

Indagine europea fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti

Sintesi

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

Sommario

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

Contesto

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

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

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

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

Risultati principali

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

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

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

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

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

Gestione della SSL

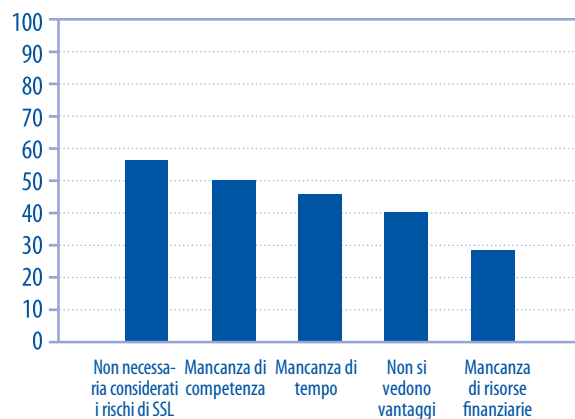
La sicurezza e la salute sul lavoro rappresentano un settore interdisciplinare che intende proteggere la sicurezza, la salute e il benessere delle persone impegnate nel lavoro. Processi di lavoro sempre più complessi e cambiamenti nelle condizioni di lavoro, insieme a tipi nuovi o emergenti di pericoli,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

Gestione generale della salute e della sicurezza nell'impresa

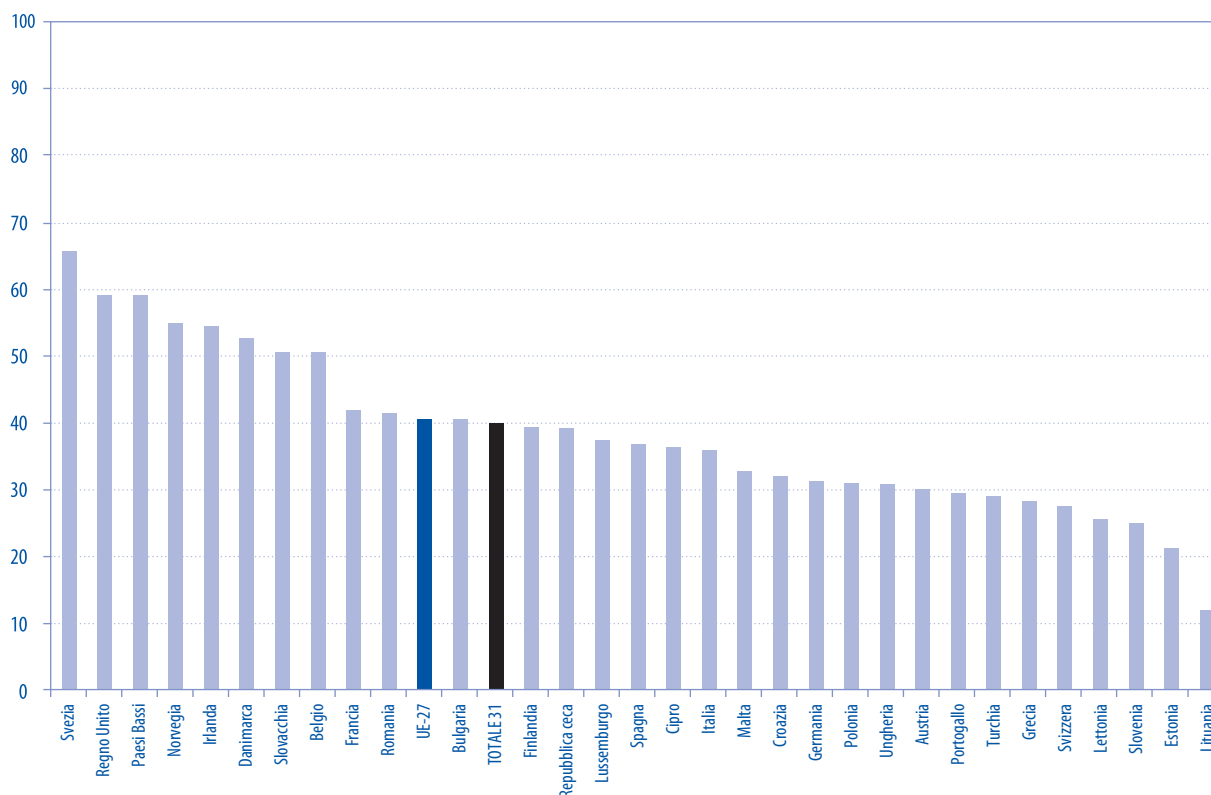
- Una politica documentata in materia di SSL, un sistema di gestione consolidato o un piano d'azione sono riportati nella maggior parte delle imprese (76 %), con una maggiore prevalenza nelle imprese più grandi. Per paese, le quote maggiori sono riportate nel Regno Unito (98 %), Spagna (97 %) e Irlanda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

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

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



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

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

Base: tutte le imprese.

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

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

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

Valutazione dei rischi o misure simili

Un'importante questione di SSL esplorata dall'indagine ESENER è se i luoghi di lavoro sono regolarmente controllati sotto il profilo della sicurezza e della salute nell'ambito di una valutazione dei rischi o di misure simili ⁽³⁾.

⁽³⁾ Si noti che ESENER rivolge domande relative ai controlli sul luogo di lavoro piuttosto che alle valutazioni dei rischi, che sono più formali.

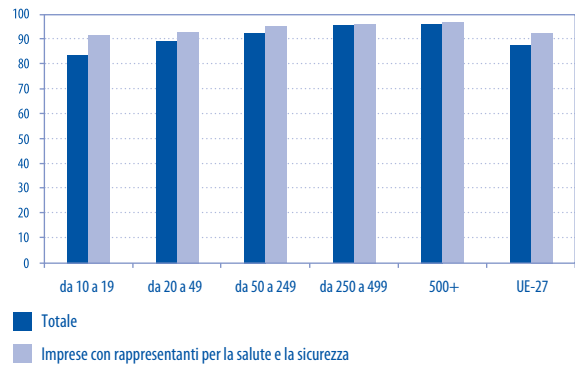
Tabella 1: Servizi SSL usati: paesi con le percentuali più alte e più basse (% di imprese)

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

Base: tutte le imprese.

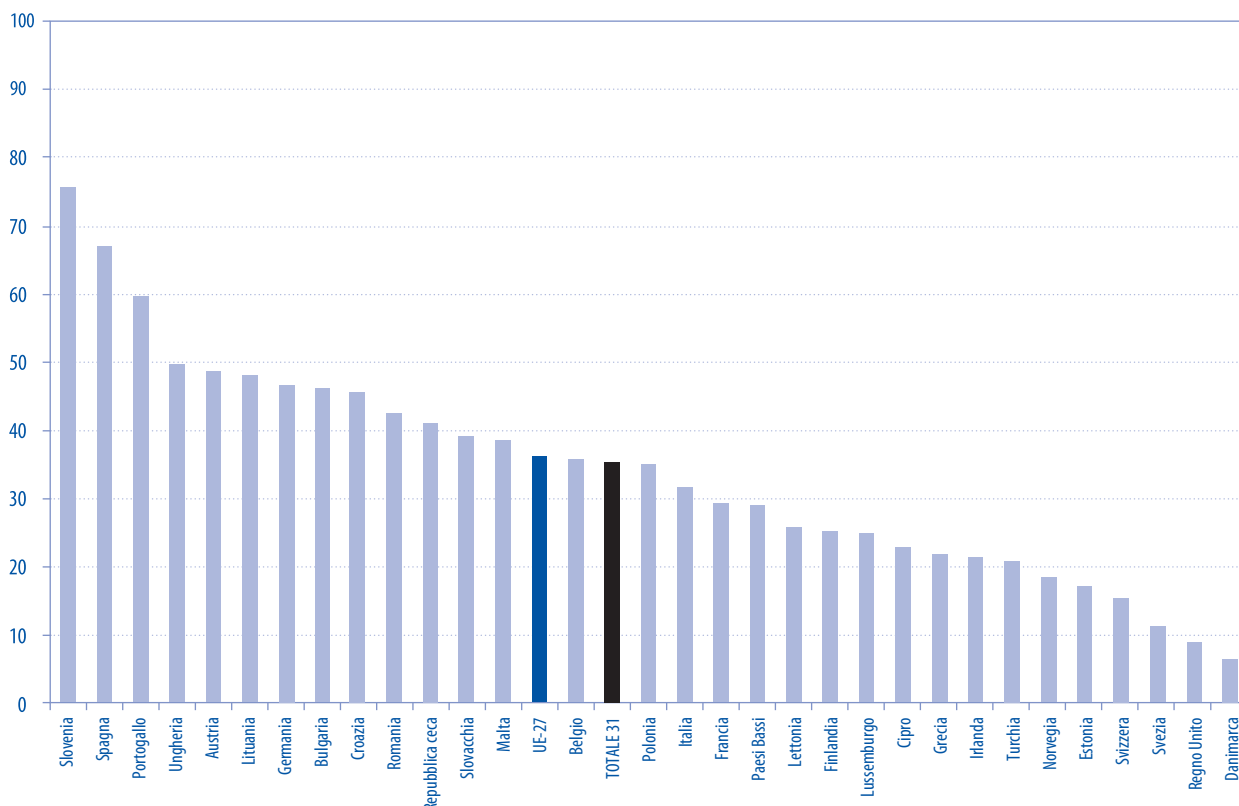
- La maggior parte delle imprese nell'UE-27 (87 %) svolge controlli nell'ambito di una valutazione dei rischi o misure simili, con percentuali leggermente superiori fra le imprese che hanno un rappresentante per la salute e la sicurezza. Questo risultato positivo riguarda la gamma delle misure meno formali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

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



Base: tutte le imprese.

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

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

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

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

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

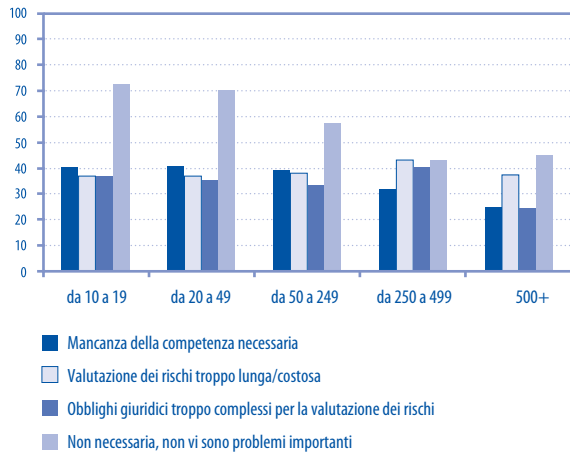
Grecia (52 %). Poiché questo motivo è il più comune fra le imprese di minori dimensioni, sorge la questione se le imprese più piccole abbiano meno probabilità di trovarsi di fronte a problemi importanti o se siano meno consapevoli delle questioni SSL (grafico 5).

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

Rischi per la salute e la sicurezza

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

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



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

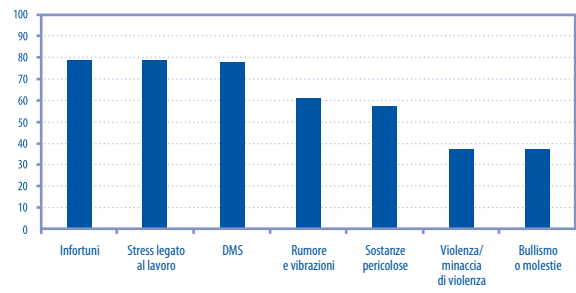
(grafico 6). La violenza o minaccia di violenza e il bullismo e le molestie sono riportati come una forte preoccupazione o una certa preoccupazione dal 40 % quasi degli intervistati, e le proporzioni più elevate sono riportate nel settore della sanità e dei servizi sociali e nell'istruzione (tabella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

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

Rischi psicosociali e loro gestione

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

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



Base: tutte le imprese.

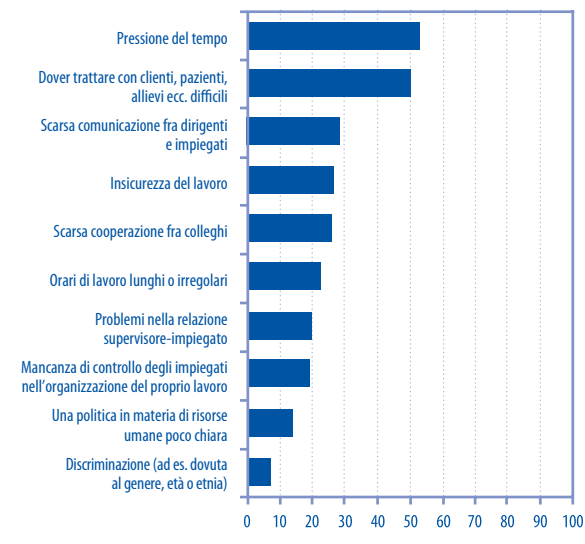
Tabella 2: Preoccupazioni in termini di salute e sicurezza e settori in cui sono riportate più frequentemente una forte preoccupazione o una certa preoccupazione (% di imprese, UE-27)

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

Base: tutte le imprese.

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

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



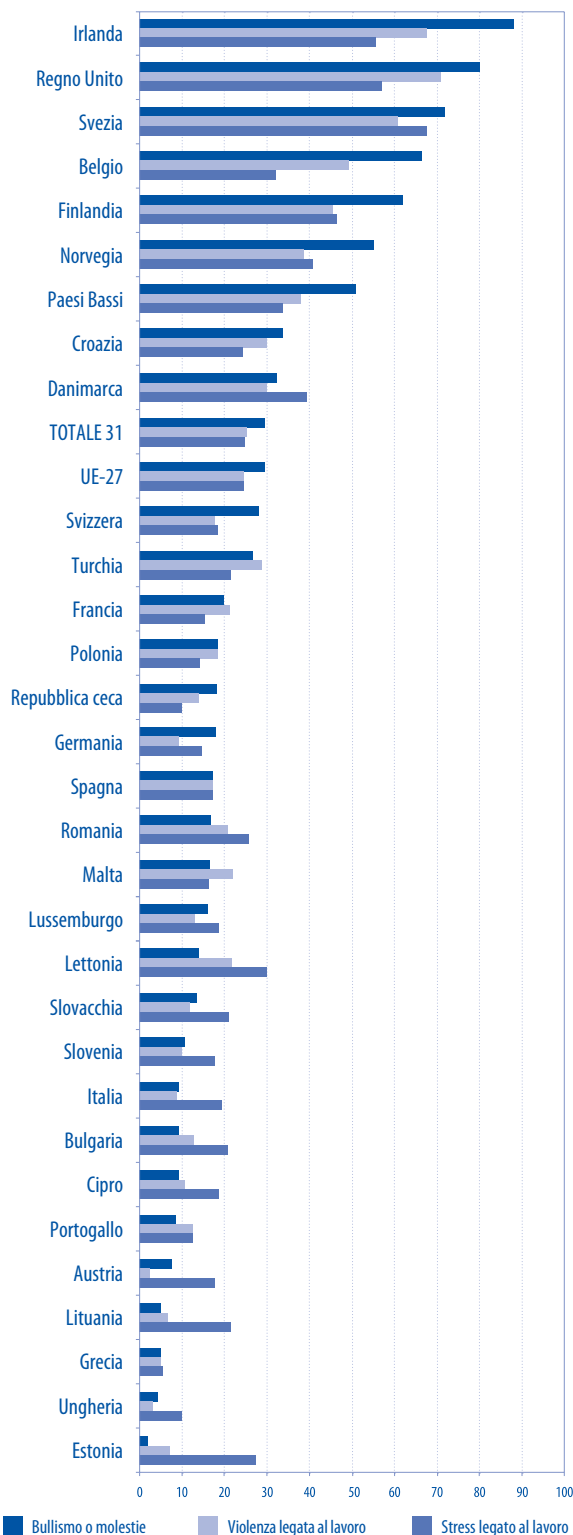
Base: tutte le imprese.

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

Gestione dei rischi psicosociali

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

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



Base: tutte le imprese.

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

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

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

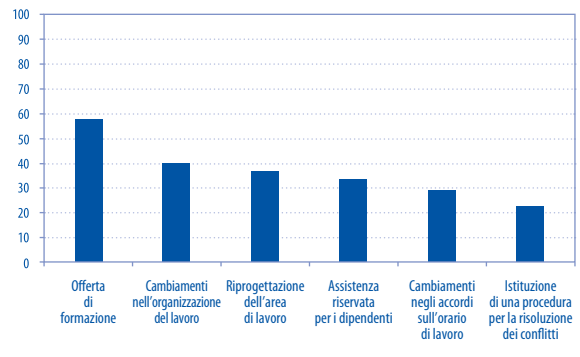
- Il 53 % delle imprese riferisce di informare i propri dipendenti sui rischi psicosociali e sui loro effetti sulla salute e sulla sicurezza, mentre il 69 % li informa su chi contattare in caso di problemi psicosociali legati al lavoro. In entrambi i casi, le grandi imprese riferiscono frequenze più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

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

Spinte ed ostacoli

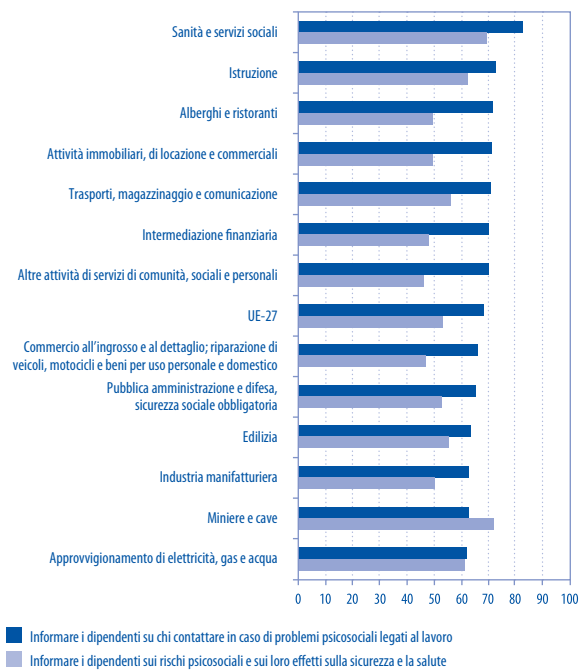
Le ragioni per cui le imprese sono motivate ad affrontare la gestione della SSL e la gestione dei rischi psicosociali — o per cui non lo fanno — dipendono da una serie di fattori, quali rispetto di leggi e regolamenti, razionalità, comprensione dei bene-

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



Base: tutte le imprese.

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



Base: tutte le imprese.

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



Gestione della SSL — Spinte

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

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

Motivi (% media UE-27)	Paese	
	Alto	Basso
Adempimento di obblighi giuridici (90 %)	Ungheria (97 %)	Grecia (70 %)
	Romania (96 %)	Cipro (73 %)
	Finlandia (96 %)	Lettonia (74 %)
	Finlandia (96 %)	Croazia (23 %)
Richiesta dei dipendenti o loro rappresentanti (76 %)	Romania (91 %)	Bulgaria (54 %)
	Danimarca (90 %)	Slovenia (55 %)
	Turchia (89 %)	Croazia (12 %)
	Portogallo (83 %)	Slovenia (40 %)
Richieste di clienti o preoccupazione per la reputazione dell'organizzazione (67 %)	Romania (83 %)	Austria (46 %)
	Finlandia (93 %)	Croazia (10 %)
	Norvegia (91 %)	Italia (33 %)
	Paesi Bassi (87 %)	Polonia (37 %)
Mantenimento del personale e gestione delle assenze (59 %)	Germania (80 %)	Croazia (16 %)
	Turchia (73 %)	Austria (25 %)
	Romania (68 %)	Bulgaria (28 %)
	Turchia (84 %)	Croazia (15 %)
Pressione dall'ispettorato del lavoro (57 %)	Romania (83 %)	Italia (35 %)
	Portogallo (78 %)	Lussemburgo (38 %)
Motivi economici o legati al rendimento (52 %)		

Base: tutte le imprese.

Gestione della SSL — Ostacoli

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

Rischi psicosociali — Spinte

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

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

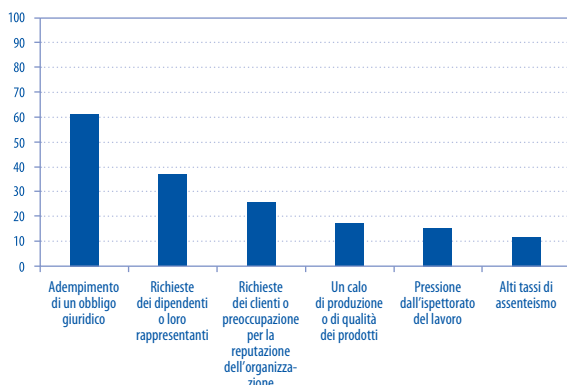
Fattore	% di imprese, UE-27
Mancanza di risorse quali tempo, personale o denaro	36 %
Mancanza di consapevolezza	26 %
Mancanza di competenza	24 %
Cultura dell'impresa	24 %
Delicatezza della questione	23 %
Mancanza di assistenza o orientamento tecnici	21 %

Base: tutte le imprese.

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

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

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

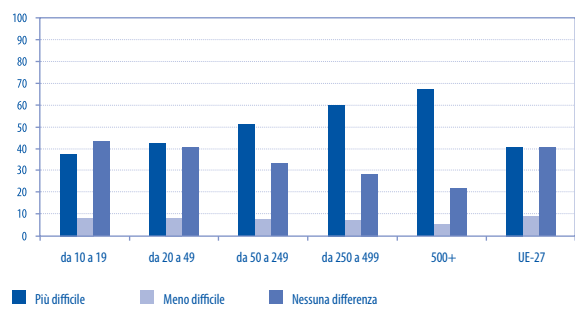


Base: imprese che riferiscono di avere procedure e misure per trattare i rischi psicosociali.

Rischi psicosociali — Ostacoli

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

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



Base: tutte le imprese.



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

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

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

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

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

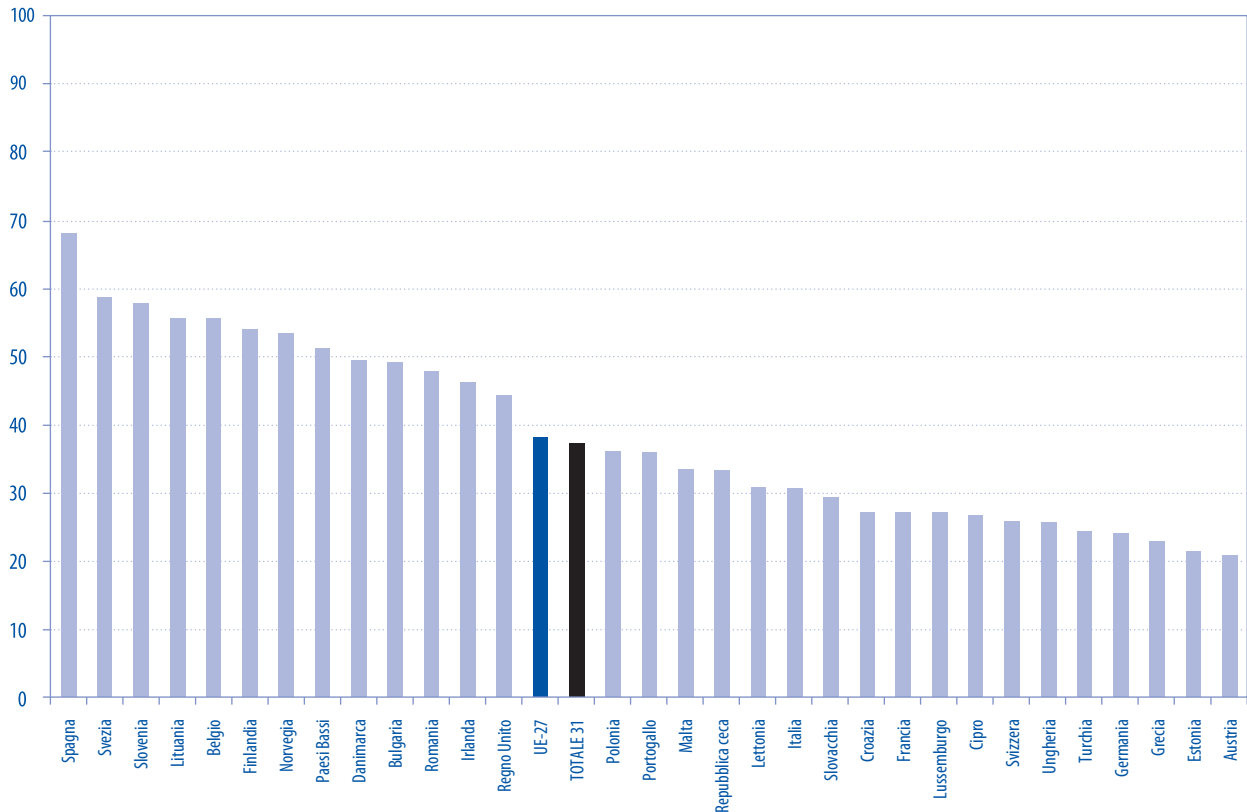
- Fra le imprese che non hanno fatto uso di informazioni o assistenza esterne, il 43 % dei rappresentanti dei dirigenti riferisce che le informazioni di questo tipo sarebbero utili per la loro impresa. In termini di settori, la proporzione è più elevata nell'amministrazione pubblica (61 %), nel settore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

Partecipazione dei dipendenti

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

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

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



Base: tutte le imprese.

Consultazione

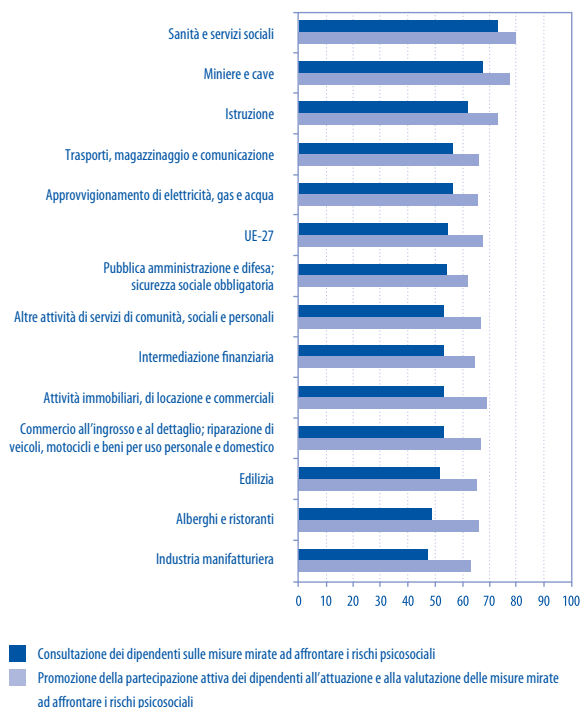
- Il 54 % degli intervistati dichiara che i dipendenti sono consultati per quanto riguarda le misure volte a gestire i rischi psicosociali e fino al 67 % riferisce di incoraggiare i dipendenti a partecipare attivamente all'attuazione e alla valutazione delle misure. Le proporzioni sono anche più alte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

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

Rappresentanza formale dei dipendenti

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

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



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

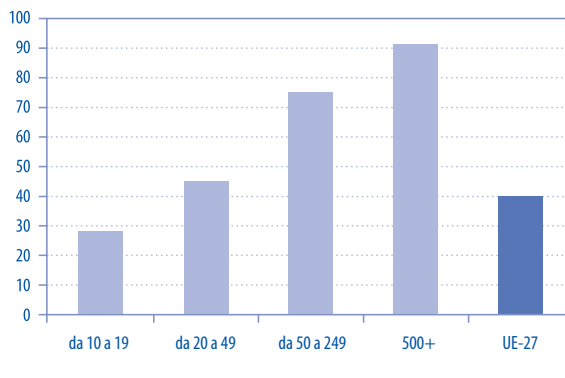
e l'istruzione riferiscono, con maggiore frequenza, qualche tipo di rappresentanza formale dei dipendenti — comitati aziendali o rappresentanze sindacali di base — nell'impresa.

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

Rappresentanza formale per la SSL

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

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



Base: tutte le imprese.

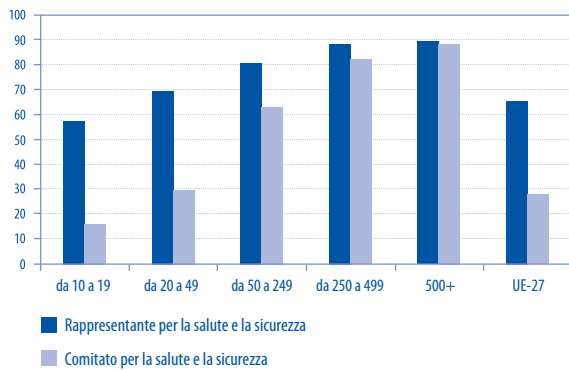
Nota: comitati aziendali: tutti i paesi, tranne Cipro, Malta e Svezia.

Rappresentanza sindacale di base: organismo presente in tutti i paesi, ma non competente sulla specifica questione posta dall'indagine in Germania, Austria e Lussemburgo

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

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

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



Base: tutte le imprese.

Note: rappresentante per la salute e la sicurezza: tutti i paesi, tranne la Svizzera.

Versione specifica nei Paesi Bassi.

Comitato per la salute e la sicurezza: tutti i paesi, tranne Lussemburgo e Slovenia.

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

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

Metodologia dell'indagine

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

- 31 paesi hanno partecipato al sondaggio: tutti i 27 Stati membri dell'Unione europea, due paesi candidati (Croazia e Turchia) e due paesi dell'EFTA (Norvegia e Svizzera).

- In totale, sono stati intervistati 28 649 dirigenti e 7 226 rappresentanti per la salute e la sicurezza. Per paese, sono state oggetto dell'indagine tra circa 350 (Malta) e 1 500 imprese (cfr. <http://www.esener.eu>). Il numero e la quota di interviste condotte con i rappresentanti per la salute e la sicurezza variano considerevolmente fra i paesi.

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

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

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

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

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

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



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

Ulteriori informazioni

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

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

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

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

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

