



Commissione
europea

La salute e la sicurezza sul luogo di lavoro sono affare di tutti

*Un orientamento pratico
per i datori di lavoro*



*Europe Direct è un servizio a vostra disposizione per aiutarvi
a trovare le risposte ai vostri interrogativi sull'Unione europea.*

Numero verde unico (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(* Le informazioni sono fornite gratuitamente e le chiamate sono nella maggior parte dei casi gratuite (con alcuni operatori e in alcuni alberghi e cabine telefoniche il servizio potrebbe essere a pagamento).

Numerose altre informazioni sull'Unione europea sono disponibili su Internet consultando il portale Europa (<http://europa.eu>).

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2016

PDF ISBN 978-92-79-65225-7 doi:10.2767/996869 KE-05-16-096-IT-N

© Unione europea, 2016

Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

*La salute e la sicurezza
sul luogo di lavoro
sono affare di tutti
Un orientamento pratico
per i datori di lavoro*

Prefazione

È per me un vero piacere presentare questa guida pratica, redatta nell'intento di aiutare i datori di lavoro a gestire con successo la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro in linea con la normativa dell'Unione europea.

Misure efficaci di salute e sicurezza sul luogo di lavoro rappresentano una pura e semplice necessità. Che siate i responsabili di una multinazionale o i titolari di una microimpresa, una riduzione del numero di infortuni e dei giorni di assenza per malattia si traduce direttamente in risultati migliori per la vostra azienda. Nei luoghi di lavoro sani e sicuri il personale è più motivato e lavora con maggiore impegno. Buoni risultati nell'ambito della salute e della sicurezza sono per la vostra azienda anche un eccellente biglietto da visita, che può contribuire ad attrarre nuovi talenti, clienti e investitori.

Una recente valutazione della normativa dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro ci ha fatto comprendere che, purtroppo, all'atto pratico l'attuazione della legge non sempre funziona in modo ottimale. Nelle imprese europee gli infortuni sul luogo di lavoro e le malattie professionali si potrebbero evitare in numero decisamente maggiore. Solo nel 2013 almeno 300 milioni di giornate di lavoro sono andate perse a causa di infortuni e problemi di salute collegati all'attività lavorativa.

Ciò non è dovuto alla mancanza di buona volontà da parte dei datori di lavoro; dalla valutazione effettuata è emersa la necessità di fornire maggiori e migliori informazioni e strumenti a sostegno dell'efficace attuazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro in ogni singola azienda europea, a prescindere dalle sue dimensioni.

La buona notizia è che la gestione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro non deve necessariamente essere complicata! L'adozione di semplici misure può spesso condurre a miglioramenti sostanziali. Va inoltre aggiunto che, spesso, non è nemmeno necessario disporre di competenze specifiche per essere in grado di individuare potenziali rischi e di decidere come affrontarli. Di norma basta il buon senso.


In questo documento troverete svariati consigli semplici e concreti, che possono essere di ausilio per mettere in pratica gli obblighi derivanti dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Il documento spiega, ad esempio, come ottenere il massimo risultato dalle valutazioni del rischio obbligatorie, dalle misure di prevenzione e di protezione e dalla formazione. Esso fornisce esempi, illustrazioni e link utili, come lo strumento interattivo online per la valutazione dei rischi (OIRA), reso disponibile dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro con sede a Bilbao, in Spagna. In molti casi una valutazione del rischio effettuata mediante l'OIRA o grazie a strumenti digitali equivalenti può essere sufficiente per ottemperare agli obblighi in materia di valutazione dei rischi.

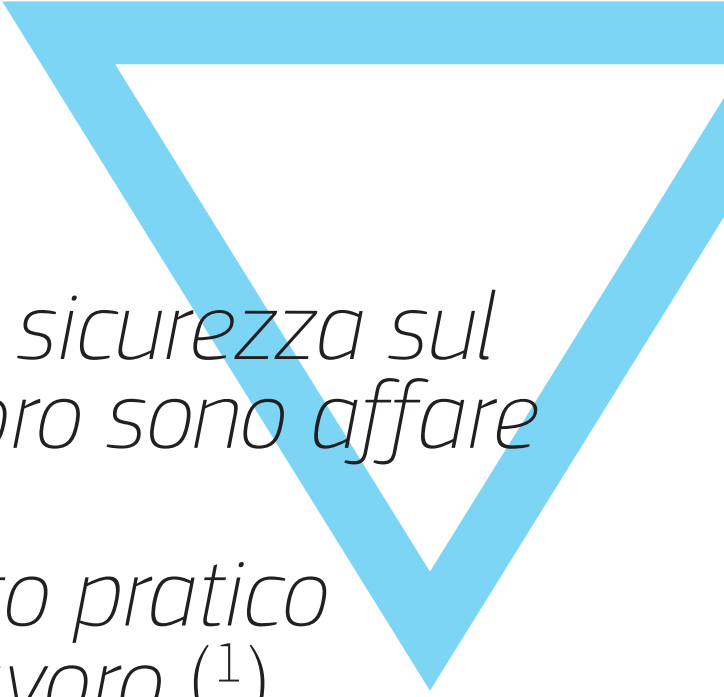
Il nostro interesse è comune: la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro sono davvero affare di tutti! Auspicio pertanto che le indicazioni pratiche qui fornite possano esservi di aiuto.



Marianne Thyssen
Commissaria responsabile per l'Occupazione, gli
affari sociali, le competenze e la mobilità dei
lavoratori

Indice


- 
- 1 *Condizioni di salute e sicurezza ottimali sono un bene per l'azienda* 5
 - 2 *Gli obblighi giuridici* 6
 - 3 *La valutazione del rischio nella pratica* 7
 - 4 *La prevenzione come principio chiave* 10
 - 5 *Formazione in materia di SSL* 11
 - 6 *Leadership e cultura della SSL* 14
 - 7 *Tre esempi pratici di gestione del rischio* 16



*La salute e la sicurezza sul
luogo di lavoro sono affare
di tutti
Un orientamento pratico
per i datori di lavoro ⁽¹⁾*

Questo documento di orientamento integra la comunicazione della Commissione dal titolo «Lavoro più sicuro e più sano per tutti — Aggiornamento della normativa e delle politiche dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro».

Sotto forma di guida pratica ad uso dei datori di lavoro, esso va adattato alle circostanze nazionali ed offre una panoramica dei principali obblighi nonché degli strumenti e delle risorse disponibili che possono essere utili a metterli in pratica. L'obiettivo del documento è prestare un'assistenza efficace ed efficiente nell'attuazione del quadro normativo in materia di salute e sicurezza.



Qualche cenno di diritto: a livello dell'UE, la legislazione stabilisce prescrizioni minime in tutta l'UE e comprende la direttiva quadro 89/391/CEE e oltre 25 direttive correlate su vari argomenti. **Le direttive UE devono essere recepite nel diritto nazionale e attuate dagli Stati membri. I datori di lavoro dovranno quindi esaminare prima la legislazione nazionale;** essa contiene innanzitutto le pertinenti disposizioni UE (recepte) e, secondariamente, può contenere importanti prescrizioni aggiuntive cui i datori di lavoro devono conformarsi. Gli Stati membri hanno infatti la facoltà di adottare misure protettive più rigorose di quelle previste nelle direttive UE. Rientra principalmente nella responsabilità delle autorità nazionali competenti, di solito le autorità preposte alle ispezioni sul lavoro, anche l'applicazione delle disposizioni nazionali di recepimento delle direttive.

(1) Il presente documento si riferisce alla «direttiva quadro» dell'EU-OSHA (89/391/CEE) e non tiene conto delle leggi di recepimento della direttiva quadro emanate negli Stati membri. Di conseguenza, spetterà a coloro che lo leggono decidere come meglio utilizzarlo in relazione alla legislazione nazionale. Il documento si basa principalmente su articoli, guide e strumenti prodotti dall'EU-OSHA (tra cui l'OSH Wiki).

1 Condizioni di salute e sicurezza ottimali sono un bene per l'azienda

Come datori di lavoro saprete sicuramente di avere la responsabilità giuridica di proteggere i vostri lavoratori dai rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro (SSL). Probabilmente saprete anche che fra i vostri obblighi vi è quello di realizzare una valutazione dei rischi, che costituisca la base da cui partire per sviluppare opportuni interventi nel campo della salute e della sicurezza.

Ma la SSL non è solo una questione di rispetto della legge ed è molto di più di un mero obbligo amministrativo. È semplicemente una parte fondamentale della buona gestione aziendale.

Il successo della vostra azienda è prima di tutto il successo dei vostri dipendenti: la combinazione delle competenze, dei talenti, dell'impegno e della dedizione di queste persone. È per questo che voi, in quanto datori di lavoro, cercate di attrarre e assumere i candidati migliori, di investire nella loro formazione, di sviluppare le loro carriere e di retribuirli adeguatamente affinché restino nella vostra azienda; desiderate inoltre che siano sempre motivati. La sicurezza e la salute sul lavoro fanno parte dello stesso investimento. Una buona SSL vi consente di ridurre le possibilità che il vostro meccanico più qualificato si ferisca gravemente in un infortunio, che il vostro promettente progettista si assenti dal lavoro per settimane a causa di un esaurimento, che il vostro esperto contabile inizi a commettere errori perché costantemente afflitto da mal di schiena.

L'esperienza dimostra che per ogni euro che un imprenditore investe in SSL il ritorno previsto è più del doppio (2). Perdite di produttività e perturbazioni della produzione, congedi per malattia, danni alle attrezzature e all'immagine della società nonché costi amministrativi e legali sono tutti problemi che, se evitati, riducono il tasso di infortuni sul lavoro e le malattie legate all'ambiente di lavoro comportando, di conseguenza, benefici per le imprese.

Una buona SSL è importante nelle grandi aziende, ma è fondamentale per quelle piccole. Infatti, incidenti gravi dovuti a carenze di salute e sicurezza sul lavoro possono avere conseguenze particolarmente gravi per una piccola impresa:

- è molto più difficile, infatti, per le microimprese e le piccole imprese riprendersi da un incidente legato a questioni di salute e sicurezza sul lavoro;
- non è possibile sostituire facilmente e velocemente lavoratori che svolgono mansioni chiave;
- brevi interruzioni dell'attività possono determinare la perdita di clienti e di contratti importanti;
- un incidente grave può provocare la chiusura di un'azienda per i costi diretti che la sua risoluzione comporta o per la perdita di contratti e/o clienti;
- anche gli incidenti e i problemi di salute di lieve entità possono raddoppiare il livello di assenze per malattia.

In qualità di titolari o responsabili di una piccola azienda probabilmente pensate di non avere il tempo, le risorse o la capacità di gestire la SSL, o magari pensate che spetti ai vostri dipendenti prendersi cura della propria salute ed evitare gli incidenti sul lavoro.



Figura 1. Fonte: EU-OSHA.

Strumenti e riferimenti utili

- **L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA)** ha elaborato, finora, una serie di documenti orientativi e strumenti pratici per la gestione quotidiana dei rischi per la salute e la sicurezza: <https://osha.europa.eu/it>
- **I punti focali nazionali** L'EU-OSHA è un'organizzazione di rete, con un «punto focale» in ogni Stato membro. I punti focali in ciascuno Stato membro fanno in genere capo all'autorità competente per la sicurezza e salute sul lavoro; essi possono fornire informazioni più dettagliate e orientamento a partire dal contesto nazionale: <https://osha.europa.eu/it/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

(2) *Calculating the international return on prevention for companies: costs and benefits of investments in occupational safety and health* (Il calcolo del ritorno internazionale sulla prevenzione per le aziende: costi e benefici degli investimenti sulla salute e sicurezza sul lavoro), Associazione internazionale della sicurezza sociale, 2013.

Ma sono molti gli esempi di come la salute e la sicurezza possano essere gestite efficacemente in una piccola azienda, a beneficio dei lavoratori e dell'azienda stessa. Spesso le aziende che ci riescono si avvalgono dei vantaggi esclusivi offerti dalle loro ridotte dimensioni: il fatto cioè che le linee di comunicazione sono corte e personali e che soluzioni semplici possono essere applicate in tempi brevi. Un altro fattore che può facilitare l'attuazione di misure di SSL nelle piccole imprese è il fatto di avere un contatto personale, quotidiano e diretto con i dipendenti e che questi ultimi siano spesso più autonomi e personalmente coinvolti nell'elaborazione dei metodi di lavoro e nella configurazione del luogo di lavoro stesso.

Indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, è utile introdurre un buon sistema di SSL e la gestione della SSL non deve essere necessariamente complessa. L'adozione di semplici

misure può spesso condurre a miglioramenti sostanziali della salute e della sicurezza sul lavoro, e nella maggior parte dei settori non occorrono particolari competenze per individuare i rischi potenziali e decidere come risolverli. Il più delle volte, solo guardandovi intorno sul vostro luogo di lavoro, riflettendo sugli incidenti verificatisi in passato e parlando con i vostri dipendenti, vi farete un'idea di ciò che potrebbe essere pericoloso o potrebbe fare ammalare le persone e che cosa si potrebbe migliorare.

Esistono numerose guide e strumenti che possono essere di aiuto in questo processo. La vostra autorità nazionale competente in materia di salute e sicurezza e l'agenzia dell'Unione europea (EU-OSHA) sono un ottimo punto di partenza per trovare il materiale pertinente. Anche il presente documento di orientamento fornisce alcuni esempi e riferimenti pratici.

2 Gli obblighi giuridici



Per legge, in qualità di datori di lavoro siete tenuti a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro. Per adempiere a tale obbligo dovete intraprendere una serie di azioni, fra cui valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei vostri lavoratori, assicurarvi che ogni lavoratore riceva un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza, coinvolgere i lavoratori e i loro rappresentanti nelle discussioni sulla salute e sicurezza e tenere un registro degli infortuni sul lavoro. A seconda della vostra legislazione nazionale o del settore o della natura della vostra attività, potrebbero essere applicabili alcuni obblighi più specifici.

Anche i lavoratori hanno obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza: devono fare un uso corretto delle attrezzature, informarvi di qualsiasi pericolo grave e immediato e di eventuali carenze nei dispositivi di sicurezza. Essi devono inoltre cooperare con voi nell'assicurarsi che l'ambiente e le condizioni di lavoro siano sicuri.

Potete gestire le questioni di salute e sicurezza a livello interno, con alcuni lavoratori, o attraverso un servizio ad hoc della vostra azienda (ad es. il dipartimento delle risorse umane) o, qualora ciò non sia possibile, ricorrendo all'assistenza di persone o servizi esterni competenti, che comunque non vi esimeranno dalle vostre responsabilità giuridiche in questo ambito. Potete anche fare da voi, se la legislazione nazionale del vostro paese lo consente.

Poiché la salute e la sicurezza sono un aspetto indispensabile della gestione aziendale, è opportuno integrare pienamente le considerazioni relative alla SSL nel funzionamento globale della vostra azienda. Integratele nelle vostre normali operazioni piuttosto che considerarle come un obbligo esterno e un'altra casella amministrativa da spuntare. Probabilmente, la maggior parte degli obblighi in materia di SSL li attuereste lo stesso anche se non fossero prescritti per legge, semplicemente perché sono provvedimenti logici di prevenzione degli incidenti e dei problemi di salute sul lavoro.

3 La valutazione del rischio nella pratica

Uno dei principali obblighi giuridici per i datori di lavoro in materia di SSL è «disporre di una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, inclusi i rischi riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari» e «determinare le misure protettive da prendere».

La valutazione dei rischi, tuttavia, NON è solo un obbligo, ma è la vera base di qualsiasi approccio alla gestione della salute e della sicurezza ed è essenziale nella configurazione di un ambiente di lavoro sano e sicuro. Essa vi aiuterà a identificare le giuste misure da adottare per prevenire i rischi sul luogo di lavoro e fornire ai lavoratori le informazioni e la formazione adeguate.

Fasi principali e fonti d'informazione

La legge non prescrive esattamente come condurre la valutazione dei rischi, sebbene per alcuni specifici settori o attività ad alto rischio possa essere obbligatoria la presenza di determinati elementi/rischi. La legislazione nazionale può anche prevedere disposizioni più dettagliate concernenti il contenuto e la forma delle valutazioni dei rischi.

Esistono diversi metodi per effettuare una valutazione dei rischi ma, sostanzialmente, dovete riflettere su ciò che potrebbe danneggiare i vostri dipendenti e decidere come evitarlo. Il processo prevede cinque fasi, come illustrato nella figura 2.



Figura 2. Fonte: EU-OSHA

Ricordate di coinvolgere nel processo i lavoratori e i loro rappresentanti; essi vi aiuteranno a comprendere i rischi esistenti. Gli stessi devono anche essere informati sulle conclusioni che trarrete dalla valutazione e sulle misure che deciderete di attuare di conseguenza.



INCIDENTI SFIORATI LA «TEORIA DELL'ICEBERG»

Per ogni grave infortunio segnalato, vi sono 300 incidenti sfiorati.



Ulteriori informazioni si possono attingere all'analisi degli incidenti verificatisi in passato, dalle statistiche sanitarie e dalle raccomandazioni delle autorità nazionali competenti in materia di SSL e delle associazioni di settore. È particolarmente utile esaminare gli incidenti «sfiorati»: eventi che avrebbero potuto provocare infortuni, malattie o danni, ma che fortunatamente non l'hanno fatto. Nei luoghi di lavoro, gli incidenti sfiorati sono eventi comuni, sebbene spesso siano ignorati. Tuttavia, possono essere considerati come lezioni gratuite su come evitare che si verifichino. Di conseguenza, raccogliere informazioni sugli incidenti sfiorati e analizzarle per avviare le opportune azioni correttive è un buon modo per promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Avete bisogno di un consulente esterno?

Se non avete le competenze necessarie all'interno della vostra azienda, chiedete a uno specialista di salute e sicurezza esterno di occuparsi delle attività pertinenti e di effettuare una valutazione dei rischi per vostro conto. Nella maggior parte dei casi, comunque, non dovrebbe essere necessario. Un processo semplice, basato su una valutazione e che non richieda competenze specialistiche o tecniche complicate, è sufficiente per la gran parte delle aziende. Eseguendo voi stessi la valutazione dei rischi, ad esempio con uno strumento gratuito online, non solo risparmierete denaro ma sarete sicuri di aver tenuto conto di tutti gli aspetti importanti.

In alcune situazioni, tuttavia, la competenza esterna è necessaria. Questa eventualità potrebbe, ad esempio, verificarsi se dovete:

- valutare rischi meno ovvi, ad esempio in sistemi tecnici altamente complessi;
- esaminare più in profondità i dettagli di rischi particolari;
- elaborare una nuova misura tecnica per la riduzione del rischio.

Se dovete rivolgervi a un esperto esterno:

- assicuratevi di scegliere qualcuno con le opportune qualifiche e competenze e verificate se la legislazione nazionale ha disciplinato la materia;
- coinvolgete i lavoratori o i loro rappresentanti nella decisione finale su chi deve condurre la valutazione dei rischi, su che cosa quest'ultima deve riguardare e sul seguito che vi sarà dato.

Situazioni di lavoro e attività che possono comportare dei rischi

Nella preparazione della vostra valutazione dei rischi è consigliabile che analizzate i seguenti diversi aspetti delle situazioni e delle attività lavorative. Tenete presente che non si tratta di un elenco esaustivo:

- uso di attrezzature di lavoro, quali strumenti e macchine;
- pratiche di lavoro e disposizione dei locali;
- uso dell'elettricità;
- sostanze pericolose, quali fumi, polveri, sostanze chimiche;
- agenti fisici, quali rumorosità, vibrazioni, radiazioni;
- agenti biologici, quali muffe, batteri, virus;
- fattori ambientali, quali luce, temperatura, umidità e ventilazione inadeguate;
- fattori umani, come la progettazione delle attrezzature e dell'ambiente di lavoro;
- fattori psicologici che possono indurre stress, violenza, bullismo;
- misure di organizzazione del lavoro e di «gestione interna»;
- lavoro ripetitivo, forzato o pesante, o posture scorrette che possono provocare disturbi muscoloscheletrici;
- altri fattori, quali i pericoli connessi ad altre persone, il lavoro con animali, le condizioni atmosferiche ecc.;

Per ciascuno di questi rischi è disponibile una guida più dettagliata, elaborata a livello europeo (Commissione europea, EU-OSHA) o dalle autorità nazionali competenti. Si tratta di fonti utili di informazioni più approfondite su come individuare, ma anche su come gestire tali rischi.



Figura 3. Napo in... situazioni da shock. Consorzio Napo

Si vedano, ad esempio, le guide elaborate finora per la gestione dei rischi chimici:

Strumenti e riferimenti utili

- **Practical guidelines of a non-binding nature on the protection of the health and safety of workers from risks related to chemical agents at work** (Orientamenti pratici di carattere non vincolante sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici sul lavoro), Commissione europea, 2005: <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/practical-guidelines-of-a-non-binding-nature-on-the-protection-of-the-health-and-safety-of-workers-from-the-risks-related-to-chemical-agents-at-work>
- **Minimising chemical risk to workers' health and safety through substitution** (Riduzione del rischio chimico per la salute e la sicurezza dei lavoratori tramite sostituzione), Commissione europea, 2012: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7320&type=2&furtherPubs=yes>
- **Chemical labels are changing – How will this affect you?** (Le etichette chimiche stanno cambiando – In che modo ciò vi riguarda?), Commissione europea, 2013: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7639&type=2&furtherPubs=Yes>
- **Chemicals at work- a new labelling system – Guidance to help employers and workers to manage the transition to the new classification, labelling and packaging system** (Le sostanze chimiche sul luogo di lavoro — Orientamenti per aiutare i datori di lavoro e i lavoratori a gestire la transizione al nuovo sistema di classificazione, etichettatura e confezionamento), Commissione europea, 2013: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7634&type=2&furtherPubs=yes>
- Guida e strumenti interattivi di valutazione dei rischi, anche sulla gestione dei rischi chimici, accessibile dai siti web dei punti focali nazionali dell'EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/it/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

Lavoratori vulnerabili e altre persone

Quando effettuate una valutazione del rischio, prestate attenzione anche ai lavoratori che potrebbero essere particolarmente vulnerabili (cfr. figura 4) nonché ad altre persone che lavorano presso la vostra sede: contraenti, visitatori, persone del pubblico. Spesso le misure per ridurre i rischi per i lavoratori vulnerabili comporteranno comunque benefici per l'intera forza lavoro.

LAVORATORI CHE POSSONO ESSERE A MAGGIOR RISCHIO

- ▶ Lavoratori con disabilità
- ▶ Lavoratori immigrati
- ▶ Lavoratori giovani e meno giovani
- ▶ Donne in stato interessante e donne in allattamento
- ▶ Personale non addestrato o inesperto
- ▶ Addetti alla manutenzione
- ▶ Lavoratori immuno-compromessi
- ▶ Lavoratori con patologie quali la bronchite
- ▶ Lavoratori che assumono farmaci che ne possono aumentare la vulnerabilità

Figura 4. Fonte: EU-OSHA

Prioritizzazione dei rischi e azioni di follow-up

Dopo avere individuato i pericoli e aver compreso chi riguardano, dovrete valutare i rischi e stabilirne la priorità. Dovete inoltre verificare se esistono eventuali specifici obblighi di legge, ad esempio per quanto riguarda le specificità della valutazione dei rischi, le informazioni o la formazione dei lavoratori ecc., in relazione a un determinato rischio, settore o attività o categoria di lavoratori.

Nell'attuare le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei vostri lavoratori dovete tener conto dei seguenti principi generali di prevenzione:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro alla persona, soprattutto per quanto concerne la configurazione dei luoghi di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- formulare una politica coerente di prevenzione generale, che contempli aspetti quali tecnologia, organizzazione del lavoro, condizioni di lavoro, relazioni sociali e influenza dei fattori connessi all'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale (ad esempio controllare l'esposizione alle esalazioni mediante sistemi di ventilazione a scarico locale piuttosto che mediante respiratori personali);
- cercare di migliorare il livello di protezione.

La valutazione dei rischi e le misure preventive e protettive che ne derivano non costituiscono un intervento *una tantum*. Monitorate l'efficacia delle misure adottate, adeguate la vostra pianificazione, se necessario, e individuate eventuali nuovi rischi man mano che le vostre attività e il vostro luogo di lavoro si modificano.

Documentazione della vostra valutazione dei rischi

Per legge, siete tenuti ad annotare i risultati della vostra valutazione dei rischi e delle misure di protezione e a tenere un registro scritto come riferimento, cosa che effettivamente risulta utile. Potrete infatti utilizzarlo per dimostrare ai vostri dipendenti, ai sindacati e agli ispettori del lavoro di aver preso decisioni informate sui rischi e di aver individuato il modo di affrontarli. Sarà inoltre un utile strumento per monitorare l'attuazione delle azioni da voi programmate. Non esistono prescrizioni specifiche per quanto riguarda il contenuto del registro scritto, ma sarebbe utile includere elementi quali:

- nome e funzione della persona che svolge (o delle persone che svolgono) l'esame;
- i pericoli e i rischi individuati;
- i gruppi di lavoratori esposti a particolari rischi;
- le misure di protezione necessarie, quando intendete introdurre, chi ne sarebbe responsabile e come ne controllereste i progressi;
- informazioni sulla partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti al processo di valutazione dei rischi.

Sono numerosi gli strumenti che possono esservi utili per condurre e tenere traccia della vostra valutazione dei rischi. Fra questi vi sono guide, liste di controllo e modelli. Vi rimandiamo al riquadro posto alla fine di questa sezione per trarre spunti utili e vi consigliamo di consultare il sito web dell'EU-OSHA e della vostra autorità nazionale competente in materia di salute e sicurezza per individuare ulteriori elementi.

Strumenti elettronici per la valutazione dei rischi

Particolarmente utili per le piccole e medie imprese risultano gli strumenti elettronici di valutazione dei rischi basati su Internet, come ad esempio lo **strumento OiRA (strumento interattivo online per la valutazione dei rischi)**. Gli strumenti OiRA sono facili da utilizzare e sono gratuiti. Con questi strumenti potrete realizzare tutte le fasi della valutazione dei rischi: a partire dall'individuazione e dalla valutazione dei rischi sul luogo di lavoro, passando attraverso il processo decisionale e l'attuazione di azioni preventive, fino al monitoraggio e all'informativa. Sono già disponibili circa 120 strumenti OiRA, in diverse lingue e adattati a vari settori. Strumenti simili esistono anche in diversi Stati membri ⁽³⁾.

In molti casi, un resoconto della valutazione dei rischi generato attraverso l'OiRA o strumenti equivalenti potrebbe essere considerato conforme all'obbligo di eseguire una valutazione dei rischi; non dimenticate di verificare la vostra legislazione nazionale o di consultare il vostro ispettorato del lavoro qualora abbiate dei dubbi.



Figura 5. Fonte: EU-OSHA. Esempi di alcuni settori coperti da specifici strumenti OiRA

(3) <https://oira.osha.europa.eu/en/irat-network>

4 La prevenzione come principio chiave

Se si è verificato un incidente e qualcuno si è gravemente ferito o addirittura è deceduto, o se qualcuno è stato esposto a una sostanza pericolosa che gli provocherà il cancro, è troppo tardi. Il danno è stato fatto.

È molto meglio per i lavoratori e anche per la vostra azienda agire prima che accada qualcosa di spiacevole, per anticipare il rischio e prevenirlo. Ecco perché la prevenzione è un concetto chiave ed è l'obiettivo principale della SSL.

Azioni preventive

Le misure preventive mirano a ridurre la probabilità che si verifichi un incidente sul lavoro o si manifesti una malattia professionale. Esse possono essere di due tipi:

1. **misure tecniche o ingegneristiche**, progettate per agire direttamente sulla fonte del rischio al fine di eliminarlo, ridurlo o sostituirlo; un esempio di tali misure tecniche potrebbe essere l'abbattimento di polveri con acqua nebulizzata per evitare l'esposizione alla polvere di silice;
2. **misure organizzative o amministrative**, destinate a modificare i comportamenti e a promuovere una cultura della sicurezza positiva.

I fattori nocivi sono in gran parte legati alla natura dei processi, delle tecnologie, dei prodotti e delle attrezzature sul luogo di lavoro, ma possono anche dipendere dal modo in cui il lavoro è organizzato.

Le misure preventive devono essere integrate da misure di protezione e di attenuazione.



Figura 6. Fonte: EU-OSHA. Campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2012-2013.

La visione «zero incidenti»

La visione zero incidenti si basa sulla convinzione che **tutti gli incidenti siano prevenibili**.

La visione zero è una filosofia più che un obiettivo numerico: il suo principio è che nessuno dovrebbe restare ferito o ucciso in un incidente. Le persone tendono a commettere errori, ma un'azione errata non dev'essere causa di infortuni. È questo il motivo per cui si deve porre l'accento sull'aspetto della sicurezza nella pianificazione di qualsiasi ambiente umano – sia esso di lavoro o di vita –.

Fonte: OSHwiki.

Misure di protezione

Le misure di protezione dovrebbero essere principalmente collettive. Le misure individuali possono essere considerate come un'alternativa se le soluzioni collettive non sono fattibili o efficaci.

1. **Misure collettive**, ideate per racchiudere o isolare il rischio, ad esempio attraverso l'uso di barriere fisiche, misure organizzative o amministrative volte a ridurre la durata dell'esposizione (rotazione delle mansioni, tempistica del lavoro, segnaletica di sicurezza).
2. **Misure individuali**. Qualsiasi dispositivo di protezione personale (DPI) progettato per proteggere il lavoratore.

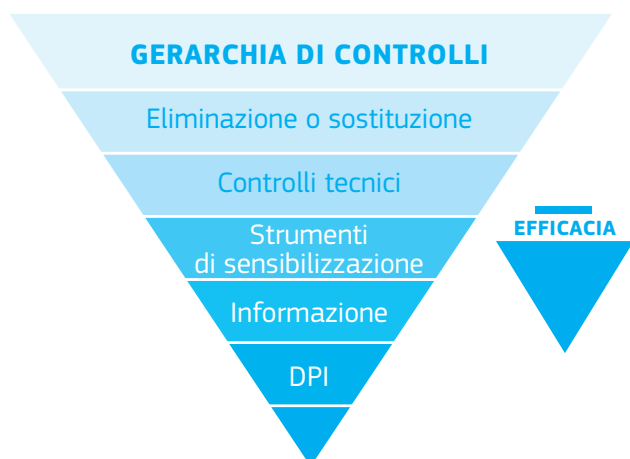


Figura 7. Fonte: OSHwiki

Misure di attenuazione

Infine, dovrete valutare le possibili misure di attenuazione al fine di ridurre la gravità di eventuali danni alle strutture, ai dipendenti e al pubblico. Ecco alcuni esempi:

- piano d'emergenza;
- pianificazione dell'evacuazione;
- sistemi di allarme (allarmi, luci lampeggianti);
- test di procedure di emergenza, esercizi e addestramenti, impianto di estinzione incendi;
- piano per il rientro al lavoro.

Formazione 5 in materia di SSL

Gli obblighi di legge e l'importanza della formazione in materia di SSL

Qualsiasi misura preventiva rappresenta una sfida pratica per i lavoratori, che devono modificare il modo in cui lavorano, adattarsi a nuove attrezzature o a nuove procedure. È quindi importante che, sin dal momento in cui decidete di adottare una nuova misura di SSL, vi chiediate come far sì che i lavoratori la imparino e inizino ad applicarla il più velocemente possibile e al meglio delle loro possibilità. Altrimenti, il vostro piano di gestione del rischio semplicemente non funzionerà. Da studi recenti sulla redditività degli interventi di salute e sicurezza emerge infatti che gli interventi che comportano corsi di formazione e modifiche organizzative sono più redditizi di quelli basati su modifiche esclusivamente tecniche (4).

Ecco perché un'altra delle disposizioni di legge sulla salute e la sicurezza prevede che i datori di lavoro forniscano un'adeguata formazione in materia di SSL ai loro lavoratori e trasmettano loro informazioni e istruzioni pertinenti alla loro postazione di lavoro e ai loro compiti.

È particolarmente importante assicurarsi che i vostri lavoratori ricevano informazioni pertinenti sulla SSL nelle seguenti circostanze:

- al momento dell'assunzione;
- quando vengono trasferiti o cambiano mansioni;
- quando introducete nuove tecnologie o nuove attrezzature;
- quando cambiano i rischi del luogo di lavoro.

Anche i lavoratori con particolari responsabilità di SSL hanno diritto a una formazione adeguata. La formazione è particolarmente importante, inoltre, per i giovani lavoratori o per coloro che hanno poca esperienza professionale. Non dimenticate poi che anche i team leader, i responsabili e i supervisori devono essere formati in materia di SSL.

Assicuratevi che i vostri dipendenti abbiano la possibilità di acquisire nuove conoscenze e di aggiornarsi periodicamente. Inoltre ricordate loro che hanno la responsabilità di proteggere la salute e la sicurezza proprie e quelle dei loro colleghi seguendo le istruzioni impartite nei corsi di formazione sulla SSL.

Come per le altre misure di SSL, è importante che coinvolgiate i lavoratori e i loro rappresentanti nello sviluppo di azioni di formazione. In questo modo la formazione sarà più pertinente — perché i lavoratori sanno perfettamente come si svolge il lavoro nella pratica — e anche i risultati saranno migliori, perché i lavoratori si impegnano di più a seguire la formazione se hanno partecipato attivamente alla sua ideazione.

(4) <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

Strumenti e riferimenti utili

- La «Dichiarazione di Lussemburgo sulla promozione della salute nei luoghi di lavoro nell'Unione europea» stabilisce diversi principi, volti a prevenire i problemi di salute sul lavoro (tra cui le malattie legate all'attività lavorativa, gli incidenti, gli infortuni, le malattie professionali e lo stress) e ad aumentare le potenzialità di promozione della salute e il benessere della forza lavoro: http://www.ENWHP.org/fileadmin/RS-Dokumente/Dateien/Luxembourg_Declaration.pdf
- OSHwiki: Strategie di prevenzione e controllo, https://oshwiki.eu/wiki/Prevention_and_control_strategies#cite_note-Machinesafety-20
- OSHwiki: Misure organizzative di prevenzione degli infortuni: https://oshwiki.eu/wiki/Organisational_measures_of_accident_prevention#cite_note-EU-OSHA.2C_2011a-2
- OSHwiki: La visione zero incidenti: https://oshwiki.eu/wiki/Zero_accident_vision

Come impostare la formazione in materia di SSL

Probabilmente la vostra legislazione nazionale o la normativa specifica del settore prescrivono alcuni obblighi particolari sul contenuto della formazione, ma in generale ciò che è importante è che i lavoratori siano ben consapevoli di ciò che devono e non devono fare per evitare incidenti e malattie.

Di norma, spetta a voi decidere come volete raggiungere questo obiettivo.

Ancora una volta, cercate di affrontare questo obbligo facendovi guidare dal buon senso. È nel vostro interesse che i lavoratori sappiano ciò che fanno: l'organizzazione dei corsi di formazione non deve essere fine a sé stessa; quello che dovete fare è fornire ai lavoratori un sostegno sufficiente per evitare incidenti e malattie.

Uno stesso contenuto può essere trasmesso impiegando metodologie molto diverse, ciascuna con differenti punti di forza e limiti. Di norma, quanto più la partecipazione è attiva tanto migliore è l'effetto di apprendimento. Pensate anche al vostro pubblico target: dovete valutare fattori quali l'età, l'esperienza, la posizione e il livello d'istruzione dei lavoratori nel

selezionare il contenuto della formazione, ma anche per decidere il metodo e la forma migliori per realizzarla.

Pensate alla tempistica della vostra formazione, ad esempio in modo tale che i lavoratori a tempo parziale o quelli che lavorano in orari diversi non restino esclusi.

Le grandi aziende potrebbero offrire programmi di formazione completi con consulenti esterni; lo stesso vale per le aziende che operano con sostanze particolarmente pericolose o utilizzano apparecchiature molto specializzate.

Per le piccole imprese con rischi comuni, un semplice lavoro di sensibilizzazione o alcune sessioni informative potrebbero essere sufficienti e magari potreste optare per metodi semplici quali opuscoli, manifesti, la comunicazione attraverso i supervisori e i tutori, le discussioni all'interno dei gruppi di lavoro.

Consultate i siti web delle vostre autorità nazionali competenti in materia di salute e sicurezza e il sito web dell'EU-OSHA per reperire materiale didattico già confezionato. Un ottimo esempio è la serie di animazione Napo, prodotta da diversi soggetti europei di SSL, membri del Consorzio Napo.



Napo è l'eroe di una serie di cartoni animati. È il simbolo di un dipendente che lavora in un qualsiasi industria o altro settore economico. Napo non si limita a una mansione specifica o a un ambiente di lavoro determinato, ma la sua personalità e il suo aspetto fisico sono gli stessi in tutti i filmati. Napo è una persona normale — né buona né cattiva, né giovane né anziana. Da questo punto di vista, la sua cultura è neutra. È un lavoratore volenteroso che può essere vittima di situazioni su cui non ha alcun controllo, ma che può anche individuare pericoli o rischi e formulare proposte efficaci per migliorare la sicurezza e l'organizzazione del lavoro. È un personaggio simpatico e attraente, con reazioni ed emozioni forti. Quando Napo è irritato, annoiato o innamorato — si vede! Tutti possono quindi identificarsi con lui, dai giovani dipendenti a chi lavora nell'azienda da molti anni.

Figura 8. Fonte: Consorzio NAPO

Fare della formazione sulla SSL un successo

L'EU-OSHA ha identificato diversi fattori che possono contribuire al successo della vostra formazione in materia di SSL:

- la motivazione e l'impegno dei quadri e della direzione nei confronti della SSL, che possono includere la loro presenza alle sedute di formazione;
- l'offerta di formazione nel contesto di un sistema efficace di gestione globale della sicurezza per prevenire i rischi sul luogo di lavoro. La formazione da sola non è sufficiente per ridurre i rischi;
- ricorrere ai colleghi, compresi i giovani lavoratori più esperti e i lavoratori esperti più anziani come tutori pedagogici. In questo modo si offre un'esperienza positiva sia per i colleghi nuovi sia per quelli più esperti;
- utilizzare metodi di apprendimento attivi e partecipativi, ad es. metodi in cui le persone imparano a riconoscere i pericoli e a risolvere i problemi di lavoro reali, in luoghi di lavoro reali;
- integrare i risultati di tali studi nel processo di valutazione dei rischi e di prevenzione in luoghi di lavoro reali. In questo modo l'esercizio è più incisivo per i giovani lavoratori ed è utile per i datori di lavoro;
- formare i supervisor, i tutori pedagogici e i formatori nel loro ruolo e in materia di SSL;
- rendere la formazione sulla SSL parte integrante della formazione permanente e dello sviluppo. Per legge, la SSL non deve essere soltanto una formazione «una tantum» all'inizio del lavoro.

UNA SELEZIONE DEI FILM DI NAPO

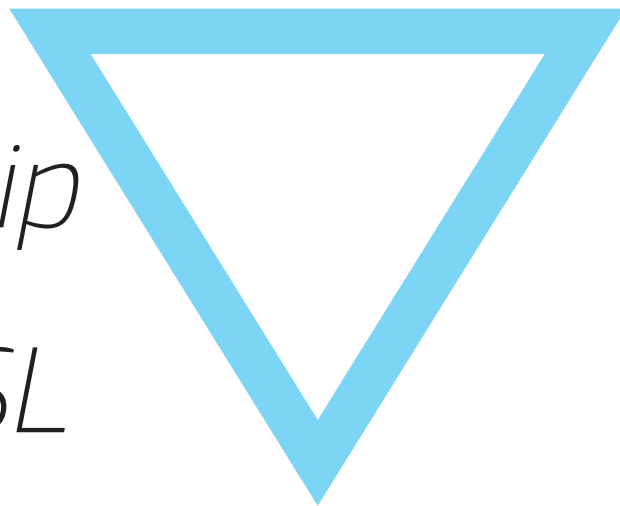
- ▶ Stress al lavoro
- ▶ Non c'è niente da ridere
- ▶ Lavoriamo insieme
- ▶ Non c'è fumo senza danno
- ▶ Trasporti sicuri
- ▶ Manutenzione in...sicurezza
- ▶ Proteggi la tua pelle
- ▶ Attenzione ai prodotti chimici!
- ▶ Occhio ai pericoli... anche nel tempo libero
- ▶ A tu per tu con i rischi
- ▶ Alleggerisci il carico!
- ▶ Chi ben comincia... lavora in sicurezza
- ▶ Stop al rumore
- ▶ Scuola di pulizia
- ▶ Nel cantiere
- ▶ Le avventure di Napo
- ▶ Best signs story

Il Consorzio Napo pubblica nuovi film periodicamente. Consultate il sito www.napofilm.net

Strumenti e riferimenti utili

- **Rete europea di educazione e formazione alla salute e sicurezza sul lavoro (ENETOSH)** — Norme per la selezione di formatori idonei, lo sviluppo di contenuti didattici di alto livello armonizzati e la creazione di un sistema di certificazione. La norma consta delle seguenti quattro parti: i. formazione del formatore, ii. fondamenti di sicurezza e salute, iii. promozione della salute sul luogo di lavoro, iv. gestione della SSL. È stata tradotta in 10 lingue ed è disponibile sul sito web dell'ENETOSH alla pagina http://www.enetosh.net/webcom/show_page.php/_c-134/_nr-5/_lkm-140/i.html
- **Animazioni delle istruzioni con Napo** — <https://www.napofilm.net/it/about-napo/the-napo-story>
Napo è l'eroe di una serie di film d'animazione che presentano importanti temi di sicurezza e salute sul luogo di lavoro in modo allegro e facilmente memorizzabile. Il simpatico personaggio rappresenta un dipendente che potrebbe lavorare in qualsiasi settore industriale. I film di Napo sono prodotti con la partecipazione di diverse organizzazioni/autorità europee competenti in materia di salute e sicurezza: **AUVA** (Austria); **DGUV** (Germania); **HSE** (Regno Unito); **INAIL** (Italia); **INRS** (Francia); **SUVA** (Svizzera); nonché l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA). **Si tratta di materiale gratuito, da poter utilizzare in attività di sensibilizzazione, formazione, istruzione e comunicazione in materia di SSL.**

6 Leadership e cultura della SSL



Indipendentemente dalla precisione della valutazione dei rischi e dalla potenziale efficacia delle vostre misure di gestione del rischio, affinché queste funzionino sul campo voi e altri responsabili all'interno della vostra azienda dovete «passare ai fatti», mostrando ai vostri lavoratori che credete davvero nell'importanza della salute e della sicurezza e che vi impegnate seriamente a seguire i vostri piani d'azione.

Cultura della salute e della sicurezza

La cultura della salute e della sicurezza è uno dei fattori chiave quando si tratta di determinare l'efficacia di un sistema di sicurezza. Significa considerare i principi di salute e sicurezza come valori aziendali fondamentali e integrarli nelle **azioni e decisioni di ogni giorno**.

Una cultura della sicurezza positiva impone a voi datori di lavoro di dare un esempio credibile dei comportamenti e dei valori che promuovete. La supervisione proattiva quotidiana è importante quanto l'impegno visibile verso la priorità della sicurezza all'interno dell'azienda. Va da sé che voi stessi dobbiate rispettare le norme. I vostri lavoratori vedranno come agite e su tale base giudicheranno quali comportamenti sono accettabili e quali no.

Il vostro impatto personale potrebbe essere particolarmente forte in un'azienda piccola: se siete il titolare/il responsabile di un'officina e talvolta lavorate a fianco dei lavoratori, la vostra decisione di indossare dispositivi di protezione, ad esempio, avrà una forte influenza sul comportamento dei vostri dipendenti.

Analogamente, avete grandi opportunità di dare l'esempio e rafforzare i comportamenti corretti se siete un responsabile intermedio o un team leader che agisce a stretto contatto personale con i lavoratori e partecipa al loro lavoro quotidiano.

Ad ogni modo, anche il ruolo di direttore generale e di membro del consiglio di amministrazione è cruciale. La priorità che un'azienda e i suoi vertici attribuiscono alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro e la misura in cui i responsabili utilizzano la loro autorità per promuovere la conformità alla

politica e alle norme in materia motiva i lavoratori a seguire gli standard fissati dalla direzione.

L'HSE del Regno Unito ⁽⁵⁾ propone alcuni esempi su come i responsabili possono mostrare facilmente e visibilmente il loro impegno per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro all'interno della loro azienda:

- Fate visita al reparto produzione, elogiare i buoni approcci alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro e affrontate i comportamenti a rischio, incoraggiando i cambiamenti e ricercando le cause per cui le norme di salute e sicurezza sul luogo di lavoro non vengono seguite. Queste visite possono anche essere utili per offrire ai dipendenti la possibilità di fare presenti eventuali problemi di salute e sicurezza.
- Partecipate regolarmente alle riunioni del comitato per la salute e la sicurezza.
- Presentate il tema della salute e della sicurezza durante le riunioni dei diversi gruppi.
- Partecipate attivamente alla ricerca di incidenti, incidenti sfiorati, contrattempi e problemi di salute.
- Menzionate la salute e la sicurezza a diversi tipi di pubblico, ogniqualvolta possibile.
- Concentratevi in egual misura sulle notizie di salute e sicurezza sia buone che cattive, elogiando la buona condotta e le buone notizie e considerando le cattive notizie come un'opportunità per migliorare la situazione.
- Incoraggiate i dipendenti a partecipare attivamente all'elaborazione di strategie, politiche e misure in materia di SSL.
- Definite obiettivi di SSL a lungo termine e misurate le prestazioni della vostra azienda in termini di SSL.
- Responsabilizzate in materia di SSL dirigenti, supervisori e superiori gerarchici.

Potete rendere più visibile la leadership della SSL attraverso codici di condotta interni o carte di gestione, elaborate in collaborazione con i vostri lavoratori, come nell'esempio in basso.

(5) <http://www.hse.gov.uk/leadership/>

Le dieci regole d'oro per una gestione migliore (6)

1. Ricordate che state lavorando con persone
 - Non le stremate
 - Le persone non sono macchine
 - Trattatele con dignità e rispetto
2. Ascoltate i vostri dipendenti e parlate con loro
 - Siate inclusivi
 - Fatelo spesso
 - Valorizzate e sviluppate le capacità relazionali dei supervisor e dei dirigenti
3. Sistemate le cose prontamente
 - Non lasciate che i problemi si acuiscono
 - Mantenete le persone informate dei progressi compiuti
4. Assicuratevi che la documentazione che avete preparato sia utile
 - Tenetela aggiornata
 - Assicuratevi che sia costruttiva
5. Migliorate la competenza in materia di SSL
 - Soprattutto a livello di direzione
6. Incoraggiate le persone a trasmettervi le cattive notizie
7. Sistemate per prima cosa il vostro luogo di lavoro
8. Misurate e monitorate i rischi a cui sono esposte le persone
 - Non limitatevi a reagire agli incidenti: sistemate le cose prima che accadano
 - Combattetevi i rischi alla fonte
9. Continuate a controllare che ciò che state facendo funziona efficacemente
 - State raggiungendo gli obiettivi che vi siete proposti?
10. Assegnate risorse adeguate in termini di tempo e denaro

Partecipazione dei lavoratori

La creazione e l'attuazione di una cultura della SSL efficace comporta la partecipazione non solo dei responsabili, ma anche dei lavoratori. In qualità di responsabili non avete tutte le soluzioni a tutti i problemi di salute e sicurezza. I lavoratori e i loro rappresentanti conoscono dettagliatamente il loro lavoro e hanno l'esperienza concreta di come si svolge e sanno in che modo li riguarda. Per questo motivo, i luoghi di lavoro in cui i lavoratori contribuiscono attivamente alla salute e alla sicurezza hanno spesso un livello di rischi professionali e un tasso d'infortuni inferiori. Uno studio recente ha inoltre dimostrato che gli interventi di salute e sicurezza sul lavoro che coinvolgono da vicino i lavoratori sono più redditizi (7).

La partecipazione dei lavoratori alla salute e alla sicurezza è un processo bidirezionale semplice, nel quale i datori di lavoro e i loro lavoratori/rappresentanti dei lavoratori:

- si parlano;
- ascoltano le reciproche preoccupazioni;
- cercano e condividono punti di vista e informazioni;
- discutono dei problemi in tempo utile;
- tengono conto di ciò che ognuno ha da dire;
- prendono le decisioni insieme;
- si fidano gli uni degli altri e si rispettano.

Saprete che per legge i lavoratori devono partecipare, essere informati, istruiti, addestrati e consultati in materia di salute e sicurezza. La piena partecipazione, tuttavia, va oltre la consultazione ed è intesa a coinvolgere i lavoratori e i loro rappresentanti anche nel processo decisionale.

Strumenti e riferimenti utili

- **EU-OSHA: *Management Leadership in OSH – a practical guide*** (La leadership direttiva in materia di SSL – una guida pratica) – https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/it/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide/TE3111190ITC.pdf
- **EU-OSHA: *Worker participation in OSH – a practical guide*** (La partecipazione dei lavoratori alla SSL – una guida pratica) — https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide
- **EU-OSHA: *Pratiche di partecipazione dei lavoratori – una rassegna di casi di studio***: https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/literature_reviews/worker-participation-practices-a-review-of-eu-osha-case-studies/worker-participation-case-studies.pdf
- **Buone pratiche sul sito web dell'EU-OSHA**: https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/reports/european-good-practice-awards-2012-2013/HWC_Good_Practice_Award_Booklet_2013.pdf
- **Guida elaborata dall'HSE**: <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg417.pdf>
- **OSH Wiki – *The importance of good leadership in OSH*** (OSHWiki – L'importanza di una buona leadership in materia di SSL): https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health

(6) Le dieci regole d'oro del settore minerario in Australia contengono norme generali che potrebbero essere valide in qualsiasi settore — https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health

(7) <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

Tre esempi pratici 7 di gestione del rischio

7.1 Stress legato all'attività lavorativa

I rischi sul luogo di lavoro sono numerosi e diversi. Per alcuni rischi, la loro natura e le misure che possono essere adottate per ridurli sono ben chiare, mentre altri rischi sono più complessi e impegnativi da gestire per un datore di lavoro. I cambiamenti che intervengono nel mercato del lavoro e nell'organizzazione del lavoro fanno sì che emergano nuovi rischi o che alcuni di questi si diffondano maggiormente. In questa sezione si illustreranno tre esempi di fattori di rischio che si verificano in qualsiasi luogo di lavoro e che possono essere difficili da affrontare. Si menzioneranno inoltre alcuni suggerimenti e strumenti su come gestirli nella pratica.

Che cosa comporta sul luogo di lavoro?

Lo stress sul lavoro può essere legato a:

- il contenuto del lavoro, tra cui il tipo di mansioni, il contatto con le persone attraverso il lavoro (ad esempio i clienti), i cambiamenti nei processi, la ristrutturazione e l'utilizzo delle competenze;
- l'intensità del lavoro e l'autonomia lavorativa, compresi gli aspetti quali il carico di lavoro, i ritmi di lavoro e il controllo;
- la programmazione degli orari di lavoro e l'equilibrio fra vita professionale e personale;
- l'ambiente sociale, comprese le relazioni interpersonali sul lavoro e il sostegno sociale;
- la precarietà del lavoro e lo sviluppo della carriera.

Una persona vive una situazione di stress quando sente che c'è uno squilibrio tra le richieste ricevute e la sua capacità di farvi fronte. È evidente che un lavoratore in condizioni di stress non è produttivo e creativo come potrebbe essere e che lavorare in condizioni di stress prolungato può causare problemi di concentrazione, errori e comportamenti negativi.

Lo stress sul lavoro può avere conseguenze psicologiche, fisiche e sociali negative e portare all'esaurimento psicofisico, alla depressione e in casi estremi persino al suicidio.

Oltre ai problemi di salute mentale, i lavoratori che soffrono di stress prolungato possono arrivare a sviluppare gravi problemi di salute fisica come malattie cardiovascolari o problemi muscoloscheletrici.

Cosa dovete fare in qualità di datore di lavoro?

Nella vostra valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dovete riflettere sui rischi psicosociali e sulle misure per affrontarli (cfr. sopra per informazioni generali sulla realizzazione delle valutazioni dei rischi).

Cercate di individuare i segni dello stress legato al lavoro. Possono essere molto diversi: la figura 10 illustra alcuni esempi di indicatori aziendali e individuali di stress legato all'attività lavorativa.

Ecco alcune idee riguardo alle domande che potreste porvi nella vostra valutazione dei rischi e a che cosa potreste fare per risolvere alcuni dei problemi eventualmente identificati:



Figura 9. Fonte: EU-OSHA, Campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2014-2015

→ «Cultura»

Vi è una comunicazione aperta, vi sono sostegno e rispetto reciproci? Le opinioni dei lavoratori e dei loro rappresentanti sono prese in considerazione?

→ *Richieste*

La quantità di lavoro assegnata al personale è eccessiva o insufficiente? I lavoratori hanno le facoltà e le capacità necessarie a svolgere le loro mansioni? Come sono gli ambienti di lavoro dal punto di vista fisico (rumorosità, vibrazioni, ventilazione, illuminazione ecc.) e psicosociale (violenza, vessazioni ecc.)?

→ *Controllo*

I lavoratori hanno abbastanza voce in capitolo sul modo in cui il loro lavoro viene svolto?

→ *Rapporti*

Come sono i rapporti tra i colleghi e tra i colleghi e i dirigenti? E quelli tra i dirigenti e i vertici aziendali? Esistono segni di vessazioni o molestie?

→ *Cambiamento*

I lavoratori sono preoccupati della loro posizione professionale? Sono confusi dai cambiamenti sul luogo di lavoro e da ciò che significa per loro e per i loro colleghi?

→ *Compiti*

I lavoratori soffrono per la conflittualità del ruolo (richieste contraddittorie) o per l'ambiguità del ruolo (mancanza di chiarezza)?

→ *Sostegno, formazione e fattori individuali*

Esiste un inserimento adeguato per i nuovi assunti e per il personale che ha cambiato incarico? Il personale riceve sostegno sociale? Vengono prese in considerazione le differenze individuali?

Vi sono chiaramente delle buone ragioni per saperne di più sui fattori psicosociali, su come essi influiscono sui lavoratori e su cosa è possibile fare per prevenirne o ridurne gli effetti negativi. Consultate il riquadro bibliografico al termine di questa sezione, in particolare la guida elettronica elaborata dall'EU-OSHA, di cui è disponibile una versione specifica per il vostro paese. La vostra autorità nazionale per la salute e la sicurezza disporrà di ulteriori guide, liste di controllo o strumenti utili.

ORGANIZZAZIONE

PARTECIPAZIONE

- ▶ Assenteismo, frequente avvicendamento del personale, scarso controllo dei tempi di lavorazione, problemi disciplinari, comunicazione aggressiva, isolamento.

PRESTAZIONI

- ▶ Riduzione della produttività o della qualità del prodotto o del servizio, infortuni, processo decisionale inadeguato, errori.

COSTI

- ▶ Aumento dei costi d'indennizzo o delle spese mediche, rimando ai servizi sanitari

INDIVIDUALITÀ

COMPORTEMENTO

- ▶ Abuso di tabacco, alcolici o droga, violenza, vessazioni o molestie.

PSICOLOGIA

- ▶ Disturbi del sonno, disturbi d'ansia, depressione, incapacità a concentrarsi, irritabilità, problemi relazionali con la famiglia, esaurimento psicofisico.

SALUTE

- ▶ Problemi alla schiena, disturbi cardiaci, ulcere peptiche, ipertensione, sistema immunitario deficitario.

Figura 10. Fonte: EU-OSHA

Strumenti e riferimenti utili

- **Commissione europea, Promozione della salute mentale nei luoghi di lavoro: guida per l'attuazione di un approccio globale.** Introduce e fornisce orientamenti a datori di lavoro, dipendenti e altre parti interessate sulla gestione dei problemi di salute mentale nei luoghi di lavoro. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=en>
- **EU-OSHA, Rischi psicosociali e stress nei luoghi di lavoro.** Questo sito web contiene risorse sulle buone pratiche disponibili su questo argomento. <https://osha.europa.eu/it/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- **EU-OSHA, Una guida elettronica pratica per la gestione dei rischi psicosociali.** Questa guida elettronica multilingue aiuta i datori di lavoro e le persone che lavorano in microimprese e piccole imprese a far fronte ai rischi psicosociali. È disponibile in 30 versioni nazionali, ciascuna contenente riferimenti alla legislazione nazionale e informazioni su risorse e strumenti pratici nazionali. <http://eguides.osha.europa.eu/stress/IT-IT/>
- **EU-OSHA, OSHwiki: Problemi psicosociali.** Questo sito web fornisce informazioni sui rischi psicosociali, in particolare nel contesto della trasformazione dei modelli lavorativi, oltre che dal punto di vista settoriale. https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues
- **Buone pratiche sul sito web dell'EU-OSHA:** <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/healthy-workplaces-good-practice-awards2014-2015-booklet.pdf>

Rischi connessi 7.2 ai disturbi muscoloscheletrici

Che cosa comportano sul luogo di lavoro

I disturbi muscoloscheletrici costituiscono uno dei problemi più comuni legati al lavoro in Europa e costano ai datori di lavoro e agli Stati membri miliardi di euro.

Le due principali categorie di disturbi muscoloscheletrici sono: mal di schiena/infortuni alla schiena e disturbi degli arti superiori legati al lavoro (talvolta denominati «infortuni dovuti a sollecitazioni ripetitive»). Possono essere colpiti anche gli arti inferiori. I disturbi muscoloscheletrici riguardano qualsiasi danno o disturbo delle articolazioni o di altri tessuti. I problemi di salute variano dai dolori di lieve entità a condizioni mediche più gravi che richiedono l'esonero dal lavoro o cure mediche. Nei casi più cronici possono persino portare alla disabilità e alla necessità di rinunciare al lavoro.

I disturbi muscoloscheletrici possono essere causati, o aggravati, da fattori fisici (ergonomici, biomeccanici), ma anche da fattori psicosociali quali l'intensità del lavoro, le esigenze elevate, la bassa variabilità, la mancanza di controllo sul lavoro, il carico di lavoro mentale ed elevati livelli di responsabilità, in particolare quando sono associati a fattori fisici.

Inoltre, le caratteristiche dell'ambiente di lavoro, tra cui le attrezzature di lavoro e la disposizione del luogo di lavoro, nonché la caratteristica dell'oggetto manipolato, influiscono sullo sviluppo di queste condizioni.

Cosa dovete fare in qualità di datore di lavoro?

I rischi ergonomici sono presenti praticamente in ogni luogo di lavoro. Essi riguardano operai, autisti o agricoltori ma anche persone che lavorano nel settore dei servizi e impiegati. Non potete eliminare completamente i rischi, ma la buona notizia è che con un intervento poco dispendioso potete prevenire o quanto meno ridurre al minimo alcuni disturbi muscoloscheletrici⁽⁸⁾. Ed è vero. Studi recenti dimostrano infatti che determinati investimenti fatti per migliorare l'ergonomia/affrontare il problema dei disturbi muscoloscheletrici sul luogo di lavoro possono garantire un elevato ritorno sull'investimento⁽⁹⁾.

Per i lavoratori che soffrono già di disturbi muscoloscheletrici la sfida è mantenere la loro occupabilità, continuare a farli lavorare e, se necessario, reintegrarli nel posto di lavoro.

Nella vostra valutazione dei rischi, valutate diversi tipi di rischi, tenendo conto che spesso non agiscono in maniera isolata e che vi sono altri fattori, non legati al lavoro, che contribuiscono ai disturbi muscoloscheletrici (ad es. modelli di attività fisica individuali, obesità, stress nella vita privata).

I fattori sul lavoro possono includere:

- **fattori fisici quali:**

- uso della forza o pressione localizzata;
- movimenti ripetitivi o forzati;
- posture lavorative scorrette o statiche;

Nel valutare tali fattori fisici è anche importante considerare la loro durata, in quanto un periodo di recupero insufficiente aumenta il rischio infortuni;

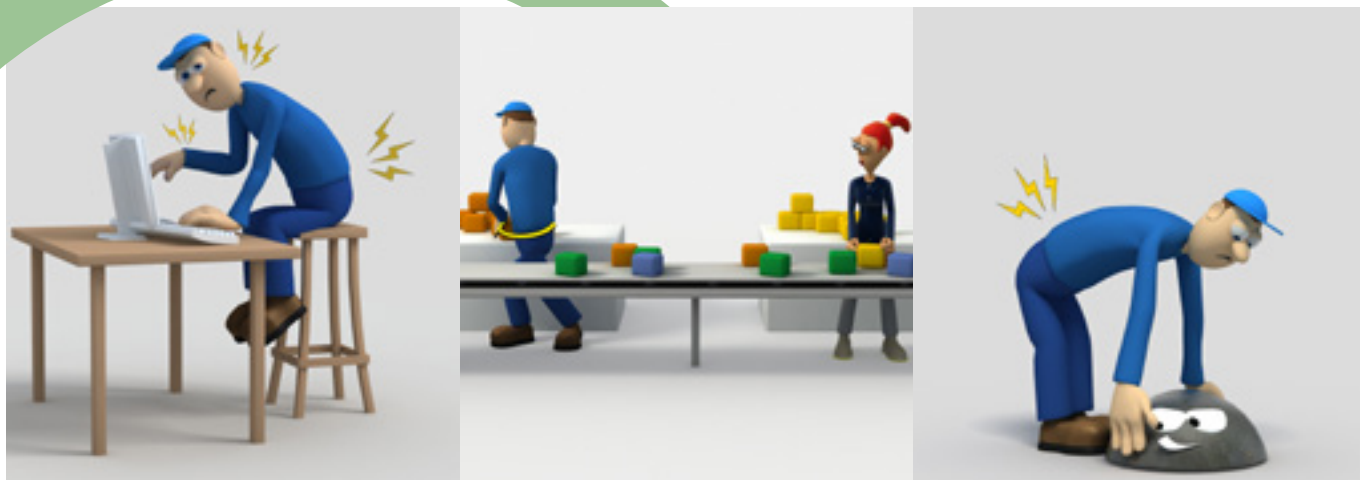


Figura 11. Scene da Napo in Alleggerisci il carico! — Consorzio Napo

(8) Per le attività che comportano la movimentazione manuale di carichi, il lavoro con attrezzature munite di videotermini e l'uso di strumenti o attrezzature che vibrano dovete fare specifico riferimento alle disposizioni sancite nelle direttive che riguardano questi settori di attività.

(9) In una recente pubblicazione basata su studi di casi è stato osservato un rapporto costi-benefici fino a 6,2: <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

- **fattori ambientali sul lavoro, quali:**

- vibrazione;
- scarsa illuminazione, bassa temperatura o umidità;
- vincoli di spazio (spazio insufficiente per svolgere l'attività o per svolgerla in sicurezza);
- caratteristiche della superficie di lavoro e posti a sedere;
- caratteristiche degli oggetti manipolati (dimensioni e forma: ad es. troppo grande, ingombrante, poco maneggevole);
- peso e distribuzione dei pesi (ad es. troppo pesante, instabile, imprevedibile);
- natura delle impugnature dei contenitori, delle attrezzature e degli utensili (ad es. difficili da afferrare, dannose per loro natura – ad es. appuntite/bollenti);

- **fattori psicosociali, ad esempio:**

- intensità del lavoro (lavorare ad alta velocità o lavorare in tempi stretti);
- mancanza di controllo sui compiti del carico di lavoro;
- carico di lavoro mentale.

Dopo aver individuato i rischi principali, pensate a come risolverli. Spesso semplici modifiche, ad esempio pause incoraggianti, attività alternate o qualche semplice esercizio fisico per coloro il cui lavoro è prevalentemente sedentario, possono fare una grande differenza. Assicuratevi di pensare all'ergonomia in anticipo – ad esempio nel momento in cui acquistate nuove attrezzature o riprogettate i vostri spazi di lavoro.

Ci sono molti modi pratici per prevenire o ridurre al minimo i disturbi muscoloscheletrici:

- **disposizione del luogo di lavoro:**

- adattare la posizione, l'altezza e la disposizione per migliorare la postura durante il lavoro;
- fornire sedie regolabili, utilizzare piattaforme ecc.;
- assicurare una buona illuminazione, evitare riflessi sui monitor;

- **attrezzature:**

- assicurarsi che siano progettate ergonomicamente e siano adeguate al compito da svolgere;
- favorire strumenti leggeri, ridurre il peso degli articoli;

- **lavoratori:**

- migliorare la consapevolezza dei rischi;
- offrire formazione sui buoni metodi di lavoro;
- valutare la sorveglianza sanitaria, la promozione della salute e le azioni per la reintegrazione dei lavoratori già affetti da disturbi muscoloscheletrici;

- **organizzazione del lavoro:**

- pianificare il lavoro per evitare il lavoro ripetitivo o il lavoro prolungato in posture inadeguate;
- introdurre brevi pause frequenti nelle attività più rischiose (non necessariamente un riposo);
- ruotare le mansioni o ridistribuire il lavoro.

Ulteriori riferimenti

- Informazioni di carattere generale sui disturbi muscoloscheletrici sono disponibili sulla pagina web dell'EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/it/themes/musculoskeletal-disorders>
- Informazioni e risultati della campagna dell'EU-OSHA 2000 «Volta le spalle alle patologie muscoloscheletriche!»: <https://osha.europa.eu/it/themes/musculoskeletal-disorders>
- Informazioni e risultati della campagna dell'EU-OSHA 2007 «Alleggerisci il carico!»: <https://osha.europa.eu/it/healthy-workplaces-campaigns/previous-healthy-workplaces-campaigns> e <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/factsheets/78/view>
- Cfr. anche articoli pertinenti nell'OSHWiki: https://oshwiki.eu/wiki/Category:Musculoskeletal_disorders

7.3 Una valutazione dei rischi che tenga conto delle diversità

7.3.1 Valutazione dei rischi in funzione dell'età

Che cosa comporta sul luogo di lavoro

Molte qualità, come le competenze interpersonali, l'esperienza lavorativa e le competenze si accumulano con l'età. I lavoratori più anziani potrebbero essere tra i vostri dipendenti più esperti e più impegnati; è quindi nel vostro interesse assicurarvi che possano contribuire pienamente e attivamente all'attività della vostra azienda. La diversità intergenerazionale aumenterà la creatività e la capacità innovativa della vostra azienda e poiché la popolazione invecchia, essere in grado di attrarre, trattenere e sfruttare al meglio il talento dei lavoratori più anziani diventerà sempre più importante.

In generale, le principali capacità cognitive non si vedono quasi intaccate prima del pensionamento — mentre l'intelligenza, la conoscenza, la lingua e le capacità di risolvere problemi complessi potrebbero persino aumentare fino all'età di 60 anni.

Può invece esserci un certo calo delle capacità fisiche e sensoriali, e quando si verificano degli incidenti le persone più anziane potrebbero impiegare più tempo a riprendersi, ma questi cambiamenti non si manifestano in tutti allo stesso modo.

“L'invecchiamento biologico non è in stretta relazione con l'età delle persone espressa in anni. Alcuni ottantenni hanno capacità fisiche e mentali simili a molti ventenni.”

Fonte: Organizzazione Mondiale della Sanità — Dieci fatti sull'invecchiamento e il corso della vita

Composizione per età della popolazione attiva (1990-2060)

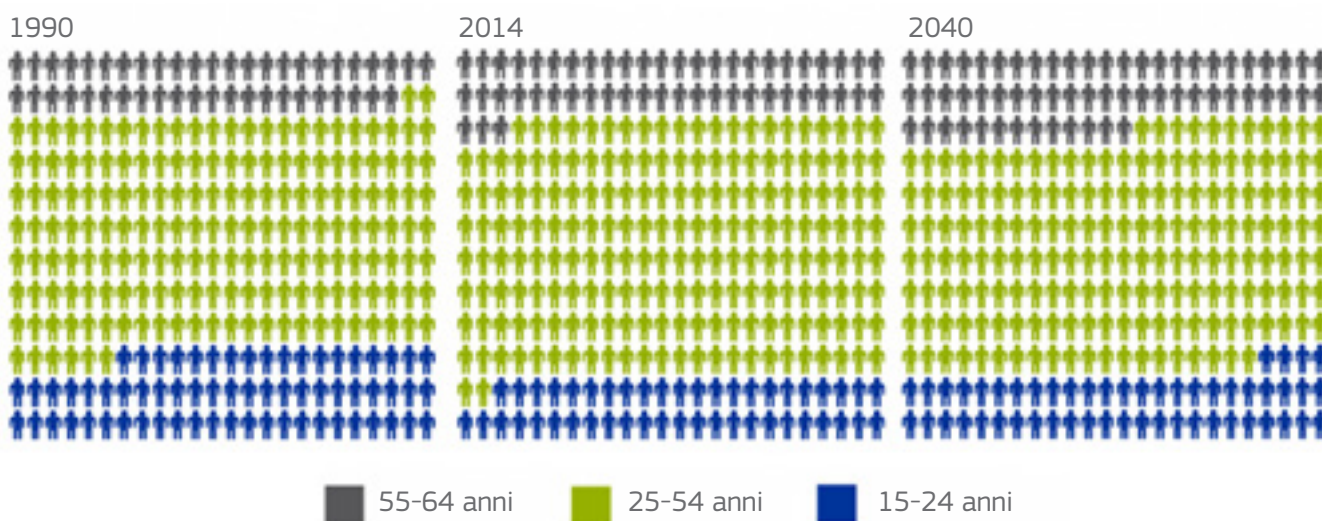


Figura 12. Fonte: EU-OSHA — Guida elettronica sugli ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età

Cosa dovete fare in qualità di datore di lavoro?

Le vostre responsabilità verso i vostri lavoratori più anziani sono uguali a quelle che avete verso altri dipendenti. Non è necessario effettuare una valutazione dei rischi separata per questo gruppo di dipendenti e non dovete fare supposizioni semplicemente in base all'età. I lavoratori anziani non sono un gruppo omogeneo; possono esservi notevoli differenze tra individui della stessa età in base allo stile di vita, all'alimentazione, all'esercizio fisico, alle predisposizioni genetiche, al livello d'istruzione ecc.

Inoltre, molti cambiamenti legati all'età sono più rilevanti in alcune attività professionali che in altre. Ad esempio, i cambiamenti in quanto a forza ed equilibrio influiscono sull'attività dei vigili del fuoco e del personale di soccorso, che lavorano in condizioni estreme, indossando attrezzature pesanti, sollevando e trasportando persone; una diminuzione della capacità di valutare le distanze e la velocità degli oggetti in movimento è invece importante per chi guida di notte, ma non influisce su chi lavora in ufficio.

Nella vostra **valutazione dei rischi in funzione della diversità e dell'età** è importante:

- prendere sul serio i problemi dell'invecchiamento e dimostrare un forte impegno; considerare la manodopera che invecchia come una risorsa (e non come un problema);
- adattare il lavoro e le misure di prevenzione ai lavoratori;
- considerare le esigenze della manodopera che invecchia in fase di progettazione e pianificazione;
- offrire una formazione adeguata ai lavoratori; offrire formazione e informazione su questioni relative all'invecchiamento

in termini di rischi per la salute e la sicurezza ai valutatori del rischio, ai responsabili, ai supervisori, ai rappresentanti della sicurezza ecc.;

- la valutazione del rischio inclusiva deve adottare un approccio partecipativo, coinvolgendo i lavoratori interessati e basandosi su un esame della situazione di lavoro reale;
- esempi di buone pratiche di valutazione dei rischi inclusiva presentano una combinazione di misure preventive (adeguare il lavoro all'individuo, adeguarsi al progresso tecnico, impartire istruzioni adeguate ai lavoratori, offrire una formazione specifica ecc.). L'adozione di queste misure interconnesse è un fattore chiave per il successo delle stesse;
- ogniqualvolta la vostra azienda apporta delle modifiche all'ambiente fisico del luogo di lavoro o acquista nuove attrezzature, assicuratevi che tali misure siano adatte anche alla manodopera che invecchia.

In seguito alla valutazione dei rischi, probabilmente dovrete fare qualche variazione per rispondere alle mutevoli capacità e condizioni di salute dei lavoratori. Le misure si devono basare sui rischi oggettivi e sulle capacità dei lavoratori, piuttosto che sulla loro età. Non devono essere complesse o costose: la modifica del modello di turnazione, l'automatizzazione dei compiti di routine, la rotazione delle mansioni, la regolazione dell'illuminazione o la fornitura di postazioni di lavoro più regolabili, sono alcuni esempi tipici. Ricordate che le **buone misure di gestione del rischio andranno a beneficio di tutti i lavoratori** (indipendentemente dall'età, dal genere o dalla nazionalità).



Figura 13. I principali elementi del successo nella gestione dell'età
Fonte: EU OSHA — Campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2016-2017

Inoltre potete adottare un approccio di **gestione dell'età più ampio**, a vantaggio sia del vostro personale sia della vostra azienda. Si tratta di un approccio olistico che comprende i seguenti elementi chiave:

Sono numerose le risorse disponibili sui casi di buone pratiche. Consultate il riquadro bibliografico al termine di questa sezione, in particolare la guida elettronica elaborata dall'EU-OSHA, che mette a disposizione versioni nazionali di tutti gli Stati membri. La vostra autorità nazionale competente in materia di salute e la sicurezza potrebbe disporre di ulteriori guide, liste di controllo o strumenti utili.

Ulteriori riferimenti

- **EU-OSHA, Gestione della SSL nel contesto di una forza lavoro in età avanzata** <https://osha.europa.eu/it/themes/osh-management-context-ageing-workforce>. Questo sito contiene risorse su casi di buone pratiche relative a questo argomento, tra cui i risultati del progetto pilota del Parlamento europeo (informazioni su politiche, programmi e pratiche a livello UE e nazionale) <https://osha.europa.eu/it/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>
- **EU-OSHA, Guida elettronica Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età**. Si tratta di uno strumento pratico per aiutare i datori di lavoro e i lavoratori a gestire la SSL nel contesto di una manodopera che invecchia. La guida elettronica è disponibile in 31 versioni nazionali e offre semplici spiegazioni dei problemi, insieme con esempi pratici di come affrontare i rischi legati all'invecchiamento e come assicurarsi che tutti i dipendenti lavorino in sicurezza e in buona salute nel lungo periodo, nonché con collegamenti a ulteriori risorse. <https://healthy-workplaces.eu/it/healthy-workplaces-all-ages-e-guide>

7.3.2 Valutazione dei rischi in funzione del genere

Che cosa comporta sul luogo di lavoro

Le differenze nella vita lavorativa delle donne e degli uomini sono sostanziali e ciò influisce sulla loro salute e sulla sicurezza sul luogo di lavoro. Occorre un impegno costante per migliorare le condizioni di lavoro sia delle donne sia degli uomini. Tuttavia un approccio neutrale dal punto di vista del genere alla valutazione del rischio e alla prevenzione può indurre a sottovalutare o a ignorare del tutto i rischi per i lavoratori di sesso femminile.

Quando pensiamo ai rischi sul posto di lavoro è probabile che pensiamo agli uomini che lavorano in zone ad alto rischio di incidenti, come i cantieri edili o le navi da pesca, più che alle donne che lavorano nell'assistenza sanitaria e nell'assistenza sociale o in nuovi ambiti quali i call center. Da un attento esame delle circostanze di lavoro reali emerge che sia le donne sia gli uomini possono trovarsi ad affrontare notevoli rischi sul lavoro. Inoltre, semplificare le mansioni per le donne le renderà più semplici anche per gli uomini. È quindi importante includere le questioni di genere nelle valutazioni dei rischi nei luoghi di lavoro.

Cosa dovete fare in qualità di datore di lavoro?

Avete le stesse responsabilità indipendentemente dal genere dei vostri lavoratori. Non è necessario effettuare una valutazione dei rischi separata per un determinato genere ed è importante che non facciate supposizioni semplicemente in base al genere. Tuttavia dovete essere consapevoli della prospettiva di genere, che è più rilevante in alcune attività professionali rispetto ad altre.

Sapevate che le donne tendono a soffrire maggiormente di dolori nella parte superiore della schiena e agli arti superiori a seguito di lavori ripetitivi sia nella produzione che nel lavoro d'ufficio, e che tali dolori si accentuano con la gravidanza? Inoltre, spesso hanno mansioni che richiedono di stare in piedi per periodi di tempo prolungati; mentre gli uomini tendono a soffrire di più di dolori lombari esercitando una forza elevata sul lavoro. Uomini e donne continuano ad essere esposti in modo diverso. Ad esempio, il 42 % dei lavoratori uomini e solo il 24 % dei lavoratori donne trasporta carichi pesanti. Per contro, il 13 % delle donne, ma solo il 5 % degli uomini, solleva o sposta altre persone nell'ambito del proprio lavoro.

Nella vostra valutazione dei rischi in funzione della diversità e del genere è importante includere la questione di genere, ad esempio:

- osservando l'esecuzione delle mansioni reali e il contesto di lavoro reale;
- evitando ipotesi sull'esposizione semplicemente in base alla descrizione del lavoro o al titolo;
- facendo attenzione ai pregiudizi di genere nello stabilire le priorità dei rischi in base ai livelli alto, medio e basso;

- coinvolgendo i lavoratori donne nella valutazione dei rischi. Prendete in considerazione la possibilità di utilizzare i circoli della salute e i metodi di mappatura dei rischi. Metodologie applicabili possono essere gli interventi partecipativi su ergonomia e stress;
- assicurandosi che coloro che eseguono le valutazioni dispongano di informazioni e di formazione sufficienti sulle questioni di genere nella salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- assicurandosi che gli strumenti utilizzati per la valutazione includano questioni rilevanti sia per i lavoratori uomini sia per i lavoratori donne. In caso contrario, adattateli;
- informando eventuali periti esterni sulla necessità di adottare un approccio che tenga conto della questione di genere, e controllando che siano in grado di farlo;
- prestando attenzione alle questioni di genere quando si analizzano le conseguenze in termini di SSL di qualsiasi modifica pianificata nel luogo di lavoro.

Ad esempio, per quanto riguarda lo stress esse sono:

- l'interfaccia casa-lavoro e gli orari di lavoro sia degli uomini sia delle donne;
- lo sviluppo della carriera;
- le molestie;
- i fattori di stress emotivo;
- le interruzioni non pianificate e l'esecuzione di diversi compiti contemporaneamente.

Tenete presenti i riferimenti del riquadro in basso e consultate la vostra autorità nazionale competente in materia di salute e sicurezza, che potrebbe disporre di ulteriori guide, liste di controllo o strumenti utili.

Ulteriori riferimenti

- **EU-OSHA, Relazione — Prospettive di genere applicate alla salute e sicurezza del lavoro.** Il documento sottolinea l'importanza sia di dedicare attenzione alle differenze tra uomini e donne nella prevenzione dei rischi, sia di inserire il tema della salute e della sicurezza sul lavoro nelle attività occupazionali finalizzate alla parità tra uomini e donne. La collaborazione tra queste due aree politiche è fondamentale, partendo dall'ambito europeo fino ad arrivare al luogo di lavoro, per promuovere una migliore prevenzione dei rischi sul lavoro sia per gli uomini sia per le donne. <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/reports/209/view>
- **EU-OSHA, Scheda informativa 43 — Inserire le problematiche legate al genere nella valutazione dei rischi.** La scheda sottolinea la necessità di impegnarsi costantemente per migliorare le condizioni di lavoro sia delle donne sia degli uomini. Essa contiene una tabella con indicazioni utili su diverse aree di lavoro e sui fattori di rischio, da poter utilizzare per l'esecuzione della valutazione dei rischi in funzione del genere. <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/factsheets/43>

COME OTTENERE LE PUBBLICAZIONI DELL'UNIONE EUROPEA

Pubblicazioni gratuite:

- una sola copia:
tramite EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- più di una copia o poster/carte geografiche:
presso le rappresentanze dell'Unione europea (http://ec.europa.eu/represent_it.htm),
presso le delegazioni dell'Unione europea nei paesi terzi
(http://eeas.europa.eu/delegations/index_it.htm),
contattando uno dei centri Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_it.htm),
chiamando il numero 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuito in tutta l'UE) (*).

(*) Le informazioni sono fornite gratuitamente e le chiamate sono nella maggior parte dei casi gratuite (con alcuni operatori e in alcuni alberghi e cabine telefoniche il servizio potrebbe essere a pagamento).

Pubblicazioni a pagamento:

- tramite EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

