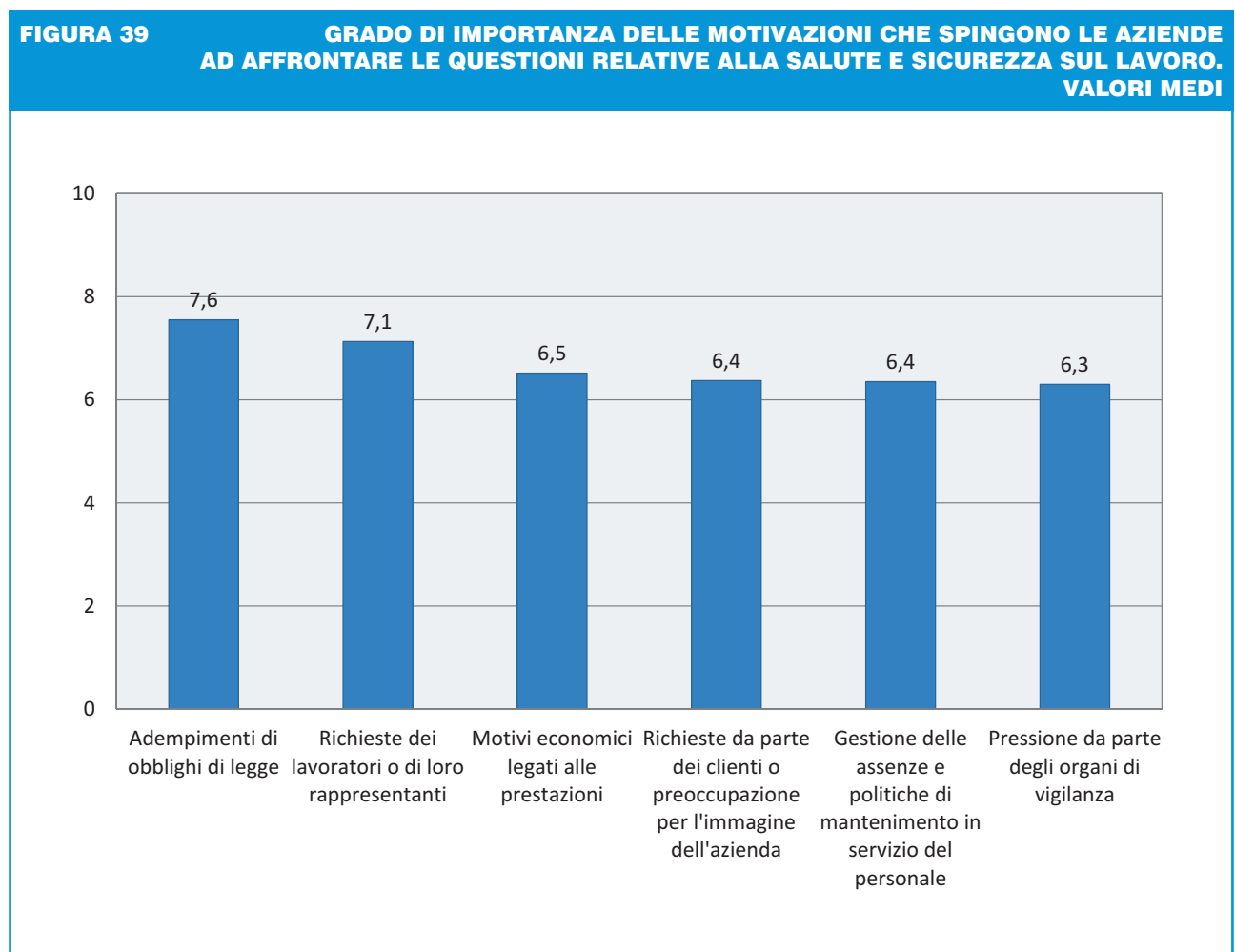


In particolare, è emerso che i servizi delle associazioni di categoria sono considerati (“molto” o “completamente”) utili al Nord per il 25,0%, al Centro per il 18,5% ed al Sud e Isole per il 14,0%; rispetto alla dimensione aziendale, le percentuali più alte risultano quelle delle medie e grandi aziende (rispettivamente 26,2% e 28,0%) rispetto a quelle delle piccole e delle micro-aziende (15,4% e 14,9%). In relazione al settore economico, i servizi delle associazioni di categoria sono ritenuti “molto” o “completamente” utili più frequentemente nei settori Industria (24,4%) e Costruzioni (23,4%) e, in misura minore, nel settore Sanità (14,8%).

I servizi di assistenza e/o consulenza degli organismi paritetici sono definiti come “molto” o “completamente” utili dalle medie aziende (18,5%) e dalle micro-aziende (9,3%). Le percentuali più alte si riscontrano nei settori Costruzioni (28,0%) e Commercio (17,4%), mentre la più bassa nel settore Sanità (4,5%).

Infine, i servizi di assistenza e/o consulenza dell'INAIL sono risultati “molto” o “completamente” utili dalle grandi aziende (36,5%), dalle medie (35,6%), dalle piccole (22,6%) e dalle micro (25,0%).

La Figura 39 mostra i risultati relativi al grado di importanza, in termini di punteggio medio variabile tra 0 e 10, delle motivazioni che spingono un'azienda ad affrontare le questioni relative alla SSL.



Gli adempimenti agli obblighi di legge e le richieste dei lavoratori e dei loro rappresentanti risultano le motivazioni ritenute più importanti - rispettivamente con 7,6 e 7,1 di punteggio medio - dai datori di lavoro per affrontare le tematiche di salute e sicurezza in azienda.

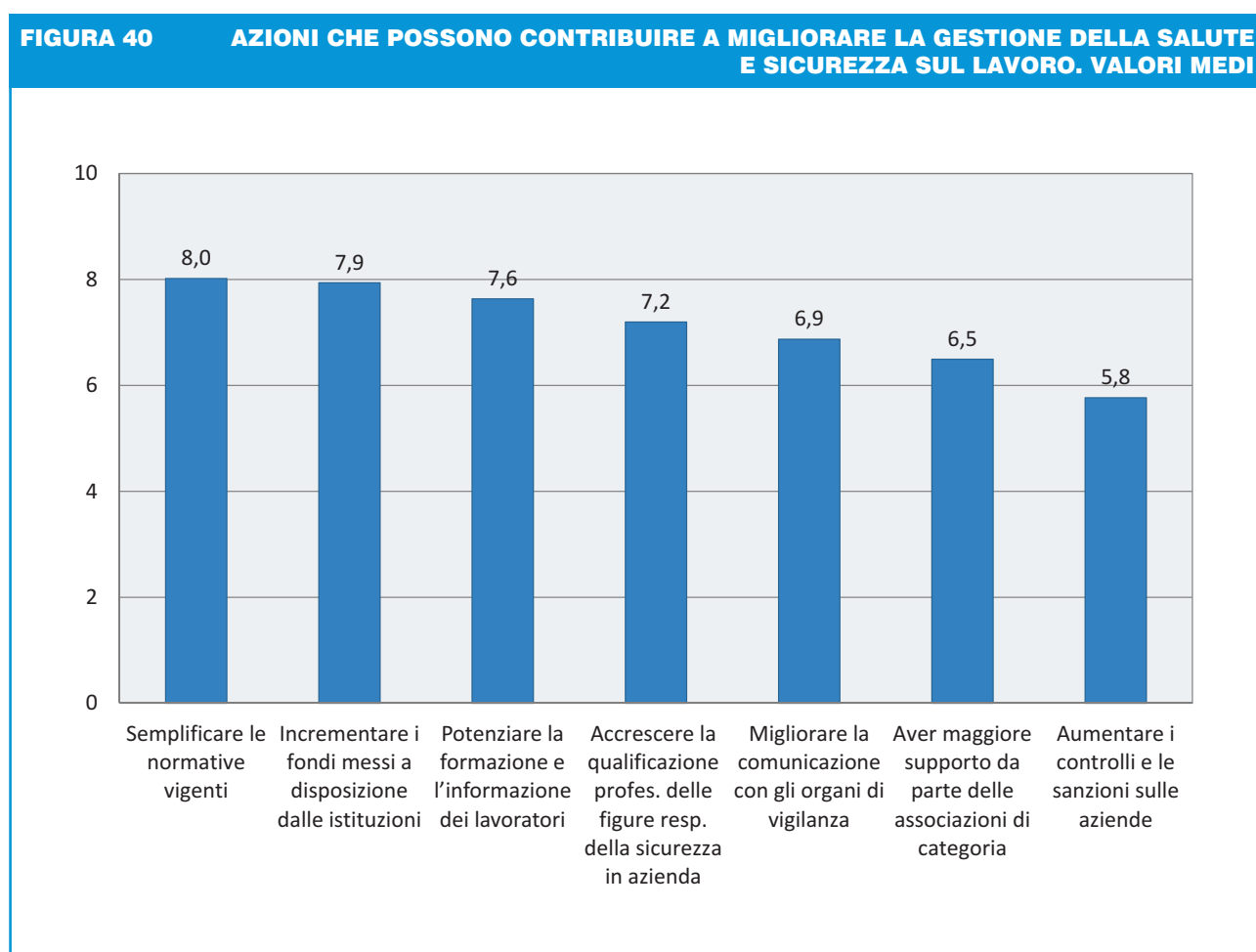
In particolare, è emerso che il dover adempiere ad obblighi di legge è più importante, in termini di punteggio medio, per le medie (7,8) e grandi aziende (7,9), rispetto alle micro-aziende (7,2), come è più importante per le aziende dei settori Pubblica Amministrazione (8,4), rispetto a quelle dei settori Commercio, Trasporti e Attività finanziarie (7,3).



Per le micro-aziende, le richieste dei lavoratori o di loro rappresentanti sono risultate meno importanti (6,7) rispetto a tutte le altre aziende di dimensioni superiori, come pure la gestione delle assenze e delle politiche di mantenimento in servizio del personale (6,0).

Per le aziende del Sud e Isole, le richieste da parte dei clienti o la preoccupazione per l'immagine dell'azienda sono più importanti (6,7) rispetto alle aziende del Nord (6,2).

La Figura 40 mostra in maniera sintetica i risultati relativi alle azioni ritenute determinanti per il miglioramento della gestione della SSL.



Tra le azioni che i datori di lavoro ritengono - in termini di punteggio medio - maggiormente determinanti per il miglioramento della gestione della SSL, troviamo, pressoché a pari merito, la semplificazione delle normative vigenti (8,0) e lo stanziamento dei fondi da parte delle istituzioni (7,9), seguiti dal potenziamento della formazione e dell'informazione dei lavoratori (7,6) e la qualificazione professionale delle figure responsabili della sicurezza in azienda (7,2).

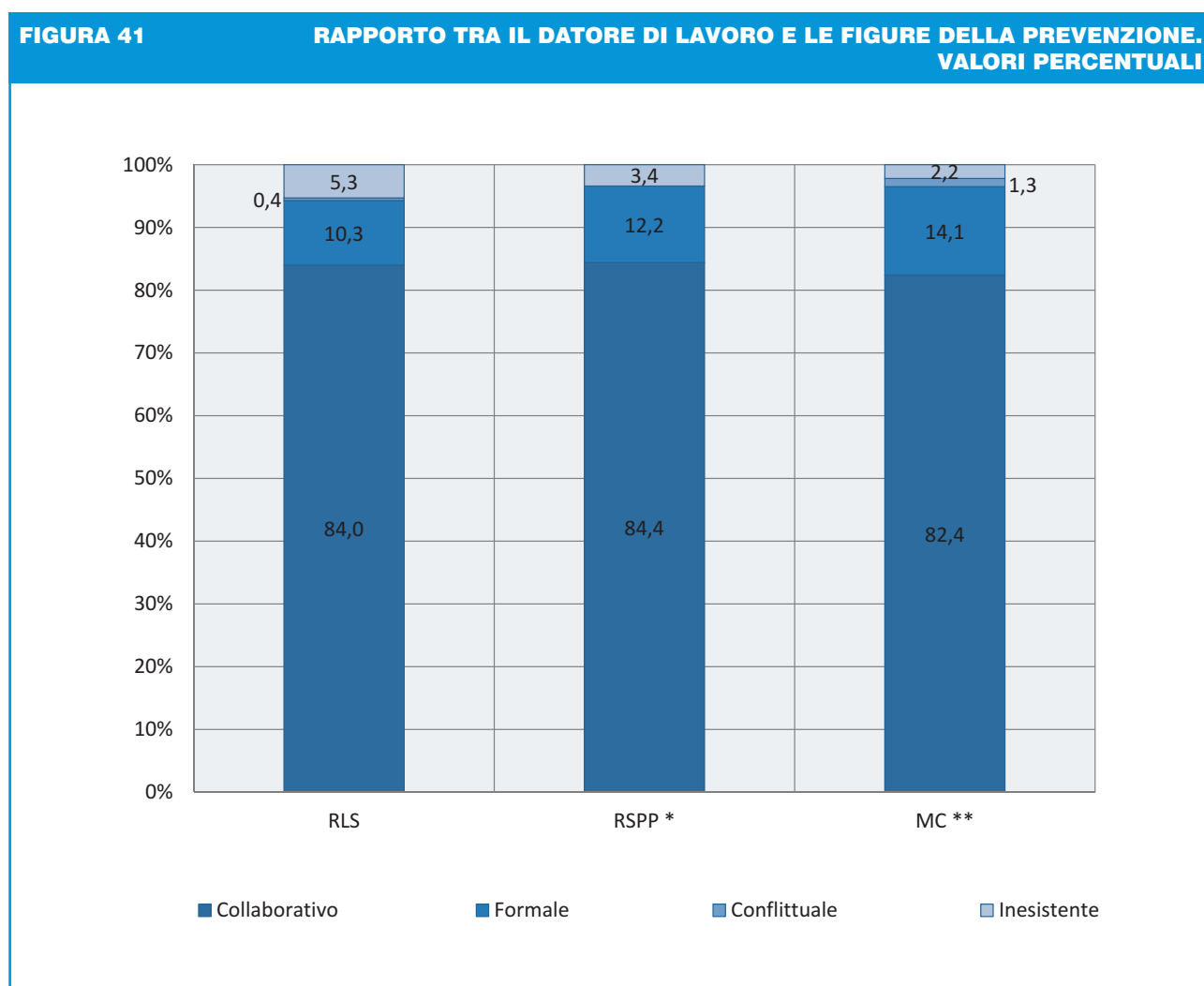
In particolare, per i datori di lavoro delle micro-aziende potenziare la formazione e l'informazione dei lavoratori risulta meno determinante (7,3), rispetto ai loro colleghi delle medie (7,8) e grandi aziende (7,9). Lo stesso dato emerge in relazione all'aumento dei controlli e delle sanzioni: per le micro-aziende risulta meno determinante (5,4) rispetto a quelle medie e grandi (6,1).

## Figure della prevenzione

Nel 91,5% del campione di aziende, il RLS è stato nominato/eletto internamente. Dall'analisi dei gruppi emerge che la percentuale maggiore che lo nomina esternamente si riscontra tra le micro-aziende (13,6%).

Relativamente al rapporto del datore di lavoro con le figure della prevenzione - RLS, RSPP e MC - complessivamente esso è percepito prevalentemente come collaborativo, rispettivamente nell'84,0%, nell'84,4% e nell'82,4% (Figura 41).

In particolare, il confronto tra i diversi sottogruppi di aziende mette in evidenza che i settori in cui il rapporto con il RLS viene definito collaborativo con percentuali più alte sono Sanità (91,4%) e Trasporti (90,4%).



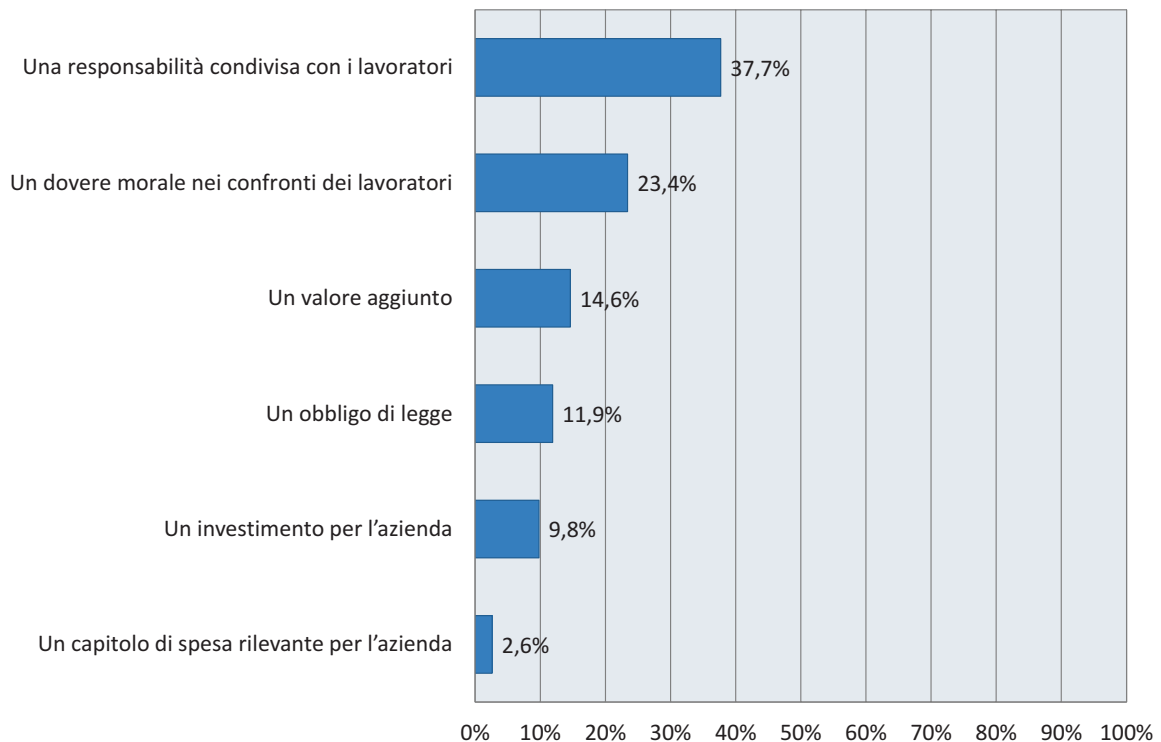
(\*) Solo aziende in cui il datore di lavoro non ha anche funzioni di RSPP.

(\*\*) Solo aziende in cui è prevista la sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

## Cultura della sicurezza

La Figura 42 mostra i risultati relativi alla percezione della tutela della salute e sicurezza da parte dei datori di lavoro, esplorata attraverso la domanda: "Quale, tra le seguenti frasi, descrive meglio il concetto di tutela della SSL?".

**FIGURA 42 PERCEZIONE DELLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DA PARTE DEI DATORI DI LAVORO. VALORI PERCENTUALI**



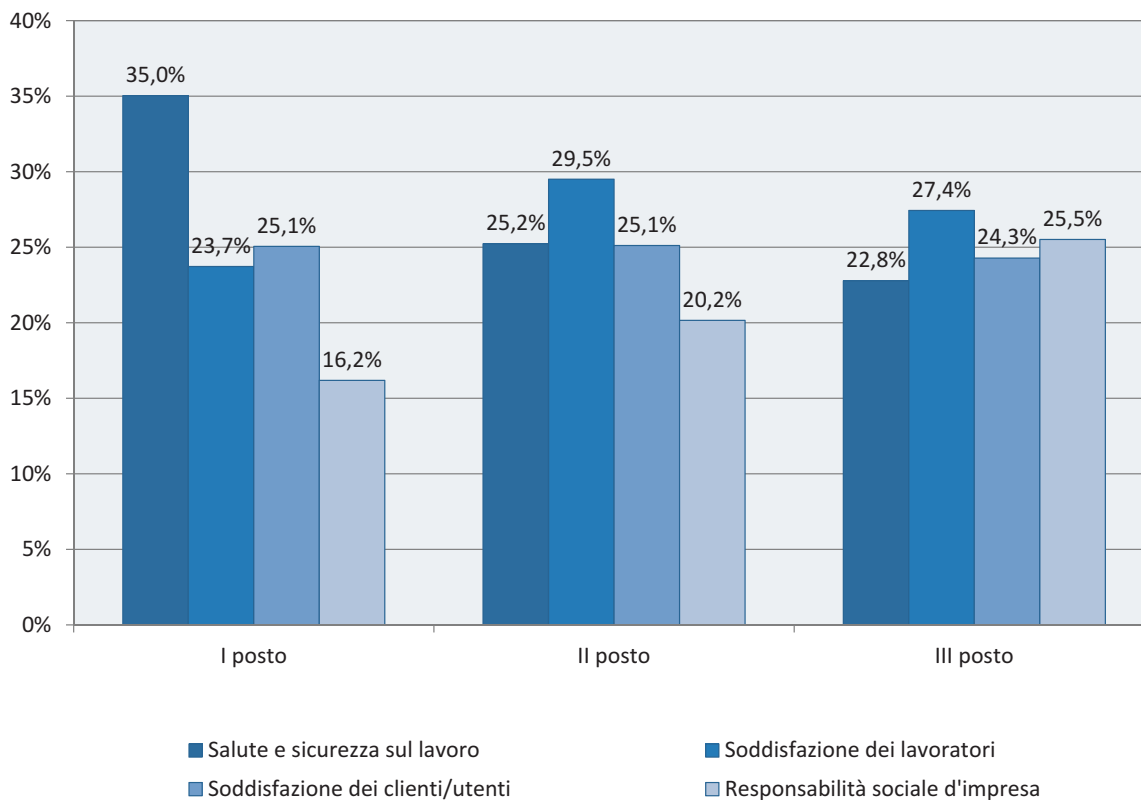
Tra le opzioni presenti, la responsabilità condivisa con i lavoratori è quella per la quale si registra la frequenza percentuale più alta (37,7%), mentre l'opzione relativa al capitolo di spesa rilevante per l'azienda risulta avere frequenza percentuale più bassa (2,6%).

Dalle analisi per le caratteristiche aziendali, si evidenzia che il concetto di tutela della SSL viene riferito dai datori di lavoro come una responsabilità condivisa con i lavoratori nelle grandi aziende per il 44,1%, nelle medie per il 40,4%, mentre nelle micro-aziende per il 32,7%. Tra queste ultime è invece maggiore la percentuale che ritiene la tutela della SSL un obbligo di legge (16,0%) rispetto alle medie (8,3%) e grandi aziende (4,2%).

La Figura 43 riporta i risultati relativi all'importanza attribuita dai datori di lavoro a quattro ambiti dell'attività di gestione aziendale: salute e sicurezza sul lavoro, soddisfazione dei lavoratori, soddisfazione dei clienti/utenti, responsabilità sociale d'impresa; ogni datore di lavoro ha fornito una scala di priorità declinata su tre gradi di importanza.

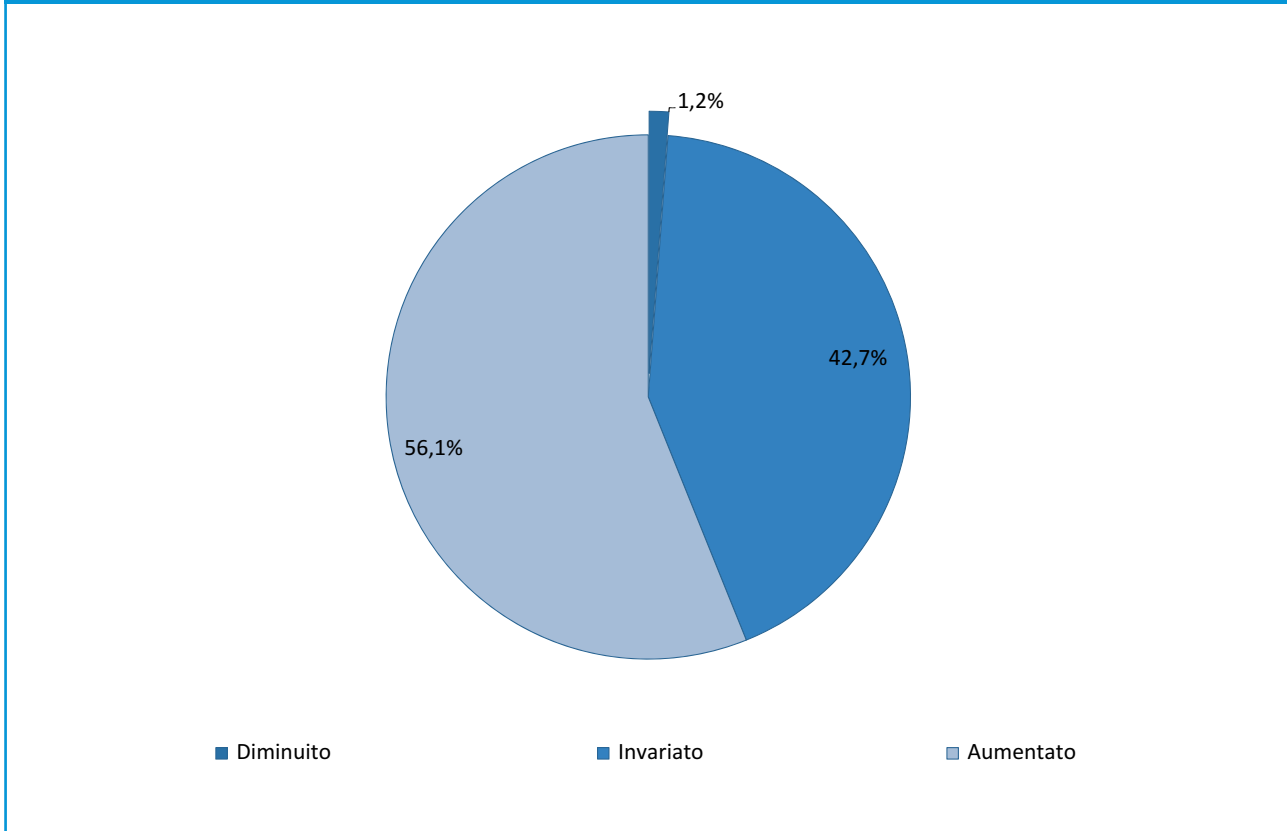
**FIGURA 43**

**GLI ASPETTI PIÙ IMPORTANTI RELATIVI ALL'AZIENDA.  
VALORI PERCENTUALI**



Risulta che la salute e sicurezza sul lavoro è stata riportata come primo aspetto più importante dal 35,0% dei datori di lavoro, seguita dalla soddisfazione dei clienti/utenti (25,1%), dalla soddisfazione dei lavoratori (23,7%) e dalla responsabilità sociale d'impresa (16,2%).

La Figura 44 mostra in maniera dettagliata i risultati relativi alla domanda sull'impatto della più recente normativa specifica (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.) sui livelli di tutela della SSL.

**FIGURA 44****IMPATTO DEL D.Lgs. 81/2008 E S.M.I. SUL LIVELLO DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI. VALORI PERCENTUALI**

Complessivamente, i datori di lavoro ritengono che il livello di tutela sia aumentato (56,1%), a seguito dell'entrata in vigore dell'attuale normativa; il 42,7% ritiene che sia rimasto invariato e l'1,2% pensa che sia diminuito. Rispetto alle dimensioni aziendali, emerge che il livello di tutela risulta invariato per le micro-aziende nel 49,0% dei casi, per le piccole nel 47,4%, per le medie nel 35,0% e per le grandi nel 30,8%.

# Bibliografia



## BIBLIOGRAFIA

1. Consiglio Europeo. Risoluzione del Consiglio Europeo del 21 dicembre 1987 concernente la sicurezza, l'igiene e la salute sul luogo di lavoro (GU C 028 del 3/2/1988). URL: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31988Y0203\(01\):IT:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31988Y0203(01):IT:HTML) (u.d.a. aprile 2014).
2. EUROSTAT. European Statistics on Accidents at Work (ESAW): summary methodology. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2013.
3. EUROSTAT. European Occupational Diseases Statistics (EODS). Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2000.
4. Commissione delle Comunità Europee. Comunicazione della commissione. Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006. Bruxelles: 11.03.2002. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0118:FIN:IT:PDF> (u.d.a. aprile 2014).
5. Commissione delle Comunità Europee. Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni. Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro. Bruxelles: 21.2.2007. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:IT:PDF> (u.d.a. aprile 2014).
6. Parlamento Europeo, Consiglio dell'Unione Europea. Regolamento n. 1338/2008/CE del 16 dicembre 2008 relativo alle statistiche comunitarie in materia di sanità pubblica e di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (GU UE L 354 del 31/12/2008). URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:354:0070:0081:IT:PDF> (u.d.a. aprile 2014).
7. EUROFOUND. Fifth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2012.
8. Commissione Europea. Regolamento n. 1571/98/CE del 20 luglio 1998 che attua il regolamento n. 577/98/CE del Consiglio relativo all'organizzazione di un'indagine per campione sulle forze di lavoro nella comunità (GU L 205 del 22/7/1998). URL: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998R1571:IT:NOT> (u.d.a. aprile 2014).
9. EUROSTAT. Labour force surveys in the EU, candidate and EFTA countries. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2013.
10. TNO. Health and safety at work, results of the labour force survey 2007 ad hoc module on accident at work and work related problems. Hoofddorp; 2009.
11. EU-OSHA. European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2010.
12. EUROFOUND. High performance workplaces: Background papers for the Third European Company Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2013.
13. EU-OSHA. European Opinion Poll on Occupational Safety and Health. Bilbao: European agency for Safety and Health at Work; 2013. URL: <https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures/eu-poll-press-kit-2013.pdf> (u.d.a. aprile 2014).
14. EU-OSHA. Pan-European opinion poll on occupational safety and health. Results across 36 European countries. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work; 2011. URL: <https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures/eu-poll-press-kit.pdf> (u.d.a. aprile 2014).



15. EU-OSHA. Pan-European poll on occupational safety and health. Representative results in the 27 Member States of the European Union. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work; 2009. URL: [https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures/eu-poll-slides-09/Package\\_EU27.pdf](https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures/eu-poll-slides-09/Package_EU27.pdf) (u.d.a. aprile 2014).
16. Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro. (GU L 183 del 29/06/1989). URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:it:HTML> (u.d.a. aprile 2014).
17. Ministero della salute. Piano Sanitario Nazionale 1998 - 2000: un patto di solidarietà per la salute. URL: [http://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_pubblicazioni\\_947\\_allegato.pdf](http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_947_allegato.pdf) (u.d.a. aprile 2014).
18. Protocollo d'intesa sul sistema informativo nazionale integrato per la prevenzione nei luoghi di lavoro tra INAIL, ISPESL e Regioni e Province Autonome; 2002. URL: [http://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_normativa\\_1421\\_allegato.pdf](http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_normativa_1421_allegato.pdf) (u.d.a. aprile 2014).
19. Conferenza Stato-Regioni. Piano Nazionale della Prevenzione 2005-2007: linee operative per la pianificazione regionale. URL: [http://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_pubblicazioni\\_1386\\_allegato.pdf](http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_1386_allegato.pdf) (u.d.a. aprile 2014).
20. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 Dicembre 2007. Esecuzione dell'accordo del 1° agosto 2007, recante: "Patto per la tutela della salute e la prevenzione nei luoghi di lavoro". (GU 3 del 4/01/2008). URL: [http://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_normativa\\_1527\\_allegato.pdf](http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_normativa_1527_allegato.pdf) (u.d.a. aprile 2014).
21. Conferenza Stato-Regioni. Piano Nazionale della Prevenzione 2010-2012. URL: [http://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_pubblicazioni\\_1383\\_allegato.pdf](http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_1383_allegato.pdf) (u.d.a. aprile 2014).
22. Conferenza Unificata. Intesa, ai sensi dell'art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, le Province, i Comuni e le Comunità montane, sul documento "Indirizzi per la realizzazione degli interventi in materia di prevenzione a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro per l'anno 2012". URL: [http://www.statoregioni.it/Documenti/DOC\\_038863\\_153.pdf](http://www.statoregioni.it/Documenti/DOC_038863_153.pdf) (u.d.a. aprile 2014).
23. Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro. Proposte della Commissione consultiva permanente per una strategia nazionale di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali; 2013. URL: [http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Documents/Documento\\_29\\_maggio\\_2013\\_Strategianazionale.pdf](http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Documents/Documento_29_maggio_2013_Strategianazionale.pdf) (u.d.a. aprile 2014).
24. Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro. (GU 101 del 30/4/2008 Suppl. Ordinario n. 108). URL: <http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Documents/TU%2081-08%20-%20Ed.%20Ottobre%202013.pdf> (u.d.a. aprile 2014).
25. Decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38. Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144. (GU 50 del 1/03/2000). URL: <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2000;038> (u.d.a. aprile 2014).
26. INAIL. Quarto Rapporto Registro Nazionale dei Mesoteliomi. Roma; 2012.
27. Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome. Attività delle Regioni e delle Province Autonome per la prevenzione nei luoghi di lavoro, 13/030/CR7c; 2011. URL: <http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Documents/Azioniregionali.pdf> (u.d.a. aprile 2014).
28. INAIL. Sesto Rapporto Malprof 2009-2011. Tabelle per l'analisi delle malattie professionali nel biennio 2009-2010. Roma; 2012.

29. Ministero della Salute. Schema di piano sanitario nazionale 2011-2013. URL: [http://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_pubblicazioni\\_1454\\_allegato.pdf](http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_1454_allegato.pdf) (u.d.a. aprile 2014).
30. ISFOL. La buona occupazione: i risultati delle indagini Isfol sulla qualità del lavoro in Italia. Roma; 2011.
31. ISTAT. Salute e sicurezza sul lavoro Il trimestre 2007 in Statistiche in breve. Roma; 2008.
32. Osservatorio Accredia. Salute e sicurezza sul lavoro. Roma: Osservatorio Accredia; 2012.
33. Regione Emilia Romagna. La percezione del rischio, l'informazione e la formazione in ambito lavorativo. Dati della Sorveglianza PASSI 2010-2012; 2013. URL: [http://www.saluter.it/documentazione/rapporti/lavoro\\_sicurezza\\_2010-2011.pdf](http://www.saluter.it/documentazione/rapporti/lavoro_sicurezza_2010-2011.pdf) (u.d.a. aprile 2014).
34. ISTAT. Linee guida metodologiche per rilevazioni statistiche. Nozioni metodologiche di base e pratiche consigliate per rilevazioni statistiche dirette o basate su fonti amministrative. Roma; 2000. URL: <http://www.istat.it/it/files/2010/09/lineeguida.pdf> (u.d.a. aprile 2014).
35. EUROFOUND. First European Survey on the work environment, European Foundation for improvement of living and working conditions. Luxemburg: Publications Office of the European Union; 1992.
36. EUROFOUND. Second European Survey on the work environment. Luxemburg: Publications Office of the European Union; 1997.
37. EUROFOUND. Third European Survey on the work environment. Luxemburg: Publications Office of the European Union; 2001.
38. EUROFOUND. Fourth European Working Conditions Survey. Luxemburg: Publications Office of the European Union; 2007.
39. EU OSHA. Drivers and barriers for psychosocial risk management: an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). Luxemburg: Publications Office of the European Union; 2012.
40. TNS INFRATEST. European Survey on New and Emerging Risks - Psychosocial Risks. Technical Report. Munich; 2009. URL: <https://osha.europa.eu/en/esener-enterprise-survey/technical-report-euosha.pdf> (u.d.a. aprile 2014).
41. EUROSTAT. Health and safety at work in Europe (1999-2007). A statistical portrait. Luxemburg: Publications Office of the European Union; 2010.
42. EUROFOUND. Working time and work-life balance in European companies. Establishment survey on working time 2004-2005. Luxemburg: Publications Office of the European Union; 2006.
43. EUROFOUND. Quality Assessment of the 2nd European Company Survey. Luxemburg: Publications Office of the European Union; 2011.
44. ISPESL. La cultura della sicurezza. Indagine sulle modalità di gestione di salute e sicurezza nelle aziende italiane. Roma; 2006.
45. INAIL - CENSIS. Verso un modello partecipato di prevenzione: rapporto finale. Roma: Censis; Inail; 2001.
46. Agenzia sanitaria regionale dell'Emilia-Romagna. Rapporto conclusivo del progetto di monitoraggio e controllo dell'applicazione del D.Lgs. 626/94. Bologna; 2003.
47. Renn O. Three decades of risk research: accomplishments and new challenges. J Risk Res. 1998; 1:49-71.
48. Boholm A. Comparative studies of risk perception: a review of twenty years of research. J Risk Res. 1998; 1:135-63.

49. Finucane ML, Alhakami A, Slovic P, Johnson SM. The affect heuristic in judgments of risks and benefits. Decision research report No. 98-7, 1998.
50. Slovic P. The perception of risk. London: Sterling (VA) - Earthscan; 2000.
51. Slovic P. Perception of risk. Science. 1987; 236(4799):280-5.
52. Savadori L, Rumiati R, Bonini N. Expertise and regional differences in risk perceptions: the case of Italy. Swiss J Psychol. 1998; 57:101-13.
53. ILO. Psychosocial factors at work: recognition and control. Geneva: International Labour Office; 1986. Occupational Safety and Health Series n. 56.
54. Cox T, Griffiths AJ. The assessment of psychosocial hazards at work. In Shabracq MJ, Winnubst JAM, Cooper CL (Eds.) Handbook of Work and Health Psychology. Chichester: Wiley & Sons; 1995.
55. Rondinone BM, Persechino B, Castaldi T, Valenti A, Ferrante P, Ronchetti M, Iavicoli S. Work related stress risk assessment in Italy: the validation study of Health Safety and Executive Indicator Tool. G Ital Med Lav Erg. 2012; 34(4):392-9.
56. Edwards JA, Webster S, Van Laar D, Easton S. Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress Indicator Tool. Work Stress 2008; 22(2):96-107.
57. Persechino B, Valenti A, Ronchetti M, Rondinone BM, Di Tecco C, Vitali S, Iavicoli S. Work related stress risk assessment in Italy: a methodological proposal adapted to regulatory guidelines. Saf Health Work. 2013; 4(2):95-9.
58. Wanous JP, Reichers AE, Hudy MJ. Overall job satisfaction: how good are single-item measures?. J Appl Psychol. 1992; 82(2):247-52.
59. Cortese CG, and Quaglino GP. The measurement of job satisfaction in organizations: a comparison between a facet scale and a single-item measure. TPM Test Psychom Methodol Appl Psychol. 2006; 13(4):305-16.
60. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. J Occup Organ Psychol, 1990; 63:1-18.
61. Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnysky L. Affective, continuance and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. J Vocati Behav. 2002; 61:20-52.
62. European Social Survey. ESS Round 6 Source Questionnaire. London: Centre for Comparative Social Surveys, City University London; 2012.
63. Li MM, Friedman B, Conwell Y, Fiscella K. Validity of the Patient Health Questionnaire 2 (PHQ-2) in Identifying Major Depression in Older People. J Am Geriatr Soc. 2007; 55:596-602.

**Appendici**



## NOTA METODOLOGICA DELL'INDAGINE SUI LAVORATORI

L'indagine sui lavoratori è stata realizzata dal Dipartimento di Medicina del Lavoro del Settore Ricerca dell'INAIL, in collaborazione con la società TNS Italia e con il supporto tecnico dell'ISTAT, per la parte riguardante la definizione del campione.

### UNIVERSO DI RIFERIMENTO E MODALITÀ DI DEFINIZIONE DEL CAMPIONE

L'universo preso in considerazione per l'indagine è quello dei lavoratori assoggettati al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In base all'ambito di applicazione di tale decreto, sono stati esclusi dall'indagine:

- ▲ i titolari o soci di aziende o imprese;
- ▲ i lavoratori in proprio;
- ▲ i lavoratori di alcuni settori assoggettabili solo in parte al suddetto decreto e che, per la particolarità delle attività svolte, rientrano nell'ambito di applicazione di regolamentazioni specifiche, vale a dire:
  - Forze Armate (Esercito, Aeronautica, Marina, Carabinieri, Polizia Penitenziaria, Guardia di Finanza, ecc.) e tutte le altre strutture con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica (Vigili del Fuoco, servizi di Protezione Civile, ecc.);
  - cooperative sociali;
  - organizzazioni di volontariato della Protezione Civile, volontari della Croce Rossa Italiana, Corpo Nazionale Soccorso Alpino e Speleologico, volontari dei Vigili del Fuoco e del Servizio Civile;
  - lavoratori a domicilio (collaboratori domestici, badanti, baby sitter, insegnanti a domicilio per lezioni private, ecc.) o portieri/custodi, ecc. (cioè lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati);
  - telelavoro (lavoratori che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico);
  - componenti di imprese familiari.

Data l'assenza di dati ufficiali sulla popolazione dei lavoratori corrispondente alle specifiche descritte, è stata realizzata una collaborazione con l'ISTAT per avere un'estrazione dei dati risultanti dall'Indagine sulle Forze di Lavoro, relativi al secondo trimestre del 2013. Grazie ad un'attività di elaborazione realizzata *ad hoc*, è stato possibile ottenere un'estrazione in grado di riflettere, quasi completamente, i criteri di selezione utili per delineare l'universo di interesse.

Dal punto di vista operativo, oltre alle esclusioni in precedenza indicate, nella fase iniziale di intervista dedicata alla selezione dei rispondenti sono stati considerati eleggibili coloro che hanno lavorato:

- ▲ almeno 2 mesi, anche se in modo non continuativo, negli ultimi 6 mesi;
- ▲ almeno 1 ora nell'ultima settimana.

L'attività di analisi sopra descritta ha consentito di ottenere il seguente dettaglio informativo, in termini di ripartizione dell'universo di riferimento:

- ▲ regioni;
- ▲ genere e età;
- ▲ tipologia di contratto;
- ▲ livello di inquadramento;
- ▲ settore di attività dell'azienda.

Il campione è stato costruito in modo stratificato, ripartendo proporzionalmente le interviste sulla base dell'universo ottenuto incrociando il genere con tutte le altre caratteristiche sopra indicate.

## REALIZZAZIONE DELLA FASE DI RILEVAZIONE

Complessivamente sono state realizzate 8.000 interviste.

Rispetto al piano di campionamento predisposto, la distribuzione delle interviste è stata molto equilibrata. Ad ogni modo, in fase di elaborazione dei dati, è stata applicata una ponderazione per riportare i dati alle loro corrette proporzioni rispetto all'universo utilizzato come riferimento di partenza. Nel processo di ponderazione è stata inclusa anche la variabile relativa al titolo di studio, nonostante in fase di rilevazione non sia stata considerata come caratteristica da tenere sotto controllo in termini di quota campionaria.

Un altro aspetto considerato e tenuto sotto osservazione durante tutta la durata della rilevazione è stato quello relativo alla presenza nel campione di lavoratori di origine straniera. In termini di contatti, l'incidenza degli stranieri è risultata coerente con il loro peso effettivo sull'universo complessivo dei lavoratori. Il verificarsi di problemi di comprensione della lingua ha però reso difficoltoso il completamento di molte interviste. Anche per questo motivo, la variabile della nazionalità non è stata introdotta nella ponderazione.

## MODALITÀ DI CONTATTO E DI SELEZIONE DEI RISPONDENTI

Le interviste sono state realizzate telefonicamente, con modalità di rilevazione CATI. Data l'ampia diffusione del fenomeno *mobile only*, vale a dire di famiglie in cui non è più presente una linea telefonica di rete fissa, una quota pari al 25% delle interviste è stata realizzata su numeri di cellulare, verificando, in fase di screening, che il rispondente non avesse un numero di rete fissa presso la propria abitazione.

Non essendo disponibile l'universo dei lavoratori suddiviso in base al possesso o meno della linea telefonica di rete fissa, si è proceduto realizzando per prime tutte le interviste sul target dei *mobile only*, in modo che si distribuissero nel modo più rappresentativo possibile, completando poi il campione attraverso telefonate su numeri di rete fissa.

Una ulteriore procedura adottata per garantire la massima rappresentatività del campione è stata quella di selezionare i rispondenti all'interno della famiglia (solo per le chiamate su rete fissa), oltre che in base ai criteri di *screening* per la verifica delle condizioni di eleggibilità del target, sulla base della cosiddetta "regola del compleanno": l'intervista quindi non è stata realizzata con la prima persona che ha risposto alla chiamata, ma si è chiesto di parlare con il componente della famiglia che avesse compiuto gli anni più di recente.

## GESTIONE DEI CONTATTI E DEI RIFIUTI

Per contenere il più possibile l'auto-selezione del campione legata alla disponibilità e reperibilità dei rispondenti, sono stati adottati i seguenti accorgimenti:

- ▲ per ogni numero di telefono utilizzato, sono state effettuate fino a 5 chiamate prima di scartarlo;
- ▲ i tentativi di chiamata sono stati effettuati modificando ogni volta il giorno e l'orario, per aumentare le probabilità di ottenere un contatto utile;
- ▲ in caso di mancata disponibilità immediata a rispondere all'intervista, sono stati fissati degli appuntamenti nei giorni e negli orari più opportuni, sulla base delle disponibilità dei rispondenti;
- ▲ all'inizio dell'intervista, sono stati illustrati gli obiettivi e le finalità dell'indagine, specificando la rilevanza pubblica dello studio.

## LA FORMAZIONE DEGLI INTERVISTATORI E IL MATERIALE DI SUPPORTO

Tutti gli operatori che hanno realizzato le interviste hanno partecipato ad una giornata di formazione, realizzata congiuntamente dal coordinatore di progetto e dai ricercatori dell'INAIL e dal gruppo di lavoro di TNS Italia. La giornata ha avuto le seguenti finalità:

- ▲ illustrare gli obiettivi generali dello studio ed il suo inquadramento nel sistema delle indagini inerenti la SSL, sia a livello nazionale che sovranazionale;

- ▲ spiegare i contenuti e gli argomenti affrontati dall'indagine, l'organizzazione del questionario, lo scopo delle singole domande e, nel dettaglio, il significato della terminologia utilizzata;
- ▲ far comprendere i criteri di selezione dei rispondenti, le loro caratteristiche e le diverse modalità di contatto (rete fissa e mobile);
- ▲ mostrare il funzionamento tecnico del questionario digitale, con l'analisi dei vari percorsi e flussi delle domande;
- ▲ analizzare nel dettaglio la classificazione dei settori utilizzati come criterio di costruzione del campione, per fare in modo che gli operatori potessero essere in grado di collocare correttamente i rispondenti in base all'attività svolta dall'azienda presso la quale sono impiegati.

Per tutta la durata della rilevazione, sono stati messi a disposizione degli operatori alcuni materiali di supporto, in modo che potessero essere consultati in qualsiasi momento in caso di dubbi o di richieste di chiarimento provenienti dai rispondenti.

Nello specifico, a supporto del *field*, sono stati predisposti e consegnati agli operatori:

- ▲ un glossario con la spiegazione delle singole domande del questionario e della terminologia utilizzata;
- ▲ una guida per la classificazione dei settori, con il dettaglio delle attività economiche ricomprese in ciascuna macro-categoria di attività utilizzata come criterio di costruzione del campione.

## REALIZZAZIONE DI UNA FASE PILOTA PRELIMINARE

Per la fase pilota preliminare sono state realizzate 50 interviste. Queste interviste di test hanno avuto la finalità di:

- ▲ valutare il tasso di adesione all'indagine;
- ▲ verificare la fluidità, esaustività e comprensibilità del questionario;
- ▲ verificare le procedure per il controllo della qualità dei dati e per la riduzione degli errori nella raccolta (una verifica preliminare in questo senso era già stata realizzata in fase di test del questionario da parte del gruppo di lavoro di TNS Italia).

Questa fase, più nello specifico, ha avuto lo scopo di verificare gli aspetti qui sotto riportati.

- ▲ Aspetti di "contenuto":
  - esaustività del questionario in riferimento ai temi affrontati nelle diverse sezioni e corretta articolazione dei contenuti;
  - formulazione delle singole domande (chiarezza e univocità semantica, modalità di risposta esaustive e esclusive, ecc.);
  - analisi delle difficoltà o di mancate risposte su specifici quesiti;
  - possibilità di pre-codificare eventuali domande aperte (se opportuno lasciarle in forma spontanea, ma pre-codificata per l'intervistatore, in base ad es. all'omogeneità nelle modalità di risposta, o di proporle in modo suggerito, in base ad es. alla forte difficoltà a fornire libere verbalizzazioni sull'argomento);
  - diagnostica sugli elementi che possono favorire la disponibilità all'intervista (ad es. mancato contatto per irreperibilità generica, domande percepite come "invasive", ecc.).
- ▲ Aspetti tecnico/gestionali, in relazione a:
  - coerenza e logica del flusso d'intervista (funzionalità dei filtri ed eventuale ottimizzazione);
  - orari *fieldwork*, al fine di ottimizzare l'organizzazione generale e la pianificazione delle risorse per la fase estensiva (ad es. fasce privilegiate in caso d'appuntamento, ecc.).

La correttezza scientifica di tutte le verifiche relative agli aspetti di contenuto del questionario è stata garantita dai ricercatori INAIL, che hanno partecipato attivamente alla fase pilota, traendo tutti gli spunti utili alla revisione e messa a punto definitiva del questionario.

Per facilitare la finalizzazione del questionario, il gruppo di lavoro di TNS Italia ha realizzato un report della fase pilota, redatto sulla base di un dettagliato *de-briefing* con gli operatori che hanno partecipato alla fase pilota e sulla base dell'analisi dei risultati raccolti.



Come per la fase estensiva, anche per la fase pilota gli operatori hanno partecipato ad una giornata di formazione tenuta congiuntamente dai responsabili dello studio dell'INAIL e di TNS Italia.

### Le variabili considerate in fase di analisi dei dati

Nelle tabelle seguenti si riportano le specifiche relative alle variabili considerate nell'analisi.

<b>Tabella 7</b>		<b>RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE</b>
<b>Nord</b>	Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Piemonte, Trentino-Alto Adige, Valle d'Aosta, Veneto	
<b>Centro</b>	Lazio, Marche, Toscana, Umbria	
<b>Sud e Isole</b>	Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia	

<b>Tabella 8</b>			<b>CLASSIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ ECONOMICHE ATECO 2002</b>
<b>Sezione</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Abbreviazione nel testo</b>	
<b>A</b>	Agricoltura, caccia e silvicoltura	Agricoltura	
<b>B</b>	Pesca		
<b>C</b>	Estrazione di minerali	Industria	
<b>D</b>	Attività manifatturiere		
<b>E</b>	Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua		
<b>F</b>	Costruzioni	Costruzioni	
<b>G</b>	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	Commercio	
<b>H</b>	Alberghi e ristoranti		
<b>I</b>	Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	Trasporti	
<b>J</b>	Attività finanziarie	Attività finanziarie	
<b>K</b>	Attività immobiliari, noleggio e servizi alle imprese		
<b>L</b>	Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria	Pubblica Amministrazione	
<b>M</b>	Istruzione		
<b>N</b>	Sanità e assistenza sociale	Sanità	
<b>O</b>	Altri servizi pubblici, sociali e personali	Altri servizi	
<b>P</b>	Attività di datori di lavoro per personale domestico svolto da famiglie e convivenze		
<b>Q</b>	Organizzazioni e organismi extraterritoriali		

<b>Tabella 9</b>		<b>DIMENSIONE AZIENDALE</b>
<b>Numero di addetti</b>	<b>Tipo di azienda</b>	
Da 1 a 9 addetti	Micro-aziende	
Da 10 a 49 addetti	Piccole aziende	
Da 50 a 249 addetti	Medie aziende	
250 e oltre addetti	Grandi aziende	

# NOTA METODOLOGICA DELL'INDAGINE SUI DATORI DI LAVORO

## UNIVERSO DI RIFERIMENTO E MODALITÀ DI DEFINIZIONE DEL CAMPIONE

L'indagine - svolta in collaborazione con la Direzione Centrale Programmazione Organizzazione e Controllo (DCPOC) e con la Consulenza Statistico Attuariale (CSA) dell'INAIL - ha avuto come universo di riferimento circa 5.340 aziende estratte dall'archivio di aziende assicurate all'INAIL nell'anno 2011, stratificate in base al settore di attività economica, alla dimensione aziendale e alla macroarea geografica. L'indagine è stata svolta tra tutti i soggetti che, nell'ambito delle aziende contattate, svolgevano la funzione di datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

## MODALITÀ DI CONTATTO E DI SELEZIONE DEI RISPONDENTI

Le interviste sono state realizzate telefonicamente attraverso il sistema CATI IDWEB, la fase estensiva è stata effettuata nel novembre 2013.

L'impianto metodologico ha previsto un ordinamento delle anagrafiche secondo le variabili dimensione aziendale, codice ATECO, area geografica; in particolare il campione base è stato impostato prevedendo gruppi di 5 aziende, ovvero nominativo base + 4 nominativi di riserva.

Per poter pervenire al raggiungimento del campione di circa 1.000 interviste è stato necessario contattare tutte le anagrafiche disponibili.

Gli intervistatori che hanno effettuato l'indagine sono stati selezionati in base alla professionalità posseduta privilegiando i soggetti con esperienze pregresse nell'ambito di indagini analoghe o facenti parte del gruppo che gestisce il Call Center Multicanale Inps - Inail nell'ambito del Call Center Elleacall nel comune di Aprilia. Durante la rilevazione gli intervistatori sono stati costantemente coordinati dai supervisori interni coinvolti nell'indagine, inoltre sono stati elaborati dei report quotidiani di attività attraverso i quali si è monitorato l'andamento delle interviste.

## GESTIONE DEI CONTATTI E DEI RIFIUTI

Per contenere il più possibile l'auto-selezione del campione legata alla disponibilità e reperibilità dei rispondenti, sono stati adottati i seguenti accorgimenti:

- per ogni numero di telefono utilizzato, sono state effettuate fino a cinque chiamate prima di scartarlo. Ad esempio, in caso di "esito non definitivo" a seguito del primo contatto telefonico ("non risponde", "occupato", temporanea indisponibilità dell'intervistato), ciascuna impresa del campione è stata ricontatta fino ad altre quattro volte (in orari e/o giorni diversi) prima di procedere alla sua definitiva sostituzione;
- i tentativi di chiamata sono stati effettuati modificando ogni volta il giorno e l'orario, per aumentare le probabilità di ottenere un contatto utile;
- in caso di mancata disponibilità immediata a rispondere all'intervista, sono stati fissati degli appuntamenti nei giorni e negli orari più opportuni, sulla base delle disponibilità dei rispondenti;
- all'inizio dell'intervista, sono stati illustrati gli obiettivi e le finalità dell'indagine, specificando la rilevanza pubblica dello studio.

## LA FORMAZIONE DEGLI INTERVISTATORI ED IL MATERIALE DI SUPPORTO

La fase di rilevazione è stata preceduta da un *briefing* agli intervistatori nel corso del quale sono state fornite tutte le indicazioni relative all'indagine. I *briefing* agli intervistatori sono stati tenuti dai ricercatori INAIL facenti parte del

gruppo di lavoro del progetto congiuntamente al Responsabile dell'attività interna. Ciascuna riunione è stata articolata in due fasi distinte.

- ▲ Fase teorica, finalizzata ad illustrare l'attività nella sua completezza:
  - obiettivi dell'indagine;
  - metodologia utilizzata;
  - universo di riferimento;
  - campione dell'indagine;
  - questionari utilizzati;
  - modalità operative di gestione delle interviste;
  - simulazione delle interviste al fine di verificare il grado di apprendimento.
- ▲ Fase tecnica, finalizzata a dare le opportune istruzioni sulla gestione operativa del software CATI creato *ad hoc* per questa iniziativa.

Al termine delle prime giornate di rilevazione sono state tenute delle riunioni di *de-briefing* nel corso delle quali sono state analizzate tutte le problematiche emerse durante le interviste iniziali. Inoltre, per tutta la durata della rilevazione, sono stati messi a disposizione degli operatori alcuni materiali di supporto da consultare in qualsiasi momento in caso di dubbi o di richieste di chiarimento da parte degli intervistati.

## REALIZZAZIONE DI UNA FASE PILOTA PRELIMINARE

La campagna di rilevazione estensiva è stata preceduta da una fase pilota che si è svolta nel luglio 2013 presso la sede di Elleacall nel comune di Aprilia ed è stata realizzata da un team di 4 operatori coordinati da un team leader. Come per la fase estensiva, anche per la fase pilota gli operatori hanno partecipato ad una giornata di formazione tenuta congiuntamente dai responsabili dello studio dell'INAIL congiuntamente al Responsabile dell'attività interna.

In questa fase preliminare sono state realizzate 58 interviste, con la finalità di:

- ▲ misurare la lunghezza/durata del questionario (ossia quanto possa garantire un livello di attenzione da parte dell'intervistato congruo alla qualità dell'informazione rilevata);
- ▲ misurare la complessità e la comprensibilità delle singole domande;
- ▲ valutare il *flow* logico delle domande;
- ▲ valutare se la metodologia della doppia intervista (Datore di Lavoro e RSPP) potesse garantire il raggiungimento degli obiettivi preposti;
- ▲ misurare il tasso di adesione all'indagine.

La correttezza scientifica di tutte le verifiche relative agli aspetti di contenuto del questionario sono state garantite dal gruppo di lavoro INAIL, che ha partecipato attivamente alla fase pilota, traendo tutti gli spunti utili alla revisione e alla finalizzazione del questionario.

### Le variabili considerate in fase di analisi dei dati

Nelle Tabelle seguenti si riportano le specifiche relative alle variabili considerate nell'analisi.

Tabella 10		RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE
Nord	Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Piemonte, Trentino-Alto Adige, Valle d'Aosta, Veneto	
Centro	Lazio, Marche, Toscana, Umbria	
Sud e Isole	Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia	

<b>Tabella 11</b>		<b>CLASSIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ ECONOMICHE ATECO 2002</b>
<b>Sezione</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Abbreviazione nel testo</b>
<b>A</b>	Agricoltura, caccia e silvicoltura	Agricoltura
<b>B</b>	Pesca	
<b>C</b>	Estrazione di minerali	Industria
<b>D</b>	Attività manifatturiere	
<b>E</b>	Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	
<b>F</b>	Costruzioni	Costruzioni
<b>G</b>	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	Commercio
<b>H</b>	Alberghi e ristoranti	
<b>I</b>	Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	Trasporti
<b>J</b>	Attività finanziarie	Attività finanziarie
<b>K</b>	Attività immobiliari, noleggio e servizi alle imprese	
<b>L</b>	Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria	Pubblica Amministrazione
<b>M</b>	Istruzione	
<b>N</b>	Sanità e assistenza sociale	Sanità
<b>O</b>	Altri servizi pubblici, sociali e personali	Altri servizi
<b>P</b>	Attività di datori di lavoro per personale domestico svolto da famiglie e convivenze	
<b>Q</b>	Organizzazioni e organismi extraterritoriali	

<b>Tabella 12</b>		<b>DIMENSIONE AZIENDALE</b>
<b>Numero di addetti</b>	<b>Tipo di azienda</b>	
Da 1 a 9 addetti	Micro-aziende	
Da 10 a 49 addetti	Piccole aziende	
Da 50 a 249 addetti	Medie aziende	
250 e oltre addetti	Grandi aziende	

# IL QUESTIONARIO DELL'INDAGINE SUI LAVORATORI

## INTRODUZIONE

Buongiorno/ Buonasera, mi chiamo <NOME>, sono un intervistatore/trice di TNS Italia.

Stiamo conducendo uno studio per conto del Ministero della Salute, riguardo le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

A questo scopo vorrei parlare con persone adulte in famiglia che lavorano.

### **A TUTTI**

**TF1** Quante persone in famiglia hanno lavorato almeno 2 mesi, anche se in modo non continuativo, negli ultimi 6 mesi? Non consideri le persone che lavorano in proprio o che sono titolari/soci di un'azienda.

- Una ..... 1 → **TF\_2**
- Più d'una ..... 2 → **TF\_2B**
- Nessuno ..... 3 → **CHIUDERE**

### **SOLO RETE FISSA**

**SE COD.1 A TF1 – Unico familiare che lavora**

**TF2A** Potrei parlare con la persona che lavora?

- Sono io ..... 1 → **PROSEGUIRE**
- È un'altra persona, gliela passo ..... 2 → **PROSEGUIRE**
- È un'altra persona, ma non c'è in questo momento ..... 3 → **ALTRO FAMILIARE**
- Rifiuta ..... 4 → **CHIUDERE**

### **SOLO RETE FISSA**

**SE COD.2 A TF2 – Unico familiare che lavora**

**TF2B** Potrei parlare con la persona che lavora che ha compiuto gli anni più di recente?

- Sono io ..... 1 → **PROSEGUIRE**
- È un'altra persona, gliela passo ..... 2 → **PROSEGUIRE**
- È un'altra persona, ma non c'è in questo momento ..... 3 → **ALTRO FAMILIARE**
- Rifiuta ..... 4 → **CHIUDERE**

**NOTE: Individuazione LAVORATORI su telefonia fissa → TF\_2A≠4 OR TF\_2B≠4**

### **SOLO CELLULARI**

**TF2** Lei ha lavorato almeno 2 mesi, anche se in modo non continuativo, negli ultimi 6 mesi?

- SI ..... 1 → **PROSEGUIRE**
- NO ..... 2 → **CHIUDERE**

### **SOLO CELLULARI**

**MO1** Nella casa in cui abita...

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- Avete il telefono fisso ..... 1 → **CHIUDERE**
- Usate solo il cellulare ..... 2 → **PROSEGUIRE**

NOTE: Individuazione LAVORATORI che non possiedono la telefonia fissa e utilizzano solo il cellulare → TF\_2=1 AND MO.1=2

### **SOLO CELLULARI**

**REG** In che regione abita?

• Piemonte .....	1
• Val d'Aosta .....	2
• Lombardia .....	3
• Trentino-Alto Adige .....	4
• Veneto .....	5
• Friuli-Venezia Giulia .....	6
• Liguria .....	7
• Emilia-Romagna .....	8
• Toscana .....	9
• Umbria .....	10
• Marche .....	11
• Lazio .....	12
• Abruzzo .....	13
• Molise .....	14
• Campania .....	15
• Puglia .....	16
• Basilicata .....	17
• Calabria .....	18
• Sicilia .....	19
• Sardegna .....	20

**Script – Ricodifica per SOLO CELLULARI e registra per TELEFONIA FISSA:**

- Nord Ovest: 1++3, 7
- Nord Est: 4+6, 8
- Centro: 9++12
- Sud: 13++18
- Isole: 19+20

### **A TUTTI**

#### **DISPLAY**

Avremmo piacere che lei ci dedicasse circa 15 minuti per un'intervista, garantendole fin d'ora che il suo nome non verrà mai usato, per nessun fine.

#### **LETTURA PRIVACY**

*TNS Italia si impegna al rispetto della riservatezza delle informazioni personali ad essa pervenute, nonché al rispetto della normativa di cui al D.Lgs. 196/2003 in materia di trattamento dei dati personali.*

*Titolare del trattamento dei dati è TNS Italia.*

### SCREENING

**SCR1** Mi conferma che Lei non è titolare/socio di un'azienda o di un'impresa/lavora in proprio?

- SI ..... 1 → **PROSEGUIRE**
- NO ..... 2 → **CHIUDERE**

**A TUTTI**

**SCR2** Lei lavora in uno di questi settori/ svolge uno dei seguenti lavori?

**Intervistatore: LEGGERE LE SPECIFICHE TRA PARENTESI SOLO SE NECESSARIO**

- **Forze Armate** (Esercito, Aeronautica, Marina, Carabinieri, Polizia Penitenziaria, Guardia di Finanza, ecc.) e **tutte le altre strutture con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica** (Vigili del Fuoco, servizi di Protezione Civile, ecc.) ..... 1 → **CHIUDERE**
- **Cooperative sociali** ..... 2 → **CHIUDERE**
- **Organizzazioni di volontariato della protezione civile, Volontari della Croce Rossa Italiana, Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico, volontari dei vigili del fuoco e del servizio civile** ..... 3 → **CHIUDERE**
- **Lavoratori a domicilio** (collaboratori domestici, badanti, baby sitter, ecc.) o **portieri/custodi**, ecc. (cioè lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati), **piccoli lavori domestici a carattere straordinario** compresi l'insegnamento privato ..... 4 → **CHIUDERE**
- **Telelavoro** (lavoratori che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico) ..... 5 → **CHIUDERE**
- **Componenti di imprese familiari** ..... 6 → **CHIUDERE**
- **Nessuno di questi** ..... 99 → **PROSEGUIRE**

**A TUTTI**

**SCR3** Pensando all'ultima settimana in cui ha lavorato, quante ore ha fatto?

|\_|\_| ore lavorate

**Script: chiudere se <1 ora**

**A TUTTI**

**SCR4** Qual è la sua età?

|\_|\_| anni

**Script: ricodifica in**

- 16+ +24
- 25+ +34
- 35+ +44
- 45+ +54
- 55+ +64

**A TUTTI**

**SCR5** Registrare sesso dell'intervistato – **SENZA CHIEDERE**

- Maschio ..... 1
- Femmina ..... 2

**A TUTTI**

**SCR6** Da quanto tempo lavora nell'azienda in cui è impegnato attualmente?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Da meno di un anno ..... 1
- Per un periodo compreso tra 1 e 5 anni ..... 2
- Per un periodo compreso tra 6 e 10 anni ..... 3
- Per un periodo compreso tra 11 e 15 anni ..... 4
- Da oltre 15 anni ..... 5

**A TUTTI**

**DEMO1** Qual è stato il suo livello di inquadramento presso l'azienda dove ha lavorato negli ultimi 6 mesi?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Dirigente e quadro ..... 1
- Impiegato ..... 2
- Operaio ..... 3
- Apprendista ..... 4
- Altro dipendente ..... 9

**A TUTTI**

**DEMO5** Mi può dire nello specifico di cosa si occupa questa azienda?

**Intervistatore: SPONTANEA – NON SUGGERIRE**

**Script: APERTA**

.....

.....

.....

**A TUTTI**

**DEMO5bis** In quale settore opera l'azienda presso cui ha lavorato negli ultimi 6 mesi?

**Intervistatore: SPONTANEA, LEGGERE SOLO SE NECESSARIO, UTILIZZO GUIDA PER CODIFICA CORRETTA**

- Agricoltura, caccia e pesca ..... 1
- Attività manifatturiere/industria/estrazione di minerali/  
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua ..... 2
- Costruzioni ..... 3
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, motocicli ..... 4
- Alberghi/bar/ristoranti ..... 5
- Trasporti e magazzinaggio ..... 6
- Informazione e comunicazioni ..... 7
- Servizi alle imprese, attività professionali, attività finanziarie, attività immobiliari, noleggio, agenzie di  
viaggio, ricerca ..... 8
- Sanità e assistenza sociale (sia pubblica che privata) ..... 9
- Istruzione (sia pubblica che privata) ..... 10
- Amministrazione pubblica, assicurazione sociale obbligatoria ..... 11
- Altri servizi collettivi e personali ..... 12

**A TUTTI**

**DEMO6** L'azienda per cui ha lavorato negli ultimi 6 mesi...

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: RANDOM CODD. 1 + +4**

- Opera nel settore pubblico ..... 1
- Opera nel settore privato ..... 2
- È un'azienda a partecipazione statale ..... 3
- È una ONG/ organizzazione no-profit ..... 4
- Altro ..... 9



## **A TUTTI**

**DEMO7** Che tipo di contratto ha (aveva) presso l'azienda dove lavora (ha lavorato negli ultimi 6 mesi)?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: RANDOM – SINGOLA**

• Tempo indeterminato.....	1
• Tempo determinato.....	2
• Contratto di formazione lavoro/Apprendistato.....	3
• Tirocinio/Stage/Piano di Inserimento Professionale, ecc. ....	4
• Contratto a progetto/Collaborazione coordinata e continuativa .....	5
• Lavoro stagionale/ Collaborazione occasionale .....	6
• Interinale/ Somministrazione Lavoro.....	7
• Non sa indicare.....	99

## **CONDIZIONI LAVORATIVI**

### **DISPLAY**

Le leggerò ora alcune frasi che altri lavoratori hanno detto prima di lei relativamente al proprio ambiente lavorativo.

### **A TUTTI**

Pensando all'azienda dove lavora (ha lavorato negli ultimi 6 mesi), mi dica quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni, se: completamente, molto, abbastanza, poco o per niente.

<b>RANDOM</b>	<b>Per niente d'accordo</b>	<b>Poco d'accordo</b>	<b>Abbastanza d'accordo</b>	<b>Molto d'accordo</b>	<b>Completamente d'accordo</b>
<b>A5_1</b> Ho scadenze irraggiungibili	1	2	3	4	5
<b>A5_2</b> Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro	1	2	3	4	5
<b>A5_3</b> I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	1	2	3	4	5
<b>A5_4</b> Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo	1	2	3	4	5
<b>A5_5</b> Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio	1	2	3	4	5
<b>A5_6</b> A lavoro sono soggetto a violenze e vessazioni	1	2	3	4	5
<b>A5_7</b> Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro	1	2	3	4	5
<b>A5_8</b> Sento di far parte della mia azienda	1	2	3	4	5
<b>A5_9</b> Mi sento soddisfatto del mio lavoro	1	2	3	4	5

**A6** In relazione alla sua attività lavorativa quali dei seguenti aspetti sono più importanti per lei? Mi dica qual è il primo, il secondo e il terzo più importante.

**Intervistatore: LEGGERE**

<b>RANDOM</b>	Primo aspetto più importante A6.1	Secondo aspetto più importante A6.2	Terzo aspetto più importante A6.3
Sviluppo di carriera	1	1	1
Salute e Sicurezza dell'ambiente di lavoro	2	2	2
Bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata	3	3	3
Stabilità del posto di lavoro	4	4	4

**Script: visualizzare ad A6.2 solo gli item non selezionati ad A6.1 e ad A6.3 solo gli item non selezionati ad A6.2**

### IMPATTO SULLA SALUTE PSICOFISICA

#### DISPLAY

Parliamo ora del suo stato di salute.

#### A TUTTI

**B1** Come valuta in generale la sua salute? Lei direbbe che è.....

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: RANDOM – SINGOLA**

- Molto buona ..... 5
- Buona ..... 4
- Discreta ..... 3
- Cattiva ..... 2
- Molto cattiva ..... 1
- Non so/ Nessuna opinione – NON LEGGERE ..... 9

**B2** Negli ultimi 12 mesi, lei ha sofferto di qualcuno dei seguenti problemi di salute?

**Intervistatore: LEGGERE**

	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NON SA</b>
<b>B2_1</b> Problemi di udito	1	2	9
<b>B2_2</b> Problemi dermatologici	1	2	9
<b>B2_3</b> Mal di schiena	1	2	9
<b>B2_4</b> Dolori muscolari alle spalle, al collo e/o agli arti superiori	1	2	9
<b>B2_5</b> Dolori muscolari gli arti inferiori (fianchi, gambe, ginocchia, piedi ecc.)	1	2	9
<b>B2_6</b> Mal di testa, disturbi visivi	1	2	9
<b>B2_7</b> Mal di stomaco	1	2	9
<b>B2_8</b> Difficoltà respiratorie	1	2	9
<b>B2_9</b> Disturbi cardiovascolari	1	2	9
<b>B2_10</b> Ferita(e)	1	2	9
<b>B2_11</b> Depressione o ansia	1	2	9
<b>B2_12</b> Affaticamento generale	1	2	9
<b>B2_13</b> Insonnia o difficoltà a dormire in generale	1	2	9
<b>B2_14</b> Altro → Scrip: se B2n_14=1 → B2_14bis "Cosa?"	1	2	9

**B3** Lei è stato ostacolato in qualsiasi modo nelle sue attività lavorative a causa di lunga malattia o invalidità, infermità o problemi di salute mentale?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- Si per molto tempo ..... 1
- Si per un certo periodo ..... 2
- No ..... 3
- Non so ..... 9

**B4** Nelle ultime 2 settimane, con quale frequenza le ha dato fastidio ciascuno dei seguenti problemi?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: RANDOM – SINGOLA**

		Mai	Alcuni giorni	Per più della metà dei giorni	Quasi ogni giorno
<b>B4_1</b>	Scarso interesse o scarso piacere nel fare le cose	0	1	2	3
<b>B4_2</b>	Sentirsi giù oppure triste oppure disperato/a	0	1	2	3

## PERCEZIONE DEL RISCHIO

### DISPLAY

Parleremo ora delle eventuali condizioni di rischio per la sua sicurezza e la sua salute presenti sul suo posto di lavoro.

### A TUTTI

**B5** Pensando all'azienda dove lavora (ha lavorato negli ultimi 6 mesi), mi dica se è completamente, molto, abbastanza, poco o per niente d'accordo con le seguenti frasi:

<b>RANDOM</b>	Per niente d'accordo	Poco d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo	Completamente d'accordo
<b>B5_1</b> Sono presenti rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori	1	2	3	4	5
<b>B5_2</b> Sono personalmente esposto a rischi per la salute e sicurezza	1	2	3	4	5
<b>B5_3</b> Conosco l'entità dei rischi presenti	1	2	3	4	5
<b>B5_4</b> Sono personalmente esposto al rischio di infortuni	1	2	3	4	5
<b>B5_5</b> Ho paura di infortunarmi a causa del mio lavoro	1	2	3	4	5
<b>B5_6</b> Ho paura di ammalarmi a causa del mio lavoro	1	2	3	4	5

## ESPOSIZIONE A FATTORI DI RISCHIO

### DISPLAY

Parliamo ora dei rischi a cui un lavoratore può essere esposto durante la sua attività lavorativa.

### A TUTTI

**B6** Per ognuno dei seguenti rischi, le chiedo di indicarmi quanto si sente (si è sentito) esposto con un voto da 0 a 10, dove 0 significa per niente esposto e 10 completamente esposto.

Potrò utilizzare tutti i voti intermedi per graduare la sua risposta.

Quanto si sente esposto a...

**Intervistatore: LEGGERE E REGISTRARE IL VOTO**

**Script: RANDOM**

<b>B6_1</b> Rischi fisici (per es. rumore, radiazioni, illuminazione temperatura, vibrazioni)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>B6_2</b> Rischio chimico (per es. sostanze e agenti chimici pericolosi o cancerogeni, polveri)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>B6_3</b> Rischio biologico (per es. virus e/o batteri)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>B6_4</b> Rischio biomeccanico ed ergonomico (per es. movimentazione dei carichi, posture incongrue)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>B6_5</b> Rischio da stress lavoro-correlato	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>B6_6</b> Rischio da lavoro al videoterminale	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

### A TUTTI

**B7** Le leggerò ora alcuni aspetti legati alle cause di un infortunio.

Per ognuno di questi, le chiedo di indicarmi quanto ogni aspetto contribuisce a determinare un infortunio sul lavoro con un voto da 0 a 10, dove 0 corrisponde a nessun contributo e 10 al massimo contributo.

Potrò utilizzare tutti i voti intermedi per graduare la sua risposta.

Sulla base della sua esperienza lavorativa, quanto ritiene che sia causa di infortunio...

**Intervistatore: LEGGERE E REGISTRARE IL VOTO**

**Script: RANDOM**

<b>B7_1</b> La mancanza di conoscenza e consapevolezza dei pericoli sul luogo di lavoro da parte dei lavoratori	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>B7_2</b> L'inadeguata prevenzione da parte dell'azienda	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>B7_3</b> I comportamenti inadeguati da parte dei lavoratori	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>B7_4</b> Le fatalità difficilmente prevedibili	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

### A TUTTI

**B8** Le capita di trovarsi a lavorare con dipendenti di altre aziende che effettuano lavori, opere o servizi nell'ambito sua azienda?

- SI ..... 1
- NO ..... 2

**DISPLAY**

Passiamo ora a temi di carattere più generale.

**A TUTTI**

**C1** È al corrente che esiste in Italia un insieme di normative che regolamentano la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro?

- SI ..... 1
- NO ..... 2

**SE C1=1 – Sono a conoscenza dell’esistenza di una normativa per la SSL**

**C1bis** Quanto ritiene che tali norme siano efficacemente applicate?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Completamente ..... 5
- Molto ..... 4
- Abbastanza ..... 3
- Poco ..... 2
- Per niente ..... 1

**A TUTTI**

**C3b** Negli ultimi 5 anni ha ricevuto dall’azienda informazioni relativamente alle norme per la salute e la sicurezza sul lavoro?

- SI ..... 1
- NO ..... 2

**SE C3b=1 – Sono stati informati negli ultimi 5 anni**

**C3bis** Quanto ritiene adeguate tali informazioni?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Completamente ..... 5
- Molto ..... 4
- Abbastanza ..... 3
- Poco ..... 2
- Per niente ..... 1

**A TUTTI**

**C4.1** Negli ultimi 5 anni nell’azienda in cui lavora (ha lavorato) ha usufruito di corsi di formazione finalizzati a darle indicazioni e strumenti per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro?

- SI ..... 1
- NO ..... 2

**C4.1=1 – Sono stati formati negli ultimi 5 anni**

**C4.1bis** Quanto ritiene adeguati tali corsi di formazione?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Completamente ..... 5
- Molto ..... 4
- Abbastanza ..... 3
- Poco ..... 2
- Per niente ..... 1

### **A TUTTI**

**C4.2** Le leggerò ora una serie di modalità attraverso le quali si può fare formazione.

Sempre con un voto da 0 a 10, dove 0 significa per nulla efficace e 10 completamente efficace, mi dica quanto ritiene efficace....

**Intervistatore: LEGGERE E REGISTRARE IL VOTO**

**Script: RANDOM**

<b>C4.2_1</b>	Una formazione in un'aula da parte di persone esterne all'azienda	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>C4.2_2</b>	Una formazione in un'aula da parte di persone interne all'azienda	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>C4.2_3</b>	Una formazione attraverso corsi <i>e-learning</i>	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

### **A TUTTI**

**C4.3** Le è capitato di informarsi anche autonomamente su tematiche di salute e sicurezza sul lavoro (escludendo quindi i corsi di formazione in azienda)?

- SI ..... 1
- NO ..... 2

### **SE C4.3=1 – Si è informato autonomamente**

**C4.3bis** Quali strumenti ha utilizzato per informarsi?

**Intervistatore: SPONTANEA**

**Script: RANDOM**

- Internet tramite motori di ricerca (es. Google) ..... 1
- Internet su siti specializzati (es. Siti ministeriali) ..... 2
- Blog/ Forum su internet ..... 3
- Comunicati, newsletter dei sindacati ..... 4
- Social network (es. Facebook) ..... 5
- Quotidiani ..... 6
- Riviste specializzate ..... 7
- Televisione ..... 8
- Radio ..... 9
- Conoscenti, amici, parenti ..... 10
- Altro, specificare ..... 11

### **A TUTTI**

**C5** Il Datore di Lavoro è colui che ha potere decisionale, organizzativo e di spesa per la sicurezza e salute sul lavoro. Sa identificare chi ha questo ruolo nella sua azienda?

- SI ..... 1
- NO ..... 2

### **A TUTTI**

**C5bis** Quanto ritiene adeguato l'operato del suo datore di lavoro per la tutela della salute e sicurezza aziendale?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Completamente ..... 5
- Molto ..... 4
- Abbastanza ..... 3

- Poco ..... 2
- Per niente ..... 1
- (NON LEGGERE) Non sa ..... 6  
(CONSENTITO SOLO SE CODICE 2 ALLA C5)

**A TUTTI**

**C6** In qualità di lavoratore ritiene di avere degli obblighi di legge per la salute e sicurezza nel posto di lavoro?

- SI ..... 1
- NO ..... 2

**SE C6=1 – Sanno di avere degli obblighi**

**C6bis** Ritiene di essere in grado di adempiere a tali obblighi?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Completamente ..... 5
- Molto ..... 4
- Abbastanza ..... 3
- Poco ..... 2
- Per niente ..... 1

**A TUTTI**

**C8** Ha fiducia nell'operato delle istituzioni pubbliche deputate al sistema di prevenzione di controllo della salute e sicurezza sul lavoro?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Completamente ..... 5
- Molto ..... 4
- Abbastanza ..... 3
- Poco ..... 2
- Per niente ..... 1

**FIGURE DELLA PREVENZIONE**

**MANTENERE A VIDEO LA DEFINIZIONE DI SPP PER TUTTE LE DOMANDE SUCCESSIVE:**

*(SPP) Servizio di Prevenzione e Protezione: è l'insieme di persone e mezzi che coadiuvano il datore di lavoro sulle questioni di salute e sicurezza sul lavoro, spesso identificato con il suo Responsabile (RSPP).*

**DISPLAY**

Come ultimo argomento, affronteremo ora altre figure preposte alla tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro.

Cominceremo con il Servizio di Prevenzione e Protezione, che è l'insieme di persone e mezzi che coadiuvano il Datore di Lavoro sulle questioni di salute e sicurezza sul lavoro, spesso identificato con il suo Responsabile (RSPP).

**A TUTTI**

**D1** Nella sua azienda, esiste questo servizio?

- SI, esiste ..... 1
- NO, non esiste ..... 2
- Non so se esiste ..... 3

**SE D1=1 – Esclusi coloro che sanno che non è previsto il SPP o che non sanno se esiste**

**D1.1** Sa identificare nel suo luogo di lavoro tale servizio e/o il Responsabile di tale servizio (RSPP)?

- SI ..... 1
- NO ..... 2

**D1.1=1 – Sanno identificare il SPP**

**D1.2** Quanto ritiene adeguato l'operato di questo servizio e/o del suo Responsabile?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Completamente ..... 5
- Molto ..... 4
- Abbastanza ..... 3
- Poco ..... 2
- Per niente ..... 1

**A TUTTI**

**D4** Conosce le procedure per la prevenzione degli incendi e la gestione delle emergenze nel suo luogo di lavoro?

- SI ..... 1
- NO ..... 2

**SE D4=1 – Conoscono le procedure anti-incendio**

**D4.2** Quanto ritiene adeguate tali procedure?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Completamente ..... 5
- Molto ..... 4
- Abbastanza ..... 3
- Poco ..... 2
- Per niente ..... 1

**MANTENERE A VIDEO LA DEFINIZIONE DI MC PER TUTTE LE DOMANDE SUCCESSIVE:**

*(MC) Medico Competente: è la persona (interna o esterna all'azienda) che collabora con il datore di lavoro nella valutazione dei rischi ed effettua la sorveglianza sanitaria in azienda.*

**DISPLAY**

E ora parliamo della figura del Medico Competente, che è la persona (interna o esterna all'azienda) che collabora con il datore di lavoro nella valutazione dei rischi ed effettua la sorveglianza sanitaria in azienda.

**A TUTTI**

**D2** Nella sua azienda, questa figura è prevista?

- SI, è prevista ..... 1
- NO, non è prevista ..... 2
- Non so se è prevista ..... 3

**SE D2=1 - Esclusi coloro che sanno che non è previsto il MC o non sanno se è previsto**

**D2.1** Sa identificare tale figura nel suo luogo di lavoro?

- SI ..... 1
- NO ..... 2



**SE D2=1, 3 – Esclusi solo coloro che sanno che non è previsto il MC**

**D2.2** Si è sottoposto almeno una volta ad una visita sanitaria del Medico Competente dell'azienda presso cui ha lavorato/ lavora?

- SI ..... 1
- NO ..... 2

**SE D2.1=1 – Si è sottoposto a visita dal MC**

**D2.3** Per quali rischi è stato sottoposto a visita?

**Intervistatore: LEGGERE – POSSIBILI PIU' RISPOSTE AD ECCEZIONE DEL COD. 9**

- Rischi fisici (per es. rumore, radiazioni, illuminazione, temperatura, vibrazioni) ..... 1
- Rischio sostanze pericolose (per es. sostanze e agenti chimici pericolosi o cancerogeni, polveri, amianto) ..... 2
- Rischio biologico (per es. virus e/o batteri) ..... 3
- Rischio da movimentazione manuale dei carichi ..... 4
- Rischio da videoterminali ..... 5
- Non so/Non ricordo ..... 9

**SE D2.1=1 OR D2.2=1 – Sanno identificare il MC o hanno avuto una visita con il MC**

**D2.4** Quanto ritiene adeguato l'operato del Medico Competente nell'azienda in cui lavora (ha lavorato)?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Completamente ..... 5
- Molto ..... 4
- Abbastanza ..... 3
- Poco ..... 2
- Per niente ..... 1

**A TUTTI**

**D5** Conosce le procedure per il Primo Soccorso nel suo luogo di lavoro?

- SI ..... 1
- NO ..... 2

**SE D5=1 – Conoscono le procedure di primo soccorso**

**D5.2** Quanto ritiene adeguate tali procedure?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Completamente ..... 5
- Molto ..... 4
- Abbastanza ..... 3
- Poco ..... 2
- Per niente ..... 1

**MANTENERE A VIDEO LA DEFINIZIONE DI RLS PER TUTTE LE DOMANDE SUCCESSIVE:**

*(RLS) Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza: è la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.*

**DISPLAY**

Passiamo ora alla figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, che è la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

**A TUTTI**

**D3** Nella sua azienda, questa figura è prevista?

- SI, è prevista ..... 1
- NO, non è prevista ..... 2
- Non so se è prevista ..... 3

**SE D3=1 – Esclusi coloro che sanno che non è previsto il RLS o che non sanno se è previsto**

**D3.1** Sa identificare tale figura nel suo luogo di lavoro?

- SI ..... 1
- NO ..... 2

**SE D3.1=1 – Sanno riconoscere il RLS**

**D3.2** Quanto ritiene adeguato il suo operato?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Completamente ..... 5
- Molto ..... 4
- Abbastanza ..... 3
- Poco ..... 2
- Per niente ..... 1

**SOCIO-DEMOGRAFICHE – ALTRE**

**DEMO1.1** Il suo lavoro è/ è stato articolato in turni?

**Intervistatore: LEGGERE**

- SI ..... 1
- NO ..... 2

**A TUTTI**

**DEMO1.2** Pensando all'ultima settimana in cui ha lavorato, quante volte ha fatto la notte?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Mai ..... 1
- 1-2 volte ..... 2
- Più di 2 volte ..... 3

**A TUTTI**

**DEMO1.3** Lei mi ha detto di aver lavorato nell'ultima settimana [**Script: INSERIRE VALORE DI SCR3**] ore. Considerando gli ultimi 6 mesi, in una settimana normale, quante ore ha fatto?

|\_|\_| ore lavorate

**A TUTTI**

**DEMO1.4** Lei mi ha detto di lavorare nell'azienda in cui è attualmente impegnato [**Script: RIPORTARE RISPOSTA A SCR6**], vorrei sapere ora da quanto tempo lavora in generale?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Da meno di un anno ..... 1
- Da 1 a 5 anni ..... 2
- Da 6 a 10 anni ..... 3
- Da 11 a 15 anni ..... 4
- Oltre 15 anni ..... 5

**Scrip: Coerenza**

- SE SCR6=1 MOSTRARE TUTTI I CODICI
- SE SCR6=2 MOSTRARE SOLO CODD. 2+ +5
- SE SCR6=3 MOSTRARE SOLO CODD. 3+ +5
- SE SCR6=4 MOSTRARE SOLO CODD. 4+5
- SE SCR6=5 NON FARE DOMANDA E METTERE IN AUTOMATICO CODICE 5

**ESCLUSI CODICE 1 E 2 ALLA DEMO1.4 (LAVORANO DA MENO DI 5 ANNI)**

**DEMO1.5** Lei ritiene che negli ultimi 5 anni il livello di salute e sicurezza sul lavoro sia...

**Intervistatore: LEGGERE**

- Aumentato ..... 1
- Invariato ..... 2
- Diminuito ..... 3

**A TUTTI**

**DEMO1.6** Quanti addetti lavorano nella sua azienda, considerando anche le eventuali altre sedi?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Da 1 a 9 addetti ..... 1
- Da 10 a 49 addetti ..... 2
- Da 50 a 249 addetti ..... 3
- 250 e oltre addetti ..... 4
- Non so – NON LEGGERE ..... 9

**A TUTTI**

**DEMO1.7** Qual è l'ultimo titolo di studio che ha conseguito?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Nessun titolo di studio ..... 1
- Licenza elementare ..... 2
- Licenza media inferiore ..... 3
- Diploma di scuola media superiore ..... 4
- Laurea breve ..... 5
- Laurea ..... 6
- Specializzazione post-laurea ..... 7
- Non risponde ..... 9

**A TUTTI**

**DEMO1.7** Può indicarmi il suo peso?

MIN=40 – MAX=200

**A TUTTI**

**DEMO1.8** e la sua altezza?

MIN=100 – MAX=200

**A TUTTI**

**DEMO1.8** Qual è la sua nazionalità?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Italiana ..... 1
- Straniera ..... 2

**SE DEMO1.8 =2 – Se non italiano**

**DEMO1.9** In quale Paese è nato?

**Intervistatore: SPONTANEA – NON SUGGERIRE**

**Script: APERTA**

.....

.....

.....

**SE DEMO1.8 =2 – Se non italiano**

**DEMO1.10** Da quanto tempo è in Italia?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Da meno di un anno ..... 1
- Per un periodo compreso tra 1 e 5 anni ..... 2
- Per un periodo compreso tra 6 e 10 anni ..... 3
- Per un periodo compreso tra 11 e 15 anni ..... 4
- Da oltre 15 anni ..... 5

**Script: Coerenza**

- SE SCR6=1 MOSTRARE TUTTI I CODICI
- SE SCR6=2 MOSTRARE SOLO CODD. 2+ +5
- SE SCR6=3 MOSTRARE SOLO CODD. 3+ +5
- SE SCR6=4 MOSTRARE SOLO CODD. 4+5
- SE SCR6=5 NON FARE DOMANDA E METTERE IN AUTOMATICO CODICE 5

**SOLO CELLULARI**

**AMP.** Quanti abitanti ha la città in cui vive?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Meno di 10 mila abitanti ..... 1
- Da 10 a 30 mila abitanti ..... 2
- Da 30 a 100 mila abitanti ..... 3
- Da 100 a 250 mila abitanti ..... 4
- Più di 250 mila abitanti ..... 5
- Non so ..... 9

**Script – registra per TELEFONIA FISSA**

## IL QUESTIONARIO DELL'INDAGINE SUI DATORI DI LAVORO

### INTRODUZIONE

Buongiorno/ Buonasera, sono <NOME>, chiamo per conto dell'INAIL.

Stiamo conducendo uno studio per conto del Ministero della Salute, sulla percezione della salute e sicurezza sul lavoro nelle aziende.

#### **A TUTTI**

**SCR0** Potrei parlare con la persona che svolge le funzioni di datore di lavoro? **Intervistatore: LEGGERE**

- Sì, sono io ..... 1 → **PROSEGUIRE**
- Sì, glielo passo ..... 2 → **PASSARE E  
PROSEGUIRE**
- No, non c'è ..... 3 → **APPUNTAMENTO**

#### **A TUTTI**

**SCR1** La sua azienda ha dipendenti?

**Intervistatore: LEGGERE**

- SÌ ..... 1 → **CHIUDERE**
- NO ..... 2 → **PROSEGUIRE**

#### **A TUTTI**

**SCR2** È lei il datore di lavoro, ovvero la persona che ha la responsabilità della salute e sicurezza in azienda?

- Sì, sono io ..... 1 → **PROSEGUIRE**
- Sì, glielo passo ..... 2 → **PASSARE E  
PROSEGUIRE**
- No, non c'è ..... 3 → **APPUNTAMENTO**

#### **A TUTTI**

**SCR2bis** LETTURA PRIVACY + CONSENSO

- Accetta l'intervista ..... 1 → **PROSEGUIRE**
- Rifiuta l'intervista ..... 1 → **CHIUDERE**

#### **A TUTTI**

**SCR3** Lei è anche la persona che è Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione?

**Intervistatore: LEGGERE**

- SÌ ..... 1
- NO ..... 2

#### **NOTE:**

Quindi, a questo punto stiamo intervistando 2 categorie di persone:

- Titolari di aziende che svolgono le mansioni dell'RSPP, la cui azienda NON è familiare, né ovviamente INDIVIDUALE SCR3=1
- Titolari di aziende che NON svolgono le mansioni dell'RSPP, la cui azienda NON è familiare, né ovviamente INDIVIDUALE → SCR3=2

**In questo secondo caso alla fine dell'intervista saranno chiesti il nominativo e il recapito telefonico del RSPP dell'azienda per provvedere a una specifica intervista.**

## PROFILAZIONE

Vorrei farle, per cominciare, alcune domande relativamente ai suoi dati anagrafici e alla sua azienda.

### **A TUTTI**

**DEMO1** Qual è la sua età?

|\_|\_| anni

### **A TUTTI**

**DEMO2** Registrare sesso dell'intervistato – SENZA CHIEDERE

- Maschio ..... 1
- Femmina ..... 2

### **A TUTTI**

**DEMO3** Qual è il suo titolo di studio?

- Nessuno ..... 1
- Licenza elementare ..... 2
- Diploma scuola media inferiore ..... 3
- Diploma scuola media superiore ..... 4
- Laurea triennale ..... 5
- Laurea magistrale ..... 6
- Formazione post-laurea (master I o II livello, dottorato, specializzazione) ..... 7

### **A TUTTI**

**DEMO4** Qual è la sua cittadinanza?

- Italiana ..... 1
- Altro Paese dell'Unione Europea (Austria , Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria) ..... 2
- Paese extracomunitario (altri) ..... 3

### **A TUTTI**

**DEMO5** Quanti addetti lavorano nella sua azienda, considerando anche le eventuali altre sedi?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Da 1 a 9 addetti ..... 1
- Da 10 a 49 addetti ..... 2
- Da 50 a 249 addetti ..... 3
- 250 e oltre addetti ..... 4
- Non so – NON LEGGERE ..... 9

### **A TUTTI**

**DEMO6** Da quanto tempo è datore di lavoro dell'attuale azienda/impresa?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Da meno di un anno ..... 1
- Da 1 a 5 anni ..... 2
- Da 6 a 10 anni ..... 3
- Da 11 a 15 anni ..... 4
- 16 anni e oltre ..... 5

**SE SCR3=1**

**DEMO7** Da quanto tempo ha assunto il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'azienda?

**Intervistatore: LEGGERE**

- Da meno di un anno ..... 1
- Da 1 a 5 anni ..... 2
- Da 6 a 10 anni ..... 3
- Da 11 a 15 anni ..... 4
- 16 anni e oltre ..... 5

**VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO**

Parliamo ora della gestione della salute e sicurezza sul lavoro nella sua azienda.

**SE SCR3=2 VA MANTENUTA LA DICITURA DEL FILTRO**

**A1** Nella sua azienda il Servizio di Prevenzione e Protezione è ...

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- Gestito internamente ..... 1
- Gestito esternamente ..... 2

**A TUTTI**

**A2** In occasione dell'ultima valutazione dei rischi / aggiornamento, quali figure, oltre a lei, hanno collaborato attivamente a tale attività?

Intervistatore: **SPONTANEA**

Script: **MULTIPLA**

- Consulenti esterni ..... 1
- RSPP (se SCR3=2) ..... 2
- Medico Competente ..... 3
- Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ..... 4
- Dirigenti ..... 5
- Preposti ..... 6
- Altri lavoratori - SPECIFICARE ..... 98
- Nessun altro, me ne sono occupato da solo ..... 99

**SE DEMO5=1 OR 2 – AZIENDA CON MENO DI 50 DIPENDENTI**

**A3** È a conoscenza delle procedure standardizzate introdotte dalla recente normativa per la valutazione dei rischi?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- SI ..... 1
- NO ..... 2

**A TUTTI**

**A4** Le leggerò ora una serie di affermazioni. Per ognuna le chiedo di indicarmi quanto è d'accordo su una scala da 1 a 5 dove 1 è per niente d'accordo e 5 è completamente d'accordo.

**Intervistatore: LEGGERE**

<b>RANDOM</b>	Per niente d'accordo	Poco d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo	Completamente d'accordo
<b>A4_1</b> La gestione della salute e sicurezza sul lavoro è più efficace se integrata con altre attività (ad es. Qualità, Ambiente, Responsabilità Sociale d'Impresa, Promozione della salute)	1	2	3	4	5
<b>SE A3=1</b>					
<b>A4_2</b> Le attività di valutazione e gestione dei rischi si sono semplificate grazie alle procedure standardizzate introdotte dalla recente normativa	1	2	3	4	5
<b>A TUTTI</b>					
<b>A4_3</b> Le attività di valutazione e gestione dei rischi realizzate nella sua azienda sono utili per migliorare la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori	1	2	3	4	5

### **A TUTTI**

**A5** La sua azienda ha adottato misure specifiche di prevenzione e protezione a seguito della valutazione dei rischi?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- SI ..... 1
- NO ..... 2

### **SE A5=1 – PRESE MISURE POST VALUTAZIONE DEI RISCHI**

**A6** Quanto ritiene che i risultati di tali misure siano stati efficaci per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- Per niente ..... 1
- Poco ..... 2
- Abbastanza ..... 3
- Molto ..... 4
- Completamente ..... 5

### **A TUTTI**

**A7** Quali tra queste risorse le è capitato di utilizzare per la gestione della salute e sicurezza nella sua azienda?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: RANDOM – MULTIPLA**

- Buone prassi della Commissione Consultiva ..... 1
- Atti di indirizzo regionali ..... 2
- Interpelli ..... 3
- Documentazione di società scientifiche/professionali (SNOP, SIMLII, ANMA, ecc.) ..... 4
- Prodotti editoriali di istituzioni pubbliche (INAIL, ecc.) ..... 5
- Riviste specializzate ..... 6
- Bollettini/siti web associazioni di categoria ..... 7
- Siti web specializzati ..... 8



• Social media/network .....	9
• Altro - SPECIFICARE .....	98
• Nessuna (non leggere) .....	99

## SORVEGLIANZA SANITARIA

E ora parliamo della sorveglianza sanitaria e della figura del Medico Competente.

### **A TUTTI**

**B1** Nella sua azienda è prevista la sorveglianza sanitaria dei lavoratori da parte del Medico Competente?

**Intervistatore: SPONTANEA**

**Script: SINGOLA**

• SI .....	1
• NO .....	2

### **SOLO SE B1=1**

**B2** Ritiene che la sorveglianza sanitaria dei lavoratori sia...

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA – RUOTARE**

• Un inutile costo aggiuntivo per l'azienda .....	1
• Un adempimento formale ad un obbligo di legge .....	2
• Un contributo all'incremento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro .....	3
• Un investimento per l'azienda .....	4

### **SOLO SE B1=1**

**B3** Quanto ritiene che il sopralluogo negli ambienti di lavoro da parte del Medico Competente sia uno strumento utile per la salute e sicurezza sul lavoro in azienda ...

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

• Per niente .....	1
• Poco .....	2
• Abbastanza .....	3
• Molto .....	4
• Completamente .....	5

### **SOLO SE B1=1**

**B4** In caso di giudizio di inidoneità alla mansione specifica del lavoratore, quanto ritiene che le seguenti figure della prevenzione possano contribuire all'individuazione di una mansione alternativa?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

<b>RANDOM</b>	<b>Per niente</b>	<b>Poco</b>	<b>Abbastanza</b>	<b>Molto</b>	<b>Completamente</b>
<b>B4_1</b> Medico Competente	1	2	3	4	5
<b>B4_2</b> RSPP	1	2	3	4	5
<b>B4_3</b> RLS	1	2	3	4	5

## RIUNIONE PERIODICA E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

### **A TUTTI**

**C1** Nella sua azienda è previsto l'obbligo di riunione periodica (secondo l'art. 35 del D.Lgs. 81/2008)?

**Intervistatore: SPONTANEA**

**Script: SINGOLA**

- SI ..... 1
- NO ..... 2

### **SE C1=1 – OBBLIGO DI RIUNIONE PERIODICA PREVISTO**

**C2** Ha adottato, a seguito della riunione periodica, codici di comportamento o buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali?

**Intervistatore: SPONTANEA**

**Script: SINGOLA**

- SI ..... 1
- NO ..... 2

### **SE C2=1 – CODICE DI COMPORTAMENTO ADOTTATO**

**C3** Quanto ritiene che tali misure siano state efficaci per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- Per niente ..... 1
- Poco ..... 2
- Abbastanza ..... 3
- Molto ..... 4
- Completamente ..... 5

### **A TUTTI**

**C4** Le leggerò ora una serie di modalità attraverso cui può avvenire il confronto con i lavoratori sui temi della salute e sicurezza sul lavoro.

Per ognuna di queste, le chiederò con che frequenza vengono utilizzate nella sua azienda.

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

RANDOM	Mai	Raramente	A volte	Spesso	Sempre
<b>SE C1=1</b>					
<b>C4_1</b> Tramite l'RLS in occasione delle riunioni periodiche	1	2	3	4	5
<b>A TUTTI</b>					
<b>C4_2</b> Attraverso riunioni <i>ad hoc</i> a seguito di infortunio, segnalazione del Medico Competente o dei capi reparto/lavoratori	1	2	3	4	5
<b>C4_3</b> In occasione dei sopralluoghi negli ambienti di lavoro	1	2	3	4	5
<b>C4_4</b> Attraverso il gruppo di gestione della salute e sicurezza sul lavoro aziendale	1	2	3	4	5
<b>C4_5</b> Attraverso la discussione diretta con i lavoratori	1	2	3	4	5
<b>C4_6</b> Tramite strumenti di consultazione collettiva (ad es. "cassette delle idee", questionari anonimi, ecc.)	1	2	3	4	5

## VIGILANZA E ISPEZIONI

### **A TUTTI**

**D1** Negli ultimi cinque anni, quante ispezioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro ci sono state nella sua azienda da parte degli organi di vigilanza?

\_\_|\_\_|

99. Non sa

**Script: MIN=0, MAX=10**

### **SE D1≠0, 99 – HA AVUTO ALMENO UN'ISPEZIONE**

**D2** Come ha vissuto questa esperienza?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA – RUOTARE**

- Come un intervento repressivo ..... 1
- Come fonte di ulteriori costi per l'azienda ..... 2
- Come un evento di routine ..... 3
- Come un momento costruttivo per il miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro in azienda ..... 4

### **A TUTTI**

**D3** Le leggerò ora delle affermazioni che altri intervistati hanno detto prima di lei. Per ognuna le chiedo di indicarmi quanto è d'accordo su una scala da 1 a 5 dove 1 è per niente d'accordo e 5 è completamente d'accordo.

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

RANDOM	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Completamente
<b>D3_1</b> L'attività ispettiva degli organi di vigilanza è efficace nel migliorare la salute e sicurezza sul lavoro aziendale	1	2	3	4	5
<b>D3_2</b> L'attività ispettiva degli organi di vigilanza è svolta in modo equo, professionale e competente	1	2	3	4	5
<b>D3_3</b> Ci sono sovrapposizioni di ruoli e competenze fra i vari organi di vigilanza	1	2	3	4	5

## FORMAZIONE DEI LAVORATORI

### **A TUTTI**

**E1** Secondo lei, la formazione dei lavoratori prevista dal D.Lgs. 81/2008 è?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- Un inutile costo aggiuntivo per l'azienda ..... 1
- Un adempimento formale ad un obbligo di legge ..... 2
- Un contributo all'incremento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro ..... 3
- Un'opportunità di crescita e sviluppo per l'azienda ..... 4

**A TUTTI**

**E2** Oltre la formazione prevista dal D.Lgs. 81/2008, sono stati effettuati ulteriori interventi formativi/informativi?

**Intervistatore: SPONTANEA**

**Script: SINGOLA**

- SI ..... 1
- NO ..... 2

**SE E2=1 -INTERVENTI FORMATIVI ULTERIORI**

**E3** Quali tra i seguenti?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: MULTIPLA**

- Ulteriore formazione sui rischi presenti nella sua azienda ..... 1
- Educazione sanitaria e promozione della salute ..... 2
- Formazione su fumo di tabacco, alimentazione ed attività fisica, abuso di alcool e droghe) ..... 3
- Benessere organizzativo ..... 4
- Sicurezza comportamentale
- (Behavior Based Safety, B-BS) ..... 5
- Altro ..... 6

**SE E2=1 - INTERVENTI FORMATIVI ULTERIORI**

**E4** Ritieni che tali interventi siano stati utili?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- Per niente ..... 1
- Poco ..... 2
- Abbastanza ..... 3
- Molto ..... 4
- Completamente ..... 5

**A TUTTI**

**E5** Le leggerò ora una serie di modalità attraverso le quali si può fare formazione dei lavoratori. Per ognuna di queste mi dica quanto la ritiene efficace con un voto da 0 a 10, dove 0 significa per nulla efficace e 10 completamente efficace. Quanto ritiene efficace la formazione...

**Intervistatore: LEGGERE E REGISTRARE IL VOTO**

**Script: RANDOM**

<b>E5.1</b>	In aula svolta da docenti esterni all'azienda	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>E5.2</b>	In aula svolta da docenti interni all'azienda	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>E5.3</b>	<i>E-learning</i>	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**FORMAZIONE DEL DATORE DI LAVORO**

**SE SCR3=2**

**F1** Negli ultimi cinque anni ha partecipato personalmente ad eventi formativi/informativi sulla salute e sicurezza in qualità di datore di lavoro?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- SI ..... 1
- NO ..... 2

**SE SCR3=2**

**SE F1=1**

**F2** In base alla sua esperienza, quale modalità ritiene più efficace?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- In aula con lezioni frontali ..... 1
- In aula con esercitazioni tecnico-pratiche ..... 2
- *E-learning* ..... 3
- Seminari e convegni ..... 4
- Auto apprendimento mediante opuscoli e altro materiale didattico ..... 5

**SE SCR3=1**

**G1** Negli ultimi cinque anni ha partecipato personalmente ad almeno un corso di formazione/aggiornamento in qualità di RSPP? **Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- SI ..... 1
- NO ..... 2

**SE SCR3=1**

**SE G1=1**

**G2** Pensando all'ultimo corso a cui ha partecipato, da quale ente/organizzazione era stato organizzato?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- Enti bilaterali e organismi paritetici ..... 1
- Regioni/ ASL ..... 2
- Associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori ..... 3
- INAIL ..... 4
- Università ..... 5
- Ordini e collegi professionali di settore ..... 6
- Altro ..... 98
- Non sa/ Non ricorda ..... 99

**SE SCR3=1**

**SE G1=1**

**G3** Con quale modalità si è svolto?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- In aula con lezioni frontali ..... 1
- In aula con esercitazioni tecnico-pratiche ..... 2
- In aula con lavori di gruppo e simulazioni di situazioni specifiche ..... 3
- *E-learning* ..... 4
- Altro ..... 99

**SE SCR3=1**

**SE G1=1**

**G4** In base alla sua esperienza, quale modalità ritiene più efficace?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- In aula con lezioni frontali ..... 1

- In aula con esercitazioni tecnico-pratiche ..... 2
- In aula con lavori di gruppo e simulazioni di situazioni specifiche ..... 3
- *E-learning* ..... 4

**SE SCR3=1**

**SE G1=1 – HA PARTECIPATO AD ALMENO UN CORSO DI FORMAZIONE/ AGGIORNAMENTO**

**G5** Ritiene che la formazione/aggiornamento da lei effettuata negli ultimi cinque anni per lo svolgimento delle funzioni di RSPP sia stata...

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- Per niente utile ..... 1
- Poco utile ..... 2
- Abbastanza utile ..... 3
- Molto utile ..... 4
- Completamente utile ..... 5

**SE SCR3=1**

**SE G1=1 – HA PARTECIPATO AD ALMENO UN CORSO DI FORMAZIONE/ AGGIORNAMENTO**

**G6** In base alla sua esperienza, ritiene che la durata della formazione prevista dal D.Lgs. 81/2008 per lo svolgimento della funzione di RSPP sia...

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- Per niente adeguata ..... 1
- Poco adeguata ..... 2
- Abbastanza adeguata ..... 3
- Molto adeguata ..... 4
- Completamente adeguata ..... 5

**CRITICITÀ E BISOGNI**

Parliamo ora di quelle che sono le sue personali percezioni riguardo la gestione della sicurezza sul lavoro.

**A TUTTI**

**H1** Si sente sovraccaricato dalle sue responsabilità nella tutela della salute e sicurezza sul lavoro?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- Per niente ..... 1
- Poco ..... 2
- Abbastanza ..... 3
- Molto ..... 4
- Completamente ..... 5

**A TUTTI**

**H2** Le leggerò ora una serie di aggettivi relativamente all’atteggiamento dei lavoratori della sua azienda nei confronti della salute e sicurezza sul lavoro.

Per ognuno le chiederò quanto secondo lei descrive il loro atteggiamento con un voto da 1 a 5, dove 1 sta per “non lo descrive per niente” e 5 “lo descrive completamente”; potrà usare tutti i voti intermedi per modulare la risposta.

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

		Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Completamente
<b>H2_1</b>	Interessato	1	2	3	4	5
<b>H2_2</b>	Attivo e partecipe	1	2	3	4	5
<b>H2_3</b>	Consapevole	1	2	3	4	5
<b>H2_4</b>	Disciplinato (rispettoso delle regole)	1	2	3	4	5
<b>H2_5</b>	Resistente al cambiamento	1	2	3	4	5

**A TUTTI**

**H3** Adesso, invece, le leggerò una serie di condizioni che si possono creare in azienda.

Per ognuna le chiederò quanto ciascuna di queste costituisce un ostacolo per una efficace gestione della salute e sicurezza sul lavoro nella sua azienda con un voto da 0 a 10, dove 0 significa “non costituisce affatto un ostacolo” e 10 “costituisce sicuramente un ostacolo”; potrà usare tutti i voti intermedi per modulare la risposta.

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

<b>H3_1</b>	Eccessivo numero di adempimenti obbligatori	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>H3_2</b>	Eccessiva rigidità da parte degli organi di vigilanza	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>H3_3</b>	Mancanza di risorse (tempo, soldi e personale)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>H3_4</b>	Mancanza di consapevolezza	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>H3_5</b>	Mancanza di conoscenza e preparazione	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>H3_6</b>	Mancanza di supporto tecnico o guida	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>H3_7</b>	Dialogo poco produttivo con le parti sociali	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**A TUTTI**

**H6** Le leggerò ora una serie di enti/ associazioni, per ciascuna le chiederò quanto ritiene utile la loro assistenza e/o consulenza nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

		Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Completamente
<b>H6_1</b>	Associazioni categoria	1	2	3	4	5
<b>H6_2</b>	Organismi paritetici	1	2	3	4	5
<b>H6_3</b>	INAIL	1	2	3	4	5

**A TUTTI**

**H7** Parliamo ora dei motivi che possono spingere un'azienda ad affrontare le questioni relative alla salute e sicurezza sul lavoro. Per ognuno dei seguenti motivi mi dica quanto è importante per lei con un voto da 0 a 10, dove 0 significa “per niente importante” e 10 “completamente importante”, potrà usare tutti i voti intermedi per modulare la risposta.

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

<b>H7_1</b>	Adempimenti di obblighi di legge	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>H7_2</b>	Richieste dei lavoratori o di loro rappresentanti	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>H7_3</b>	Gestione delle assenze e politiche di mantenimento in servizio del personale	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>H7_4</b>	Motivi economici legati alle prestazioni	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>H7_5</b>	Richieste da parte dei clienti o preoccupazione per l'immagine dell'azienda	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>H7_6</b>	Pressione da parte degli organi di vigilanza	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**A TUTTI**

**H8** Parliamo ora di azioni che possono contribuire a migliorare la gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Per ognuna delle seguenti azioni mi dica quanto è determinante per lei con un voto da 0 a 10, dove 0 significa "per niente determinante" e 10 "completamente determinante"; potrà usare tutti i voti intermedi per modulare la risposta.

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

<b>H8_1</b>	Incrementare i fondi messi a disposizione dalle istituzioni	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>H8_2</b>	Potenziare la formazione e l'informazione dei lavoratori	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>H8_3</b>	Aumentare i controlli e le sanzioni sulle aziende	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>H8_4</b>	Semplificare le normative vigenti	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>H8_5</b>	Accrescere la qualificazione professionale delle figure responsabili della sicurezza in azienda (Medico Competente, RSPP, RLS)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>H8_6</b>	Migliorare la comunicazione con gli organi di vigilanza	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>H8_7</b>	Aver maggiore supporto da parte delle associazioni di categoria	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**A TUTTI**

**H9** Ritiene che nell'attuale situazione economica del nostro Paese sia sostenibile investire in tema di salute e sicurezza da parte delle aziende?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- Per niente ..... 1
- Poco ..... 2
- Abbastanza ..... 3
- Molto ..... 4
- Completamente ..... 5

**A TUTTI**

**H10** Ha fiducia nell'operato delle istituzioni pubbliche deputate al sistema di prevenzione e controllo della salute e sicurezza sul lavoro (Servizi di Prevenzione delle ASL, organi di vigilanza)?

**Intervistatore: LEGGERE**



**Script: SINGOLA**

- Per niente ..... 1
- Poco ..... 2
- Abbastanza ..... 3
- Molto ..... 4
- Completamente ..... 5

**SE SCR3=1 – è RSPP**

**H11** Per quale ragione principale ha scelto di svolgere direttamente le funzioni di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione nella sua azienda?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- Per contenere i costi dell'azienda ..... 1
- Per acquisire delle competenze maggiori in tema di salute e sicurezza sul lavoro ..... 2
- Perché avevo già le competenze necessarie ..... 3
- Perché volevo occuparmi in prima persona della salute e sicurezza dei lavoratori della mia azienda ..... 4

**A TUTTI**

**H12** È a conoscenza della possibilità di accedere agli "incentivi" previsti dall'INAIL per le aziende?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- SI ..... 1
- NO ..... 2

**SE H10=1 – SONO A CONOSCENZA DEGLI INCENTIVI INAIL**

**H13** Quanto ritiene che tali incentivi possano contribuire a migliorare la salute e sicurezza sul lavoro?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- Per niente ..... 1
- Poco ..... 2
- Abbastanza ..... 3
- Molto ..... 4
- Completamente ..... 5

**FIGURE DELLA PREVENZIONE**

**A TUTTI**

**I1** Nella sua azienda l'RLS è stato nominato/eletto all'interno?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- SI ..... 1
- NO ..... 2

**A TUTTI**

**I2** Come definisce il rapporto con le seguenti figure della prevenzione, se presenti nella sua azienda?

	Collaborativo	Formale	Conflittuale	Inesistente
<b>I2_1</b> RLS				
<b>I2_2</b> Medico Competente				
<b>I2_3</b> RSPP <b>Se SCR_3=2 - RSPP</b>				

**A TUTTI**

**L1** Secondo lei quale tra le seguenti frasi descrive meglio il concetto di tutela della salute e sicurezza sul lavoro?

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA – RUOTARE**

- Un obbligo di legge ..... 1
- Un capitolo di spesa rilevante per l'azienda ..... 2
- Un dovere morale nei confronti dei lavoratori ..... 3
- Una responsabilità condivisa con i lavoratori ..... 4
- Un investimento per l'azienda ..... 5
- Un valore aggiunto ..... 6

**A TUTTI**

**L2** Quali tra i seguenti aspetti ritiene più importanti per la sua azienda? Ne scelga 3 in ordine di importanza.

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

<b>RANDOM</b>	<b>Primo aspetto più importante L2_1</b>	<b>Secondo aspetto più importante L2_2</b>	<b>Terzo aspetto più importante .2_3</b>
• Salute e sicurezza sul lavoro	1	1	1
• Soddisfazione dei lavoratori	2	2	2
• Soddisfazione dei clienti/utenti	3	3	3
• Responsabilità sociale d'impresa, (es. immagine dell'azienda, sostenibilità ambientale, etc)	4	4	4

**A TUTTI**

**L3** Ritiene che a seguito del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. il livello di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sia ...

**Intervistatore: LEGGERE**

**Script: SINGOLA**

- Diminuito ..... 1
- Rimasto invariato ..... 2
- Aumentato ..... 3

**A TUTTI**

**L4** Un'ultima domanda prima di congedarci: ha svolto in precedenza il ruolo di datore di lavoro presso altre aziende?

- SI ..... 1
- NO ..... 2

**SE I4=1**

**L5** In generale da quanto tempo svolge il ruolo di datore di lavoro?

- Da meno di un anno ..... 1
- Da 1 a 5 anni ..... 2
- Da 6 a 10 anni ..... 3
- Da 11 a 15 anni ..... 4
- 16 anni e oltre ..... 5

**SE SCR3=2**

**Avremmo necessità di rivolgere qualche domanda al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione della sua azienda. Mi può fornire il suo nominativo e/o un suo recapito telefonico?**

## COLLABORAZIONI E RINGRAZIAMENTI

### Hanno collaborato:

TNS Italia s.r.l., ASL TO3 di Collegno e Pinerolo - Regione Piemonte, Università Milano Bicocca - Centro di Sanità Pubblica (CESP), INAIL - Consulenza Statistico-Attuariale, INAIL - Direzione Centrale Programmazione Organizzazione e Controllo.

Si ringrazia inoltre l'ISTAT per il contributo fornito alla definizione del campione dei lavoratori.

Si ringraziano, in particolare per il contributo scientifico fornito alla definizione del questionario, Nico Dragano (Institut für Medizinische Soziologie - Università di Dusseldorf) e gli esperti internazionali: Hermann Burr (Federal Institute for Occupational Safety and Health, Berlin, Germany) e Danish Institute for Working Life, Copenhagen, Denmark), Xabier Irastorza (European Agency for Safety and Health at Work - Bilbao), Salvador Moncada (Union Institute of Work Environment and Health - Barcellona), Agnes Parent - Thirion e Greet Vermeylen (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - Dublino).

Si ringraziano, altresì, le Parti Sociali di competenza che hanno contribuito nelle fasi di disegno dell'indagine e di sviluppo dei questionari.

Si ringraziano, infine, per il contributo alla revisione editoriale, Alessandro Marinaccio e Patrizia Deitingner.



*Ministero della Salute*

*Il presente prodotto editoriale è stato realizzato nell'ambito del Programma per la Ricerca Sanitaria 2008 - tutela della salute nei luoghi di lavoro "Sviluppo di modelli per un sistema permanente di rilevazione della percezione del rischio per la salute e sicurezza in ambiente di lavoro da parte dei lavoratori e delle figure della prevenzione" finanziato dal Ministero della Salute.*













