



PRINCIPI PER GLI ISPETTORI DEL LAVORO

Concernenti una valutazione dei rischi che tenga conto delle diversità, con particolare riferimento a età, genere e altre caratteristiche demografiche.

Pubblicazione non vincolante per gli ispettori del lavoro dell'UE

*Comitato degli alti responsabili dell'ispettorato del lavoro
Gruppo di lavoro: rischi nuovi ed emergenti (EMEX)*

Indice

1. Contesto della pubblicazione	3
2. Una prospettiva olistica applicata alla salute e alla sicurezza sul lavoro (SSL)	4
2.1. Introduzione	4
2.2 Cosa può fare un ispettore del lavoro per promuovere un approccio olistico alla SSL?	4
3. Valutazione dei rischi basata su un approccio olistico.....	6
3.1. Introduzione	6
3.2 Fattori individuali – differenze individuali	8
3.3 Approccio ergonomico/tecnologico alla definizione delle mansioni e alla progettazione dei luoghi di lavoro	9
3.4 Fattori organizzativi	10
3.5 Benefici di un approccio olistico alla valutazione dei rischi.....	11
3.6 Cosa può fare un ispettore del lavoro per valutare sia la qualità della valutazione dei rischi che le misure intraprese/previste?.....	11
4. La prospettiva dell'età applicata alla SSL e alla valutazione dei rischi.....	12
4.1 Perché una prospettiva dell'età?.....	12
4.2 Com'è la vita lavorativa dei lavoratori appartenenti a fasce di età diverse nell'UE?	13
4.2.1 Il quadro generale	13
4.2.2 Giovani lavoratori	13
4.2.3 Lavoratori in età avanzata	14
4.3 Integrare le questioni legate all'età nella valutazione dei rischi.....	15
4.4 Esempi di buone prassi	15
4.5 Come condurre un'ispezione utilizzando un approccio fondato sull'età	16
5. La prospettiva di genere applicata alla SSL e alla valutazione dei rischi.....	21
5.1 Perché una prospettiva di genere?.....	21
5.2 Com'è la vita lavorativa di donne e uomini nell'UE?.....	23
5.3 Tener conto delle questioni di genere nella valutazione dei rischi	23
5.4 Esempi di buone prassi	24
5.5 Come condurre un'ispezione utilizzando un approccio fondato sul genere	24
Appendice 1 – Elenco non esaustivo di domande riguardanti una valutazione dei rischi che tenga conto delle diversità	28
Appendice 2 – Elenco esteso di domande concernenti la prospettiva di genere.....	29
Appendice 3– Elenco delle organizzazioni appartenenti al sottogruppo di lavoro SLIC EMEX.....	25

N.B. Tutti i suggerimenti indirizzati agli ispettori del lavoro riportati nel presente documento sono solo raccomandazioni. Si applica la normativa nazionale dei rispettivi Stati membri.

1. Contesto della pubblicazione

A maggio 2017 il comitato degli alti responsabili dell'ispettorato del lavoro (SLIC) ha deciso di istituire un gruppo di lavoro per tener conto dei rischi nuovi ed emergenti, denominato gruppo di lavoro sui rischi emergenti per la salute e la sicurezza sul lavoro (EMEX). Scopo del gruppo di lavoro era occuparsi dei disturbi muscoloscheletrici (DMS), dei rischi psicosociali e delle sfide demografiche con cui si confrontano tutti gli Stati membri dell'UE. Era prevista anche una prospettiva di genere. Il punto di partenza originale del gruppo di lavoro EMEX è stata la comunicazione della Commissione europea del gennaio 2017 che individuava i rischi nuovi ed emergenti tra i problemi crescenti per i datori di lavoro europei e, di conseguenza, per gli ispettorati nazionali del lavoro (INL).

A settembre 2017 è stato costituito il gruppo di lavoro EMEX, composto da rappresentanti di sette Stati membri: Cipro, Danimarca, Grecia, Finlandia, Polonia, Romania e Svezia (presidenza).

Scopo della presente pubblicazione è assistere gli INL nell'elaborazione di procedure di ispezione e aumentare la fiducia degli ispettori del lavoro incaricati di effettuare una valutazione dei rischi che tenga conto delle diversità. Essa è intesa inoltre a migliorare l'efficacia degli interventi degli ispettori del lavoro sul luogo di lavoro, soprattutto per quanto riguarda le problematiche correlate all'età e al genere.

La pubblicazione è articolata in quattro capitoli principali, incentrati su una valutazione dei rischi che tenga conto delle diversità. Il secondo capitolo illustra i motivi che rendono necessario un approccio olistico alla salute e alla sicurezza sul lavoro (SSL) nella gestione dei rischi nuovi ed emergenti. Il terzo capitolo applica la stessa prospettiva alla valutazione dei rischi. Il quarto capitolo spiega l'importanza di applicare una prospettiva dell'età alla SSL e alla valutazione di rischi per far fronte alla sfida demografica. Agli ispettori del lavoro sono fornite raccomandazioni su come preparare, svolgere e dare seguito alle ispezioni al fine di promuovere questa prospettiva. L'ultimo capitolo introduce una prospettiva di genere alla SSL e alla valutazione dei rischi e formula anch'esso raccomandazioni per gli ispettori del lavoro.

Ovviamente, nel pianificare un'ispezione un ispettore del lavoro integrerà nella propria strategia le questioni esposte nel secondo capitolo con gli aspetti relativi all'età e al genere. Partendo dalle domande suggerite, potrà anche programmare ispezioni mirate che tengano conto, rispettivamente, della prospettiva dell'età e di quella di genere. Tuttavia, per sottolineare l'importanza delle diverse prospettive si è deciso di mantenere le informazioni separate in due distinti capitoli.

Per ulteriori informazioni, alla fine di ogni capitolo figurano una bibliografia e la letteratura pertinente.

2. Una prospettiva olistica applicata alla salute e alla sicurezza sul lavoro (SSL)

2.1. Introduzione

Per poter integrare una prospettiva sia fisica che psicosociale, le questioni legate alla SSL devono essere affrontate sulla base di un approccio olistico. A norma della direttiva quadro (89/391/CEE), che è attuata nella legislazione nazionale di ogni Stato membro, un datore di lavoro è tenuto, per esempio, a:

- prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e di formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari;
- disporre di una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, inclusi i rischi riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- designare uno o più lavoratori per occuparsi delle attività di protezione e delle attività di prevenzione dei rischi professionali nell'impresa e/o nello stabilimento;
- prendere le misure necessarie in materia di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori;
- tenere un elenco degli infortuni sul lavoro che abbiano comportato per il lavoratore un'incapacità di lavorare superiore a tre giorni di lavoro; e
- consultare i lavoratori e/o i loro rappresentanti e permettere la partecipazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti in tutte le questioni che riguardano la sicurezza e la protezione della salute durante il lavoro.

La direttiva quadro non utilizza l'espressione "sistema di gestione della SSL", ma nella pratica il fatto stesso di valutare un rischio offre spesso uno spunto per l'individuazione di misure di controllo, e pertanto rientra nell'ambito della gestione dei rischi. Questo fatto, unitamente a un approccio di prevenzione, implica sovente che un datore di lavoro, oltre ad assegnare mansioni e risorse, deve creare, mantenere e sviluppare costantemente procedure e attività per conformarsi alle prescrizioni della direttiva quadro. La valutazione dei rischi ovviamente è soltanto uno dei pilastri di un sistema efficace di gestione della SSL; altri fattori di rilievo sono la politica del datore di lavoro in materia di SSL (anche se non menzionata nella direttiva quadro), le procedure per la collaborazione con il rappresentante o i rappresentanti dei lavoratori e la formazione in materia di SSL. L'entità di un sistema di gestione della SSL varia, per esempio, a seconda delle dimensioni del luogo di lavoro; nonostante ciò, c'è sempre bisogno di un approccio olistico.

N.B. Nella presente pubblicazione, l'espressione "sistema di gestione della SSL" non si riferisce a un sistema acquisito, ma all'organizzazione della SSL all'interno di un'impresa, indipendentemente dai mezzi utilizzati.

Gli INL possono promuovere lo sviluppo di sistemi di gestione della SSL in vari modi, per esempio organizzando campagne di sensibilizzazione, pubblicando informazioni e strumenti sui loro siti web, impartendo una formazione agli ispettori del lavoro e mantenendo aperto il dialogo con le parti interessate (per esempio, datori di lavoro, parti sociali, rappresentanti dei lavoratori e servizi di SSL).

2.2 Cosa può fare un ispettore del lavoro per promuovere un approccio olistico alla SSL?

Promuovere un approccio olistico alla gestione della SSL richiede un attento esame del luogo di lavoro nel suo complesso, tenendo conto di tutti i fattori che potrebbero

influenzare la sicurezza e la salute sul lavoro e individuando le relative soluzioni. Da questa prospettiva, l'ispettore del lavoro dispone di varie opportunità, che sono discusse di seguito.

Nel pianificare un'ispezione, l'ispettore del lavoro può:

- far presente al datore di lavoro che intende discutere vari aspetti della SSL durante l'ispezione e non focalizzarsi soltanto sulla valutazione dei rischi. A tal fine, prima dell'ispezione può inviare un programma scritto al datore di lavoro, premettendogli così di riflettere e di prepararsi. L'ispettore può raccomandare al datore di lavoro di avviare un dialogo con i rappresentanti della sicurezza;
- se del caso, indirizzare il datore di lavoro al sito web degli INL, che contiene informazioni su vari aspetti della SSL;
- ricordare al datore di lavoro che il rappresentante o i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero partecipare all'ispezione. Garantire che anche costoro ricevano il programma dell'ispezione.

Nel corso dell'ispezione, l'ispettore del lavoro può:

chiedere ragguagli in merito alle procedure adottate dal datore di lavoro per gestire le problematiche di SSL sul luogo di lavoro, tra cui:

- la collaborazione con il rappresentante o i rappresentanti dei lavoratori;
- l'introduzione di una formazione specifica in materia di SSL per i neoassunti;
- l'introduzione di nuovi macchinari o sostanze chimiche;
- l'apporto di modifiche alla struttura organizzativa;
- la segnalazione di anomalie e di incidenti e infortuni sul lavoro;
- il ricorso a servizi interni o esterni;
- l'adeguamento delle postazioni di lavoro a esigenze individuali particolari;
- l'adozione di misure particolari per aiutare un lavoratore a rientrare al lavoro dopo un'assenza per malattia; e
- la frequenza con cui le procedure sono sottoposte a controlli e riviste (almeno con cadenza annuale);

chiedere al datore di lavoro di esibire statistiche sulle assenze per malattia oltre che sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, comprese le conclusioni tratte e le misure proposte o adottate;

ricordarsi di fare in modo che il rappresentante o i rappresentanti dei lavoratori partecipino alle discussioni.

Dopo un'ispezione, l'ispettore del lavoro può:

- dare istruzioni o suggerimenti, in base alla legislazione nazionale applicabile. Dovrebbe inoltre far presente che una prospettiva olistica alla SSL, unitamente a un approccio di tipo preventivo, permette di ottenere risultati migliori e più efficaci;
- decidere, a seconda della gravità delle criticità effettivamente riscontrate e in base al regolamento interno degli INL, se sono necessarie ulteriori attività di ispezione.

Ulteriori informazioni

Fostering occupational safety and health culture in small businesses (Promuovere una cultura della sicurezza e della salute sul lavoro nelle piccole imprese) (SLIC/CE, Doc.87_EN), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&intPageId=685>.

3. Valutazione dei rischi basata su un approccio olistico

3.1. Introduzione

Attualmente molte valutazioni dei rischi fanno affidamento sulle caratteristiche del luogo di lavoro e dell'attività lavorativa e su fattori ad essa collegati. Minore attenzione è prestata alle caratteristiche umane specifiche, poiché le valutazioni dei rischi tendono a essere pianificate tenendo conto del lavoratore medio.

Un approccio più olistico dovrebbe invece considerare più fattori ed essere elaborato in linea con i valori aziendali e con una cultura della sicurezza aziendale. La valutazione dei rischi è un elemento fondamentale della nozione di sistema di gestione della SSL. Ha dimostrato di essere un modo efficace per elevare gli standard di protezione dai danni fisici nonché per migliorare il benessere, inteso in senso sia fisiologico che psicologico.

Per poter mettere in atto un percorso finalizzato al raggiungimento di tale obiettivo occorre partire dalle politiche e dalle normative. In base a disposizioni di legge specifiche, un'impresa effettua una valutazione dei rischi tenendo conto delle caratteristiche dell'attività lavorativa e del luogo di lavoro. L'elaborazione e l'attuazione della valutazioni dei rischi richiedono l'impegno del datore di lavoro e l'esistenza di un sistema ben definito di gestione della SSL e di una cultura della sicurezza.

Il fatto di tener conto e di far fronte ai nuovi rischi emergenti porta la valutazione dei rischi a un livello superiore, il quale richiede una cultura e processi di gestione della SSL adeguati. Tuttavia, nella maggior parte dei casi un approccio di questo genere viene inizialmente pianificato tenendo conto del lavoratore medio. In un secondo tempo ci si dovrebbe porre la domanda se tutti i lavoratori siano in grado di svolgere tutti i processi, le mansioni e le misure menzionati nella valutazione dei rischi. A questo proposito saranno individuati i limiti posti da specifiche caratteristiche umane, tra cui l'età, il genere e la lingua. In questa fase in cui è prestata un'attenzione specifica alle caratteristiche umane la partecipazione dei lavoratori potrebbe essere di importanza fondamentale.

Nel considerare il "fattore umano" nella valutazione dei rischi, si deve tener conto delle tre dimensioni che consentono di adeguare il lavoro al lavoratore (cfr. la figura 1).

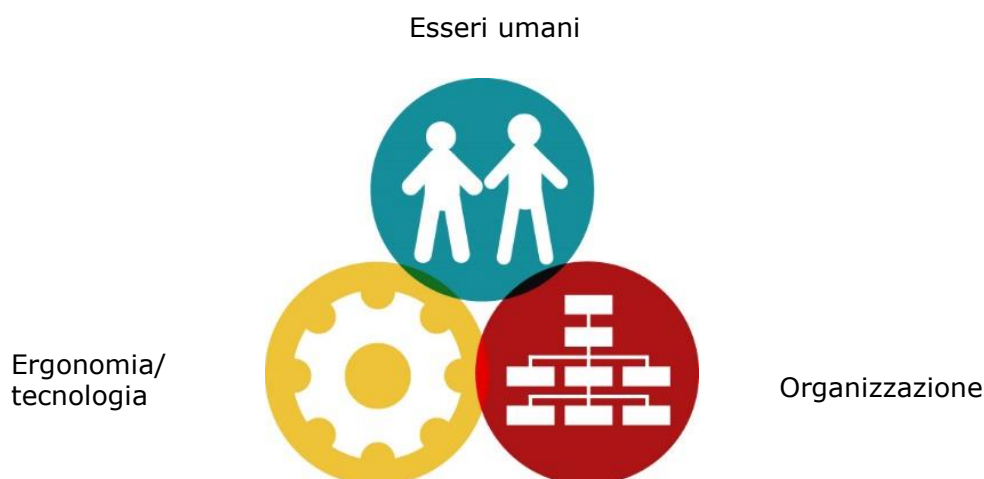


Figura 1. Le dimensioni per adeguare il lavoro al lavoratore.ⁱ

3.2 Fattori individuali – differenze individuali

Al momento di definire i controlli per le attività lavorative occorre considerare attentamente le differenze fisiche (corporatura, genere, stato di salute, capacità) e mentali (attitudine, motivazione, esperienza). Alcune differenze possono limitare gli individui nello svolgimento di talune mansioni se non addirittura escluderli dalla possibilità di svolgerle (cfr. la figura 2).



Figura 2. Fattori individuali.¹

3.3 Approccio ergonomico/tecnologico alla definizione delle mansioni e alla progettazione dei luoghi di lavoro

Le mansioni devono essere definite nel rispetto dei principi ergonomici, in modo da ovviare ai limiti delle prestazioni umane e delle capacità fisiche. I principali ambiti di interesse sono: analisi critica delle mansioni, progettazione di interfacce persona-macchina (per esempio, schermi e dispositivi di controllo) e progettazione ergonomica di strumenti, programmi e attrezzature di lavoro (cfr. figura 3).

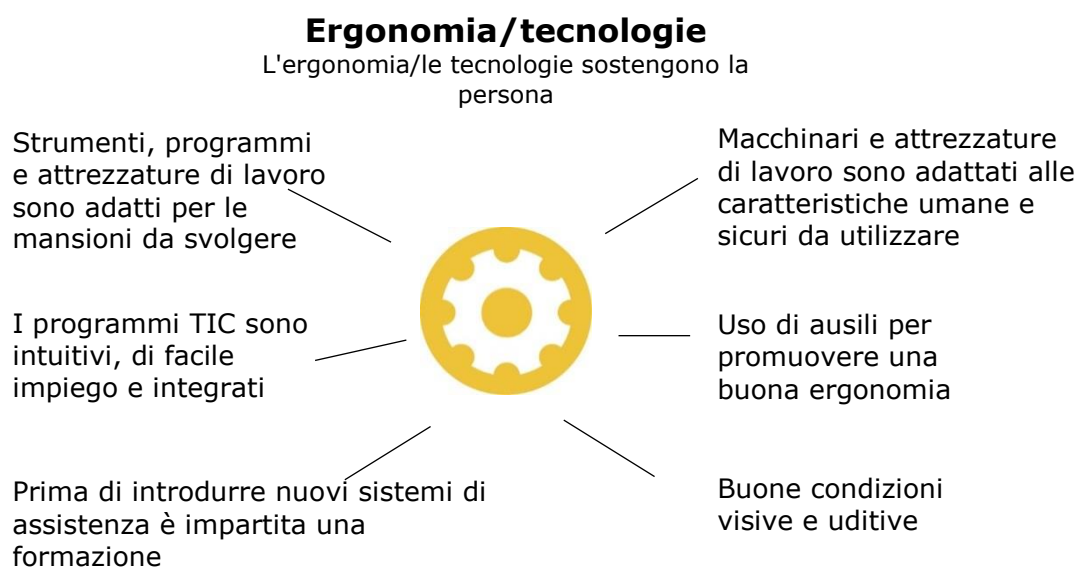


Figura 3. Approccio ergonomico/tecnologico.¹

3.4 Fattori organizzativi

La cultura del lavoro deve promuovere l'impegno del personale verso la salute e la sicurezza e sottolineare che lo scostamento dagli obiettivi di salute e sicurezza è inammissibile a qualsiasi livello. La cultura organizzativa influenza enormemente il comportamento umano e può essere determinante per garantire il benessere sul lavoro di gruppi sensibili di lavoratori esposti a particolari rischi come i rischi psicosociali, il bullismo e le molestie (cfr. figura 4).



Figura 4. Fattori organizzativi.¹

3.5 Benefici di un approccio olistico alla valutazione dei rischi

L'applicazione di un approccio olistico dovrebbe portare a un miglioramento della valutazione dei rischi. L'intero processo di valutazione dei rischi dovrebbe essere periodicamente ripetuto e valutato per far fronte alle problematiche di gestione e ai limiti di tipo organizzativo, motivato dalla cultura di sicurezza dell'impresa e orientato al miglioramento non soltanto della gestione della SSL ma della SSL in generale.

I lavoratori dovrebbero essere considerati come un gruppo eterogeneo costituito da persone con caratteristiche diverse e complementari. Se lavorano in maniera efficiente, tutti i componenti di una squadra collaborano allo svolgimento delle medesime mansioni ottenendo insieme risultati maggiori rispetto alla somma dei loro sforzi individuali. I fattori umani dovrebbero essere considerati come gli ambiti della SSL cui si dovrebbe prestare un'attenzione particolare; per esempio, i lavoratori più anziani sono i depositari della cultura della sicurezza e garantiscono la continuità delle attività e i processi interni, che spesso non sono adeguatamente documentati e descritti, ma che sono bene impressi nella loro memoria.

Normalmente le imprese traggono insegnamenti soltanto dopo un incidente. Dovrebbero invece considerare proattivamente una serie di buone prassi, valutare ciò che funziona e sviluppare una loro cultura aziendale in materia di gestione dei rischi.

3.6 Cosa può fare un ispettore del lavoro per valutare sia la qualità della valutazione dei rischi che le misure intraprese/previste?

Nel pianificare un'ispezione, l'ispettore del lavoro può:

- se possibile, e conformemente alle procedure nazionali, informare il datore di lavoro della sua intenzione di discutere le prassi di valutazione dei rischi proprie dell'impresa (il contenuto può variare in base al settore, ma dovrebbe perlomeno riguardare sempre i rischi comuni del settore, compresi i DMS e i rischi psicosociali); e
- se del caso, informare il datore di lavoro che l'ispezione comprenderà una visita ad alcune postazioni di lavoro.

Nel corso dell'ispezione, l'ispettore del lavoro può formulare domande del tipo:

- Chi ha effettuato la valutazione dei rischi?
- Sono stati coinvolti i servizi di SSL interni/esterni?
- In che modo sono stati coinvolti i rappresentanti dei lavoratori?
- Quali strumenti sono stati usati?
- La valutazione dei rischi ha riguardato i settori di rischio più noti, tra cui i DMS e i problemi psicosociali?
- La valutazione dei rischi ha tenuto conto delle statistiche sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, o su altri incidenti legati all'attività lavorativa?
- La valutazione dei rischi ha interessato tutti i lavoratori che potrebbero essere esposti ai rischi maggiori, vale a dire i gruppi vulnerabili come le donne in gravidanza, i lavoratori migranti, i lavoratori più giovani o più anziani e i lavoratori temporanei?
- Sono state intraprese le misure pianificate?
- Se no, è stato definito un piano d'azione che specifichi chiaramente scadenze e responsabilità?
- Le misure previste o intraprese contribuiranno a impedire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, in base alla vostra personale esperienza?

- Le misure effettive corrispondono alle disposizioni della normativa nazionale in vigore?
- Il datore di lavoro ha seguito la gerarchia dei controlli, dando priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuali?
- I risultati della valutazione dei rischi sono stati condivisi con i lavoratori e i loro rappresentanti, i dirigenti, ecc.?

L'ispettore del lavoro può visitare alcune postazioni di lavoro, parlare con vari lavoratori appartenenti a gruppi di lavoro diversi e stabilire se la valutazione dei rischi contempla la loro situazione e se sono state programmate o intraprese misure adeguate.

Dopo un'ispezione l'ispettore del lavoro può prescrivere o suggerire al datore di lavoro, a seconda della normativa nazionale in vigore, di:

- completare la valutazione dei rischi integrandovi, per esempio, le postazioni di lavoro, i gruppi non considerati e i rischi non valutati;
- avvalersi dei servizi di SSL interni/esterni;
- permettere al rappresentante o ai rappresentanti dei lavoratori di partecipare alle attività;
- individuare le persone responsabili dell'applicazione delle misure previste e del rispetto delle scadenze fissate; e
- applicare misure concrete per eliminare i casi di non conformità con la normativa nazionale in materia di SSL.

Bibliografia:

Material to inspection campaign 2016-17, Healthy workplaces for all ages, Swedish Work Environment Authority, 2017 [Materiali per la campagna d'ispezione 2016-2017, Posti di lavoro sani per tutte le età, Autorità svedese per l'ambiente di lavoro, 2017]

4. La prospettiva dell'età applicata alla SSL e alla valutazione dei rischi

4.1 Perché una prospettiva dell'età?

Il presente capitolo illustra la prospettiva dell'età applicata alla SSL, affinché gli ispettori del lavoro possano tener conto dell'età in relazione alla valutazione dei rischi sul luogo di lavoro. Lo scopo è assistere gli ispettori del lavoro nell'individuazione delle carenze e fornire informazioni riguardo alla valutazione dei rischi dovuti alle condizioni di lavoro per donne e uomini di *tutte le età*.

In base al quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014–2020, l'invecchiamento della forza lavoro è una delle sfide principali. Buona salute e sicurezza dei lavoratori sono indispensabili per una vita lavorativa sostenibile e per un invecchiamento attivo e in salute, in particolare alla luce dell'incremento dell'età media della popolazione attiva e dell'allungamento della vita lavorativa. Occorre pertanto garantire alla forza lavoro, che è sempre più diversificata, un ambiente sano e sicuro per tutta la durata della vita lavorativa, poiché lo stato di salute in un'età avanzata è influenzato dalle condizioni di lavoro negli anni di vita precedenti. L'adozione di un approccio alla SSL che considera l'intero arco della vita dovrebbe essere l'obiettivo di ciascun datore di lavoro e un sistema di gestione che tiene conto dell'età potrebbe essere uno strumento valido in tal senso. Anche la promozione di una cultura della prevenzione è indispensabile per raggiungere tale obiettivo.

La campagna europea "Ambienti di lavoro sani e sicuri" 2016-2017 ha scelto di non focalizzarsi sui lavoratori più anziani, ma di sottolineare l'importanza di promuovere il lavoro sostenibile e un invecchiamento in salute fin dal principio e mettere in luce l'importanza della prevenzione lungo tutto l'arco della vita lavorativa.

"I giovani lavoratori di oggi sono i lavoratori in età avanzata di domani."

4.2 Com'è la vita lavorativa dei lavoratori appartenenti a fasce di età diverse nell'UE?

4.2.1 Il quadro generale

- Gli attuali sviluppi demografici in Europa in relazione all'invecchiamento della forza lavoro rappresentano una sfida enorme, considerando che nel 2016 il 19% della popolazione dell'UE-28 aveva più di 65 anni. Eurostat ha calcolato che le persone di età pari o superiore ai 65 anni costituiranno circa il 29% della popolazione dell'UE-28 entro il 2080.ⁱ
- L'invecchiamento della forza lavoro è una tendenza di lungo termine tale per cui a un crescente numero di lavoratori più anziani si affianca un numero sempre più esiguo di persone in età lavorativa. Dal 2005 al 2015 il tasso di occupazione dei lavoratori più anziani è aumentato di oltre il 13% nell'UE-28, raggiungendo il 55% nel 2016.ⁱ Al tempo stesso, nel 2014 il 23% dei giovani uomini e il 21% delle giovani donne nell'UE erano disoccupati, mentre il tasso di disoccupazione medio della popolazione complessiva era pari al 10%.ⁱⁱ
- L'età media alla quale i lavoratori si ritirano dal mercato del lavoro nell'UE è 61 anni, ben al di sotto dell'età media di pensionamento ufficiale. I lavoratori più anziani possono avere problemi di salute, il che potrebbe ostacolarne la piena partecipazione al mercato del lavoro. Uno dei motivi per cui le persone in età avanzata hanno maggiori probabilità di accusare problemi di salute va ricercato in un'esposizione più prolungata, durante la vita lavorativa, ai rischi presenti nell'ambiente di lavoro. Al tempo stesso, i lavoratori più anziani possono compensare il declino della capacità fisica con le loro conoscenze ed esperienza.ⁱⁱⁱ
- Attualmente la percentuale di giovani nella popolazione attiva è in netto calo: nel 1990 il 56% della popolazione in età lavorativa apparteneva alla fascia di età compresa tra i 15 e i 54 anni, mentre le percentuali previste per il 2020 e il 2040 sono, rispettivamente, il 51% e il 46%.ⁱⁱⁱ
- Le microimprese tendono ad assumere la più alta percentuale di lavoratori di età pari o superiore ai 50 anni, mentre le grandi imprese assumono la più alta percentuale di giovani.ⁱⁱⁱ
- Secondo i dati delle statistiche comunitarie sul reddito e sulle condizioni di vita (EU-SILC), nel 2013 il 33% dei lavoratori dell'UE-28 di età compresa tra i 55 e i 64 anni ha dichiarato di soffrire di una malattia o di un problema di salute cronico rispetto al 14% dei lavoratori di età compresa tra i 16 e i 44 anni.^{iv}
- Il lavoro a turni e nei fine settimana è più diffuso tra i giovani lavoratori, che hanno anche un orario di lavoro più irregolare rispetto alla totalità dei lavoratori.^{vii}
- Non esistono elementi di prova concordanti in merito a una correlazione tra l'età e le prestazioni sul lavoro; una qualità del lavoro scadente è piuttosto il risultato di una mancanza di riconoscimento, del mancato apprezzamento del lavoro svolto, di conflitti con i supervisori, di un elevato stress da lavoro, e dell'assenza di sostegno.^v

4.2.2 Giovani lavoratori

OSHWiki^{vi} considera giovani lavoratori le persone di età compresa tra i 15 e i 24 anni. In questa fascia di età rientrano: i lavoratori alla prima esperienza lavorativa, i lavoratori a tempo pieno e parziale, i lavoratori occasionali, i giovani lavoratori ancora

iscritti a un corso di studi a tempo pieno che lavorano a tempo parziale per integrare il loro reddito durante tutto l'anno o in vacanza, gli apprendisti in servizio presso un datore di lavoro (solitamente a tempo pieno) e i tirocinanti con una tipologia di lavoro "a-contrattuale".

Nel presente capitolo non sono riportate informazioni sulle norme specifiche previste per i giovani di età inferiore ai 18 anni ai sensi della direttiva 94/33/CE, poiché si ritiene che tutti gli Stati membri dispongano già di una normativa e di procedure che disciplinano tale fattispecie.

I giovani lavoratori sono a rischio di infortuni sul lavoro e lesioni imputabili a varie cause tra cui: ^v

- inesperienza, mancanza di maturità, consapevolezza dei rischi, competenze, informazioni e formazione;
- mancata conoscenza dei propri diritti in materia di SSL e delle responsabilità dei datori di lavoro;
- sovrarappresentazione nei lavori temporanei tramite agenzia;
- riluttanza a parlare dei problemi e desiderio di compiacere il datore di lavoro; e
- mancata consapevolezza da parte del datore di lavoro delle misure supplementari di protezione che dovrebbero essere garantite ai giovani lavoratori (per esempio, inserimento e formazione in materia di SSL).

4.2.3 Lavoratori in età avanzata

Sebbene non vi sia un'età universalmente riconosciuta alla quale un lavoratore è considerato "anziano", solitamente la soglia è fissata a 60 anni.^{vii} Di quali fattori dovrebbe tener conto un ispettore del lavoro in relazione ai lavoratori più anziani durante l'ispezione di un luogo di lavoro? Meritano attenzione i seguenti aspetti:

- i lavoratori più anziani potrebbero essere in grado di svolgere gli stessi compiti dei lavoratori più giovani, ma lavorando al livello massimo di prestazione, soprattutto dal punto di vista fisico.
- Il processo di invecchiamento può compromettere la capacità di un lavoratore di svolgere un'attività fisica pesante per un periodo di tempo prolungato e può ridurre la capacità dell'organismo di adattarsi a condizioni di clima freddo o caldo (dovute alla temperatura esterna o all'attività fisica). Durante un'attività manuale faticosa, i lavoratori più anziani potrebbero avere una maggiore tendenza ad accaldarsi.
- I lavoratori più anziani tendono a essere vittima di un minor numero di infortuni rispetto ai giovani, ma in caso di infortunio le lesioni subite sono spesso più gravi e richiedono periodi di convalescenza più lunghi.
- Con l'invecchiamento l'organismo umano perde mobilità articolare e flessibilità. Nello svolgimento delle proprie mansioni i lavoratori utilizzano una determinata gamma di movimenti. Per i lavoratori più anziani i problemi insorgono in presenza di situazioni imprevedibili, che richiedono l'esecuzione di movimenti insoliti.
- I lavoratori in età avanzata sono più vulnerabili agli effetti negativi del lavoro a turni e del lavoro notturno: una ridotta capacità di adattare l'orologio biologico al lavoro notturno e un incremento dei disturbi del sonno possono rendere il lavoro a turni più difficile da tollerare per questi lavoratori.
- La vista e l'udito si modificano con l'età: i lavoratori più anziani possono non essere in grado di vedere/leggere a una certa distanza o di sentire bene i suoni alle frequenze più alte.
- Con l'età vengono meno anche alcune funzioni cognitive: per esempio, si ha un rallentamento nell'elaborazione delle informazioni. I lavoratori più anziani possono compensare queste mancanze con l'esperienza. Riguardo a questo aspetto esiste un'enorme variabilità da individuo a individuo.

- Anche altre condizioni, come le modifiche all'organizzazione del lavoro e la richiesta di nuove competenze, possono incidere maggiormente sui lavoratori più anziani rispetto ai più giovani. Infine, con l'invecchiamento biologico aumentano anche in linea di massima la fatica, il bisogno di un ritmo di lavoro più rallentato e di riposo, così come i problemi di salute cronici.

4.3 Integrare le questioni legate all'età nella valutazione dei rischi

Alla luce delle precedenti considerazioni, che non hanno carattere esaustivo, i lavoratori di ogni età necessitano di una formazione e di una supervisione adeguate oltre che di un ambiente di lavoro sicuro e adeguato, che ne ricalchi le competenze e le abilità fisiche e intellettive. Per tali ragioni, la normativa dell'UE (direttiva 89/391/CEE) stabilisce che i datori di lavoro prestino particolare attenzione ai gruppi vulnerabili di lavoratori nell'ambito della valutazione dei rischi e applichino misure di prevenzione e protezione appropriate.

Nella valutazione e gestione dei rischi occorre tenere in considerazione l'eterogeneità della forza lavoro. Una valutazione dei rischi sistematica dovrebbe migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro per tutti i lavoratori, indipendentemente dall'età. Un approccio eccessivamente generico alla valutazione e alla prevenzione dei rischi, che non tiene conto dell'età, può comportare rischi per i lavoratori più giovani o più anziani e quelli appartenenti ad altre fasce di età verso cui non è prestata sufficiente attenzione o che sono addirittura ignorate.

"Ciò che è essenziale per un lavoratore va a beneficio di tutti i lavoratori."

Aspetti fondamentali per una valutazione dei rischi sensibile alle specificità legate all'età: ^v

- promuovere l'impegno e favorire una seria considerazione delle problematiche legate all'età;
- esaminare le condizioni di lavoro reali di tutti i lavoratori;
- coinvolgere in ogni fase tutti i lavoratori, appartenenti a fasce d'età diverse;
- evitare di stabilire a priori quali siano i pericoli e chi sia esposto a rischi;
- in particolare, considerare i lavori più giovani e più anziani come una risorsa e non come un problema;
- adeguare il lavoro al singolo lavoratore, indipendentemente dall'età;
- fornire informazioni e una formazione adeguate in materia di SSL e adattare i materiali didattici alle esigenze e alle caratteristiche specifiche dei lavoratori; e
- rivolgersi ai servizi e alle autorità competenti in materia di SSL, ai medici del lavoro, agli esperti in materia di sicurezza, agli ergonomisti ecc. per richiedere una consulenza competente su come gestire i rischi cui sono esposti i lavoratori appartenenti a fasce di età diverse.

4.4 Esempi di buone prassi

Garantire sicurezza, salute, competenze e occupazione a tutti i lavoratori, non soltanto ai più giovani o più anziani, costituisce per tutte le imprese europee una sfida che investe vari livelli, da quello di sistema/istituzionale a quello organizzativo e/o individuale. Sul lavoro spesso mancano approcci esaustivi e coerenti di gestione attiva dell'età.

Per far fronte a tali criticità dovrebbero essere diffuse nei luoghi di lavoro le seguenti buone prassi:

- definire approcci di apprendimento/formazione creati su misura per rispondere alle esigenze delle diverse fasce di età effettivamente presenti; tali approcci dovrebbero essere proattivi e considerare l'intero arco della vita, e le misure dovrebbero essere adeguate alle caratteristiche e alle esigenze dei lavoratori interessati;
- attuare strategie di gestione delle problematiche legate all'età per aiutare i dirigenti a fare il miglior uso possibile dei punti di forza e delle potenzialità di tutte le generazioni di lavoratori;
- inserire lavoratori di età diverse nei gruppi di lavoro all'interno delle imprese, per incrementare l'efficienza e promuovere l'apprendimento intergenerazionale (mediante affiancamento, tutoraggio e coaching): quando è favorita l'interazione tra individui di generazioni diverse, tutti possono apprendere;
- insistere sulla prevenzione dei DMS, per esempio attivando processi di lavoro ergonomici per lavoratori di tutte le età;
- ridurre la monotonia dei lavori ripetitivi facendo ruotare le mansioni tra fasce di età diverse, affinché tutti i lavoratori possano godere di una certa varietà nelle loro mansioni;
- concepire le postazioni di lavoro in maniera che sia facile adattare alle esigenze di tutti;
- promuovere l'apprendimento tra le persone più anziane per tenere aggiornate le loro competenze e per garantirne l'occupabilità, poiché la partecipazione media di questi lavoratori all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita tende a essere significativamente inferiore rispetto alle nuove generazioni;
- elaborare e attuare programmi ergonomici e programmi sanitari di prevenzione appropriati, che promuovano la salute fisica, mentale e sociale dei lavoratori di tutte le età;
- visualizzare gli stereotipi negativi, fare leva sulle percezioni positive dell'età matura (esperienza, lealtà, affidabilità) ed elevare l'immagine di sé come discenti tra i lavoratori più anziani; e
- organizzare seminari, tavole rotonde e altri eventi di sensibilizzazione in materia di SSL coinvolgendo lavoratori di età diverse.

Le strategie di gestione delle problematiche legate all'età non dovrebbero essere limitate ai lavoratori più giovani o più anziani, ma devono essere proattive e considerare in maniera integrata i lavoratori appartenenti a tutte le fasce di età.

4.5 Come condurre un'ispezione utilizzando un approccio basato sull'età

Nel pianificare un'ispezione:

Il ruolo dell'ispettore del lavoro è importante per rendere le parti interessate nel settore della SSL consapevoli dei vantaggi dell'applicazione della prospettiva dell'età alla valutazione dei rischi. Lo scopo principale è un'ispezione pianificata al meglio, nell'ambito della quale l'ispettore del lavoro sia adeguatamente preparato sulle problematiche legate all'età. Prima dell'ispezione, l'ispettore dovrebbe familiarizzare con i rischi specifici nel settore in questione, soprattutto dalla prospettiva dell'età. Di seguito è illustrato, a titolo meramente esemplificativo, l'approccio che gli ispettori del lavoro dovrebbero adottare per affrontare le problematiche correlate all'età nell'ambito della valutazione dei rischi sul lavoro.

Nel corso di un'ispezione:

L'ispettore del lavoro individuerà le carenze in fatto di condizioni di lavoro per i lavoratori di tutte le età, utilizzando una o più domande guida tra cui:

- Qual è la distribuzione dei lavoratori in relazione all'età?
- Cosa suggeriscono le statistiche relative a congedi per malattia, infortuni e malattie legate all'attività lavorativa nelle diverse fasce di età?
- Quanti giovani lavoratori in servizio sono alla loro prima esperienza lavorativa?
- Quali mansioni di lavoro sono solitamente assegnate ai giovani lavoratori e quali procedure di inserimento sono in atto?
- I giovani lavoratori ricevono una formazione e informazioni adeguate in materia di SSL?
- Sono stati individuati rischi specifici per i lavoratori di alcune fasce di età, per esempio per i lavoratori più giovani o più anziani?
- I giovani lavoratori ricevono all'occorrenza istruzioni di sicurezza scritte?
- I lavoratori appartenenti a fasce di età diverse sono coinvolti nel processo di valutazione dei rischi?
- È stata condotta tra il personale un'indagine relativa ai rischi psicosociali? Se sì, sono disponibili statistiche relative a fasce di età diverse?

Dalle risposte a tali domande possono scaturire idee su come far fronte alle problematiche legate all'età. Nel corso dell'ispezione, l'ispettore del lavoro probabilmente visiterà alcune postazioni di lavoro. In tal caso, l'ispettore dovrebbe chiedere ai lavoratori appartenenti a fasce di età diverse quali sono i problemi che devono affrontare nello svolgimento delle loro mansioni.

Una valutazione non esaustiva della qualità della valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro dovrebbe considerare le domande alle seguenti risposte:

- nella valutazione dei rischi si è tenuto conto delle problematiche correlate all'età?
- Sono stati adeguatamente valutati i rischi a cui sono esposti i lavoratori appartenenti a fasce di età diverse? Ad esempio:
 - si è tenuto conto dei rischi a lungo termine per la salute (per esempio, elevata rumorosità ed esposizione a sostanze pericolose) e dei rischi emergenti e meno ovvi (stress, molestie e violenza)?
 - La valutazione dei rischi ha tenuto conto delle informazioni provenienti dalle statistiche sui congedi per malattia e sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali?
 - La valutazione dei rischi ha tenuto conto degli effetti cumulativi delle mansioni di alcuni lavoratori (per esempio, stivatori e addetti al rifornimento di scaffali)?
 - Il lavoro prevede turni (per esempio, nel caso di tre turni, ciascuno dei tre lavoratori è esposto ai rischi per otto ore sul luogo di lavoro/nella postazione di lavoro)?
- Il datore di lavoro ha individuato le misure di prevenzione e di protezione da intraprendere a seconda dei rischi correlati all'età rilevati nell'ambito della valutazione dei rischi?
- Il datore di lavoro ha designato le persone responsabili dell'attuazione delle misure correlate all'età?
- Le misure correlate all'età sono state introdotte a tempo debito?
- Il datore di lavoro ha verificato l'efficacia delle misure? I rischi associati all'età sono diminuiti?
- È stata impartita una formazione ai supervisori per renderli in grado di individuare i rischi associati all'età?
- È stata impartita una formazione ai lavoratori e sono state fornite informazioni su come prevenire i rischi associati all'età?
- Il datore di lavoro si è avvalso di servizi di SSL interni o esterni?

Nell'appendice 1 figura un elenco non esaustivo di domande riguardanti una valutazione dei rischi che tenga conto delle diversità che possono rivelarsi utili nel corso delle ispezioni.

Al termine di un'ispezione:

Al termine di un'ispezione l'ispettore del lavoro può intervenire in vari modi, a seconda della normativa nazionale dello Stato membro interessato, per assicurarsi che il datore di lavoro osservi le prescrizioni di legge in materia di valutazione dei rischi, tenendo conto del fatto che i gruppi di lavoratori particolarmente a rischio, come i lavoratori più giovani e più anziani, devono essere tutelati. L'ispettore del lavoro può redigere un rapporto d'ispezione, emettere ordinanze con le quali ingiungere l'introduzione di miglioramenti e impartire istruzioni e/o fornire orientamenti al datore di lavoro.

L'ispettore del lavoro può inoltre imporre l'adozione di misure entro determinati limiti di tempo in caso di mancato rispetto degli obblighi di legge nazionali in materia di valutazione dei rischi tra cui:

- non conformità alle disposizioni di legge in materia di SSL (per esempio, assenza di elementi che provino che il luogo di lavoro è stato sottoposto a valutazione dei rischi, esposizione a rischi professionali di gruppi vulnerabili di lavoratori, valutazione dei rischi non condotta in tutti i luoghi di lavoro);
- discrepanze tra la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e l'effettiva situazione di esposizione dei lavoratori più giovani/più anziani (per esempio, mancata valutazione di alcuni rischi e mancata protezione da tali rischi dei lavoratori più giovani/più anziani); e
- esposizione dei lavoratori più giovani/più anziani a rischi per i quali non è stata intrapresa alcuna azione, indipendentemente dal fatto che i rischi siano stati o meno valutati.

L'ispettore del lavoro può successivamente approvare un piano d'azione redatto dal datore di lavoro che individui misure di prevenzione e di protezione per risolvere le problematiche collegate all'età specificando scadenze precise e persone responsabili.

Inoltre, l'ispettore del lavoro può impartire istruzioni o fornire suggerimenti al datore di lavoro in relazione alle problematiche collegate all'età tra cui:

- fornire informazioni sulle disposizioni di legge in materia di SSL per quanto concerne la valutazione dei rischi e il suo aggiornamento;
- fornire informazioni sugli strumenti di valutazione dei rischi pertinenti;
- fornire informazioni sulla formazione pertinente relativa al processo di valutazione dei rischi;
- offrire suggerimenti per l'ultimazione della valutazione dei rischi;
- raccomandare un sostegno specializzato da parte di servizi di SSL interni o esterni o di consulenti in materia di SSL;
- permettere ai rappresentanti dei lavoratori, compresi i rappresentanti dei lavoratori più giovani e più anziani, di partecipare al processo; e
- coinvolgere tutte le persone responsabili dell'applicazione delle misure previste e del rispetto delle scadenze fissate.

È importante informare il datore di lavoro in merito alla necessità di inserire le problematiche relative all'età nelle valutazioni dei rischi, considerando che l'invecchiamento della forza lavoro rappresenta una delle sfide individuate dall'attuale quadro strategico dell'UE.

In base alle procedure nazionali, l'ispettore deciderà se sono necessarie ulteriori attività di ispezione per verificare l'avvenuta attuazione delle misure concernenti le

problematiche collegate all'età e il rispetto delle tempistiche nell'attuazione del piano d'azione.

Bibliografia:

- ⁱ *Struttura e invecchiamento della popolazione*, EUROSTAT, 2017, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/it
- ⁱⁱ *Employment rate of older workers*, EUROSTAT, 2017, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdde100>
- ⁱⁱⁱ *Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies*, EU-OSHA, 2017, <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/towards-age-friendly-work-europe-life-course-perspective-work/view>
- ^{iv} *Safer and healthier work at any age – Final overall analysis report*, EU-OSHA, 2016, <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-final-overall-analysis-report-0/view>
- ^v *Workforce diversity and risk assessment – Ensuring everyone is covered*, EU-OSHA, 2009, <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/reports/TE7809894ENC>
- ^{vi} *Young workers*, Jennifer Webster, Health & Safety Laboratory, UK, OSHWiki, https://oshwiki.eu/wiki/Young_workers
- ^{vii} *Lavoro più sicuro e più sano per tutti – Aggiornamento della normativa e delle politiche dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro, 10.1.2017*, COM/2017/012 final, Commissione europea, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=COM:2017:12:FIN>

Ulteriori informazioni

- Guida elettronica multilingue alla gestione della sicurezza e della salute sul lavoro per una forza lavoro in età avanzata, EU-OSHA, <https://eguides.osha.europa.eu/>
- La gestione della SSL nel contesto di una forza lavoro in età avanzata, EU-OSHA, <https://osha.europa.eu/it/themes/osh-management-context-ageing-workforce>
- Schede informative 61-67, 69, 70, 83 e 101, EU-OSHA, <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications>
- I giovani e la SSL, risorse dell'EU-OSHA, <https://osha.europa.eu/it/themes/young-workers>
- Report – A safe start for young workers in practice, EU-OSHA, 2007, <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/GPB06/view>
- *Magazine 9 – Safe start!*, EU-OSHA, <http://www.osha.europa.eu/publications/magazine/9>
- Report – OSH in figures: Young workers – Facts and figures, EU-OSHA, 2007, <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/7606507/view>
- Relazione di analisi sulle politiche, sulle strategie e sui programmi dell'UE e degli Stati membri in materia di invecchiamento demografico e della forza lavoro, EU-OSHA, 2016, <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-analysis-report-eu-and-member/view>
- ⁱⁱⁱ Verso ambienti di lavoro adatti agli anziani in Europa: una prospettiva su lavoro e invecchiamento che considera l'intero arco della vita sviluppata dalle agenzie dell'UE, EU-OSHA, 2017, <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/publications/towards-age-friendly-work-europe-life-course-perspective-work/view>
- Healthy workplaces for women and men of all ages, Knowledge compilation 2016:8, Swedish Work Environment Authority, <https://www.av.se/en/work-environment->

[work-and-inspections/knowledge-compilations/healthy-workplaces-for-women-and-men-of-all-ages-rap-20168-knowledge-compilation/](#)

5. La prospettiva di genere applicata alla SSL e alla valutazione dei rischi

5.1 Perché una prospettiva di genere?

In una comunicazione del gennaio 2017, la Commissione europea concludeva: "[è] dimostrato che i rischi professionali per la salute e la sicurezza delle donne sono stati sottovalutati e l'adozione di approcci neutrali dal punto di vista del genere ha contribuito a ridurre l'attenzione e le risorse destinate alla prevenzione di tali rischi". Il presente capitolo intende offrire una base di conoscenze sulle questioni di genere che possa essere di aiuto per gli ispettori del lavoro. Lo scopo è permettere agli ispettori del lavoro di rilevare carenze e fornire orientamenti sulla valutazione dei rischi riconducibili alle condizioni di lavoro *delle donne così come degli uomini*.

I disturbi muscoloscheletrici (DMS) costituiscono una delle principali fonti di problemi in materia di SSL in numerosi luoghi di lavoro. Essi rappresentano una causa frequente di infortuni legati all'attività lavorativa sia per le donne che per gli uomini. L'esposizione può essere diversa a seconda del genere. L'organizzazione dell'attività lavorativa sul luogo di lavoro incide notevolmente sulle probabilità di sviluppare DMS. Donne e uomini spesso svolgono attività diverse sul lavoro, anche se hanno lo stesso incarico, e per questo sono esposti ai rischi in maniera diversa. Questo è il principale motivo per cui le donne soffrono di un maggior numero di dolori legati all'attività lavorativa e sviluppano più spesso DMS. ⁱ Le differenze biologiche, al contrario, ricoprono soltanto un ruolo minore. In linea di massima gli uomini godono di maggiore varietà nelle loro mansioni, mentre spesso alle donne sono assegnati compiti più ripetitivi. Di norma agli uomini viene richiesto di sollevare carichi pesanti per breve tempo, gestire macchinari e utilizzare strumenti. Anche quando donne e uomini svolgono esattamente le stesse mansioni, il carico fisico può essere diverso perché le attrezzature e i luoghi di lavoro sono spesso concepiti per l'uomo medio.

L'idea che le donne abbiano maggiore attitudine degli uomini a prendersi cura del prossimo, per esempio, ha fatto sì che il settore sociosanitario sia dominato dalla componente femminile. Nei luoghi di lavoro tradizionalmente appannaggio degli uomini, le loro prospettive e modalità di lavoro sono diventate la norma. Le donne, molto più spesso degli uomini, non hanno la possibilità di influenzare il proprio contesto professionale. Inoltre, più si sale nella piramide aziendale e minore è il numero di donne rappresentate. Un datore di lavoro può ridurre il rischio di discriminazioni, molestie e conflitti e accrescere la creatività e la redditività adoperandosi per creare un luogo di lavoro più equo tra uomini e donne.

Esistono altri rischi per la salute correlati al genere. Uomini e donne sono vulnerabili a diverse tipologie di tossine che ne compromettono la fertilità e sono esposti inoltre a tipologie diverse di stress psicologico: le donne sono più frequentemente vittime di molestie e discriminazione, mentre gli uomini sono più esposti allo stress e più vulnerabili alle malattie cardiovascolari. ⁱⁱ Infine, le donne che lavorano nei cantieri con servizi igienici sporchi o inadeguati spesso evitano di utilizzare i servizi bevendo meno acqua, con un conseguente incremento del rischio di cistiti e infezioni renali.

Prevenire le malattie e promuovere il benessere sul lavoro sono due fattori importanti per la qualità del lavoro di donne e uomini. Spesso, tuttavia, la progettazione del lavoro, la sua organizzazione e le relative attrezzature, compresi i dispositivi di protezione individuale (DPI), si basano sul modello dell'uomo "medio", nonostante la normativa dell'UE stabilisca il principio dell'adeguamento del lavoro ai lavoratori. Alleggerire il carico di lavoro per le donne determinerà un conseguente alleggerimento del carico anche per gli uomini.

"Donne e uomini hanno entrambi diritto a un buon ambiente di lavoro"

5.2 Com'è la vita lavorativa di donne e uomini nell'UE?

La letteratura a livello europeo, riportata di seguito, rileva sia analogie sia differenze nell'esperienza di donne e uomini sul mercato del lavoro.

- Donne e uomini partecipano al mercato del lavoro in varia misura (rispettivamente 65% e 77% nel 2016).ⁱⁱⁱ
- Il mercato del lavoro è segregato in base al genere: le donne lavorano principalmente in settori e svolgono occupazioni dove prevale la componente femminile, mentre gli uomini lavorano in settori e svolgono occupazioni con una significativa presenza di uomini. Le occupazioni con una composizione dei lavoratori per sesso più equilibrata sono l'eccezione piuttosto che la regola. La sanità e l'istruzione sono settori appannaggio delle donne, così come il settore impiegatizio, dei servizi e delle vendite. Al contrario, settori come le costruzioni, i trasporti, l'industria e l'agricoltura rimangono altamente dominati da lavoratori uomini.^{iv}
- In media, il tasso di occupazione femminile (61%) è inferiore rispetto a quello maschile (72%).^v
- Il settore del lavoro autonomo continua a essere dominato dagli uomini e tra gli imprenditori le donne sono soltanto il 29%.^{vi}
- Il lavoro a tempo parziale è più diffuso tra le donne che non tra gli uomini (il 32% delle donne ha un lavoro a tempo parziale rispetto al 9% degli uomini).^{vii} In particolare, è più probabile che siano le madri ad avere un impiego a tempo parziale.^{vii}
- Sempre rispetto agli uomini, le donne hanno meno certezze sul mercato del lavoro, dal momento che è più probabile che abbiano rapporti di lavoro irregolari tra cui occupazioni non chiaramente definite, contratti a tempo determinato e altri rapporti di lavoro senza contratto.^{viii}

5.3 Tener conto delle questioni di genere nella valutazione dei rischi

È necessario uno sforzo continuo per migliorare le condizioni di lavoro di donne e uomini. Tuttavia, se si adotta una strategia che non tiene conto del genere per quanto riguarda la valutazione e la prevenzione dei rischi, si corre il pericolo di sottovalutare o addirittura di ignorare i rischi che corrono le lavoratrici. Il primo passo per cambiare la situazione consiste nel riconoscere le differenze di genere e tenerne conto. Quando si parla di pericoli sul lavoro si tende a immaginare un lavoratore che opera in zone a elevato rischio di infortunio, come un cantiere o un peschereccio, anziché pensare a una donna in servizio nel settore sociosanitario o in una linea di filettatura di uno stabilimento per la lavorazione del pesce, o in strutture come i call centre. Da un'attenta analisi delle reali situazioni di lavoro emerge che sia le donne che gli uomini possono essere esposti a rischi significativi sul lavoro. Semplificare un lavoro per le donne comporta una conseguente semplificazione anche per gli uomini. È importante includere le questioni di genere nella valutazione dei rischi sul lavoro, tanto più che l'introduzione di tali questioni nella prevenzione dei rischi è un obiettivo dell'Unione europea.^{ix}

Aspetti fondamentali in una valutazione dei rischi attenta alle specificità di genere:

- avere un atteggiamento positivo e considerare seriamente le problematiche legate al genere;
- esaminare il contesto di lavoro reale;
- utilizzare strumenti di valutazione dei rischi basati su elementi concreti per visualizzare i rischi che sono difficili da identificare;
- coinvolgere tutti i lavoratori, sia donne che uomini, in tutte le fasi della valutazione;
- considerare i rischi prevalenti nelle professioni dominate sia da uomini che da donne;
- evitare di stabilire a priori quali siano i rischi e chi vi sia esposto; e

- evitare di formulare ipotesi iniziali in merito agli aspetti da considerarsi "trascurabili".

5.4 Esempi di buone prassi

- Gli ambienti di lavoro in cui è stata introdotta l'abitudine a gestire le differenze e la diversità sono caratterizzati da prestazioni nettamente migliori rispetto ai contesti omogenei. Le idee realmente innovative scaturiscono dall'incontro e dall'interazione caratterizzati da differenze. Nelle squadre di lavoro miste la creatività e l'efficienza sono maggiori.
- Creare gruppi di lavoro misti, composti da uomini e donne, poiché spesso ciò può determinare un aumento della produttività.
- Ridurre la monotonia dei lavori ripetitivi facendo ruotare le mansioni tra individui di entrambi i sessi, affinché tutti i lavoratori possano godere di una certa varietà nelle loro mansioni.
- Concepire le postazioni di lavoro in maniera che siano ergonomiche e che sia facile adattarle alle esigenze sia delle donne che degli uomini.
- Chiedere ai lavoratori di entrambi i sessi se sono soggetti in pari misura a stress o a molestie, comprese le molestie sessuali.
- Fornire strumenti e DPI adatti sia agli uomini che alle donne.
- Coinvolgere i lavoratori di entrambi i sessi, in pari misura, nelle iniziative volte a migliorare l'ambiente di lavoro.

5.5 Come condurre un'ispezione utilizzando un approccio fondato sul genere

Il ruolo dell'ispettore del lavoro è importante per sensibilizzare le parti interessate nel settore della SSL in merito ai vantaggi dell'applicazione di una prospettiva di genere alla valutazione dei rischi. Di seguito sono riportati alcuni esempi di come un ispettore del lavoro potrebbe avviare un dialogo con i datori di lavoro sui vantaggi dell'introduzione di una prospettiva di genere nella valutazione dei rischi dell'ambiente di lavoro. Sono proposte anche alcune domande che possono essere poste al datore di lavoro per aiutarlo a cogliere e individuare i rischi associati al genere presenti nell'ambiente di lavoro e per rilevare eventuali carenze nella valutazione dei rischi.

Nel pianificare un'ispezione:

lo scopo principale è un'ispezione pianificata al meglio, nell'ambito della quale l'ispettore del lavoro sia adeguatamente preparato sulle problematiche di genere. Prima dell'ispezione, l'ispettore dovrebbe familiarizzare con i rischi specifici nel settore in questione, soprattutto da una prospettiva di genere. Di seguito è illustrato, a titolo meramente esemplificativo, l'approccio che gli ispettori del lavoro dovrebbero adottare per affrontare le problematiche di genere nell'ambito della valutazione dei rischi sul lavoro.

Nel corso di un'ispezione:

individuare i rischi associati al genere presenti sul lavoro; per esempio, cercare sia i pericoli per la salute e la sicurezza sia i "rischi invisibili" come le molestie, la discriminazione, un eccessivo carico psicosociale, e le minacce e la violenza sul lavoro.

Le domande a seguire aiuteranno l'ispettore del lavoro a individuare e valutare i rischi e le carenze specifici presenti nell'ambiente di lavoro, in particolare quelli legati al genere. Dalle risposte a tali domande dovrebbero scaturire idee su come far fronte a tali rischi e carenze.

- Quante donne e quanti uomini lavorano qui?

- Quali mansioni sono assegnate alle donne e quali agli uomini? Sono le stesse/diverse?
- Fino a che punto i lavoratori possono gestire autonomamente il ritmo di lavoro? Vi sono differenze tra donne e uomini a tale proposito?
- Vi sono mansioni che prevedono la presenza fissa dei lavoratori in un determinato punto o presso una determinata postazione di lavoro? Se sì, in che percentuale tali mansioni sono assegnate a donne e uomini? In caso di differenze, a cosa sono dovute?
- In che modo si provvede ad adattare le attrezzature di sicurezza, gli indumenti protettivi, i dispositivi di protezione, gli indumenti e gli strumenti di lavoro e i macchinari alle esigenze personali delle lavoratrici e dei lavoratori? In che modo il datore di lavoro ha raccolto informazioni al riguardo?
- Cosa suggeriscono le statistiche sui congedi per malattia e gli infortuni sul lavoro, se ripartite per genere? Quali diagnosi prevalgono, rispettivamente, tra le donne e gli uomini?
- Sono disponibili spogliatoi separati per donne e uomini? Qual è la distribuzione degli spogliatoi/dei servizi igienici tra donne e uomini?
- Gli ambienti di lavoro sono stati adattati dal punto di vista ergonomico e personale per donne e uomini?
- Il datore di lavoro ha condotto tra il personale un'indagine relativa ai rischi psicosociali? Se sì, sono disponibili statistiche ripartite per genere? Se sì, si rilevano differenze nel modo in cui donne e uomini vivono lo stress, le minacce, la violenza, le molestie, il bullismo, la vittimizzazione e il sostegno sul lavoro?
- N.B. È possibile raccogliere informazioni preziose anche tramite domande aggiuntive, come ad esempio: "Quali fattori di rischio sono stati considerati non pertinenti o trascurabili negli ambienti di lavoro in cui prestano servizio donne/uomini?"

Nell'appendice 1 figura un elenco non esaustivo di domande riguardanti una valutazione dei rischi che tenga conto delle diversità, che possono rivelarsi utili nel corso delle ispezioni. L'appendice 2 contiene un elenco di controllo più dettagliato sulle questioni di genere.

Se l'ispettore del lavoro visita alcune postazioni di lavoro, nella valutazione dell'ambiente di lavoro dovrebbe impiegare, ove possibile, un approccio fondato sul genere. Sia le lavoratrici che i lavoratori dovrebbero essere interpellati in maniera strutturata in merito ai problemi che incontrano nella loro attività lavorativa. È importante incoraggiare i lavoratori di entrambi i sessi a segnalare aspetti che potrebbero incidere negativamente sulla loro salute e sicurezza sul lavoro, nonché eventuali problemi di salute che potrebbero essere ricondotti all'attività lavorativa.

In base alle risposte del datore di lavoro, l'ispettore del lavoro dovrebbe valutare la qualità della valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro:

- nella valutazione dei rischi si è tenuto conto delle problematiche di genere?
- Sono stati adeguatamente valutati i rischi a cui sono esposti i lavoratori di entrambi i sessi?
- Sono stati valutati i "rischi invisibili", comprese le molestie sessuali?
- Il datore di lavoro ha individuato le misure da intraprendere a seconda dei rischi associati al genere rilevati nell'ambito della valutazione dei rischi?
- Il datore di lavoro ha designato le persone responsabili dell'attuazione delle misure associate al genere?
- Le misure sono state intraprese?
- Il datore di lavoro ha verificato l'efficacia delle misure? I rischi associati al genere sono diminuiti?

- È stata impartita una formazione ai superiori per renderli in grado di individuare i rischi associati al genere?
- È stata impartita una formazione ai dipendenti per renderli in grado di prevenire i rischi associati al genere?

Al termine di un'ispezione:

dopo aver concluso un'ispezione, l'ispettore del lavoro può intervenire in vari modi, a seconda della normativa nazionale dello Stato membro interessato.

L'obiettivo è assicurarsi che il datore di lavoro osservi le prescrizioni di legge in materia di valutazione dei rischi, tenendo conto dei gruppi di lavoratori di entrambi i sessi che sono particolarmente a rischio. L'ispettore del lavoro può redigere un rapporto d'ispezione, emettere ordinanze con le quali ingiungere l'introduzione di miglioramenti e impartire istruzioni e/o fornire orientamenti al datore di lavoro.

L'ispettore del lavoro può imporre l'adozione di misure entro determinati limiti di tempo in caso di mancato rispetto degli obblighi di legge nazionali in materia di valutazione dei rischi tra cui:

- completare la valutazione dei rischi integrandovi, per esempio, le postazioni di lavoro e le mansioni;
- avvalersi dei servizi di SSL interni/esterni;
- permettere al rappresentante o ai rappresentanti dei lavoratori, sia donne che uomini, di partecipare alle attività di valutazione dei rischi;
- individuare le persone responsabili dell'applicazione delle misure previste e del rispetto delle scadenze fissate; e
- intraprendere chiare misure.

In base alle procedure nazionali, l'ispettore deciderà se sono necessarie ulteriori attività di ispezione per verificare l'avvenuta attuazione delle misure concernenti le problematiche collegate all'età e il rispetto delle tempistiche nell'attuazione del piano d'azione.

Bibliografia:

ⁱ *Physical loads, gender and health in working life, The Swedish Work Environment Authority 2013:9*

ⁱⁱ *How can the work environment be better for both women and men, The Swedish Work Environment Authority, ADI 690,*
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyner/english/how-can-the-work-environment-be-better-for-both-women-and-men-broschyr-adi-690eng.pdf>

ⁱⁱⁱ *Basic figures on the EU, Third quarter 2017, Eurostat*

^{iv} *Sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro, aggiornamento del 2017, Eurofound*

^v *The life of women and men in Europe – A statistical portrait, 2017 edition, Eurofound*

^{vi} *Sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro, aggiornamento del 2017, Eurofound*

^{vii} *The life of women and men in Europe – A statistical portrait, 2017 edition, Eurofound*

^{viii} *Strategic Engagement for Gender Equality 2016–2017, Commissione europea, Giustizia e consumatori*

^{ix} *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e dalla società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza, 2002–2006, Comunicazione della Commissione europea, COM/2002/0118 final*

Ulteriori informazioni

- La relazione dell'Agencia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, intitolata "Prospettive di genere applicate alla salute e sicurezza sul lavoro. Stato dell'arte", fornisce ulteriori informazioni sui rischi per le donne lavoratrici e sulla loro prevenzione. La relazione è consultabile all'indirizzo:
<https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/reports/209>
- La scheda informativa 42, con una sintesi della relazione, e la scheda informativa 43, che spiega come includere le questioni di genere nella prevenzione dei rischi, sono disponibili all'indirizzo: <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications>
- Il sito dell'Agencia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ha una sezione che fornisce collegamenti a ulteriori informazioni riguardanti le donne e la sicurezza e la salute sul lavoro: <http://gender.osha.eu.int>. I contenuti della sezione sono tratti dalla pubblicazione "How can the work environment be better for both women and men?" (Come migliorare l'ambiente di lavoro per donne e uomini), redatta dall'Agencia svedese per l'ambiente di lavoro.
- Gender equality, work and health: A review of the evidence, Organizzazione mondiale della sanità, 2006, disponibile all'indirizzo:
<http://www.who.int/gender/documents/Genderworkhealth.pdf>
- Gender equality, work and health: A Review of the Evidence, World Health Organization, 2006
<http://www.who.int/gender/documents/Genderworkhealth.pdf?ua=1>
- Molto materiale (relazioni, cortometraggi ecc. in inglese) è disponibile sul sito dell'Agencia svedese per l'ambiente di lavoro:
<https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/work-with-the-work-environment/gender-equality-in-the-work-environment/>

Appendice 1 – Elenco non esaustivo di domande riguardanti una valutazione dei rischi che tenga conto delle diversità

Finalità: gli ispettori del lavoro potrebbero porre le seguenti domande durante qualsiasi ispezione.

Domande iniziali sul luogo di lavoro:

- Qual è la distribuzione dei lavoratori in relazione all'età e al genere?
- Le donne sono adibite alle stesse mansioni degli uomini? L'esposizione ai rischi è diversa?
- Gli strumenti e le attrezzature di lavoro, compresi i DPI, sono adattati ai lavoratori in base all'altezza e alla corporatura?
- Cosa suggeriscono le statistiche relative a congedi per malattia, infortuni e malattie legate all'attività lavorativa nelle diverse fasce di età e in base al genere?

Domande relative alla valutazione dei rischi:

- La valutazione dei rischi tiene conto delle diverse fasce di età tra i lavoratori?
 - Tiene conto dei giovani lavoratori e della necessità di garantire loro un inserimento e una formazione in materia di SSL?
 - Tiene conto dei lavoratori più anziani e del loro bisogno di un adeguamento del lavoro in base alle loro specificità?
- La valutazione dei rischi tiene conto dei rischi "invisibili" come lo stress, le molestie (comprese le molestie sessuali), la violenza e le minacce?
- La valutazione dei rischi tiene conto dei rischi dei lavoratori di entrambi i sessi?
- La valutazione dei rischi tiene conto dei gruppi vulnerabili (per esempio, lavoratori migranti, lavoratori occasionali e donne in gravidanza)?
- La valutazione dei rischi tiene conto dei rischi a lungo termine per la salute, come elevata rumorosità, esposizione a sostanze pericolose e disturbi muscoloscheletrici?

Appendice 2 – Elenco esteso di domande concernenti la prospettiva di genere

Finalità: Quando un ispettore del lavoro desidera approfondire e ampliare la prospettiva di genere nel corso dell'ispezione, può formulare le seguenti domande, che tengono conto di tre prospettive (individuale, ergonomica/tecnologica e organizzativa).

I contenuti della presente appendice sono tratti dalla pubblicazione "How can the work environment be better for both women and men?" (Come migliorare l'ambiente di lavoro per donne e uomini), numero ADI 690, dell'Autorità svedese per l'ambiente di lavoro, disponibile all'indirizzo:

<https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/work-with-the-work-environment/gender-equality-in-the-work-environment>

Prospettiva individuale

- L'organizzazione della SSL prevede una prospettiva di genere?
- Si ritiene che alcune mansioni o alcuni ambiti di lavoro siano più adatti alle donne o agli uomini?
- Donne e uomini hanno entrambi la possibilità di influenzare e partecipare alle iniziative che riguardano il loro ambiente di lavoro?
- Sono presenti nel luogo di lavoro immagini, testi o oggetti che possono essere considerati degradanti? È utilizzato un linguaggio o un gergo che può essere percepito come degradante?
- Il luogo di lavoro è inclusivo o esclusivo? I membri del personale si sentono inclusi, indipendentemente dal genere?
- Il luogo di lavoro è caratterizzato da rispetto e tolleranza reciproci?
- Le donne hanno le stesse opportunità degli uomini di sviluppare le proprie competenze?

Ergonomia/tecnologie

- Gli strumenti sul lavoro sono adattati in base alle dimensioni delle mani e alla corporatura dei lavoratori?
- La misura degli indumenti protettivi e degli indumenti di lavoro è adeguata, indipendentemente dal genere?
- Sono disponibili spogliatoi separati per donne e uomini?
- I luoghi di lavoro sono stati adattati dal punto di vista ergonomico e personale? Si riscontrano differenze, nelle occupazioni in cui prevalgono le donne o gli uomini, per quanto riguarda, per esempio, gli indumenti protettivi, le condizioni di lavoro e gli strumenti di lavoro?
- Vi sono macchinari o mansioni "modellati" in base al genere, ossia macchinari che sono utilizzati o mansioni che sono eseguite soltanto da donne o da uomini?
- Le statistiche ufficiali dimostrano che le donne usufruiscono più spesso dei congedi malattia rispetto agli uomini e che sono più numerose rispetto agli uomini le donne costrette ad abbandonare precocemente l'attività lavorativa a causa di problemi di salute. Questi dati possono essere messi in correlazione con il mancato adeguamento degli strumenti di lavoro alle lavoratrici donne?

Organizzazione

- Quanti sono i lavoratori? Quanti di questi sono donne? Quanti uomini?
- Di cosa si occupano i lavoratori e le lavoratrici? Le donne ricoprono le stesse posizioni degli uomini?
- Se sì, sono adibite alle stesse mansioni?

- Se donne e uomini svolgono mansioni diverse, a quali rischi sono rispettivamente esposti nella loro attività lavorativa?
- Si riscontra la volontà di distribuire in maniera equa il numero di uomini e donne tra i lavoratori?
- Quali requisiti devono avere i lavoratori e le lavoratrici per essere adibiti alle stesse mansioni sul lavoro? I lavoratori hanno tutti l'opportunità di influenzare la propria situazione lavorativa? Quali lavoratori devono lavorare a un ritmo serrato o determinato dai macchinari o dai clienti, oppure non hanno accesso a opportunità di sviluppo professionale o sono fisicamente legati al posto di lavoro?
- In che modo le diverse decisioni operative influenzano l'esposizione di lavoratori e lavoratrici a rischi e malattie diversi?
- Le opinioni e i pareri di uomini e donne relativi ai problemi dell'ambiente di lavoro e ai miglioramenti da apportare ricevono la stessa attenzione?
- In caso di DMS, la rotazione delle mansioni può essere una soluzione per ridurre e prevenire gli infortuni?
- È accaduto che alcuni lavoratori abbiano deciso di ridurre l'orario di lavoro a causa di carenze nell'ambiente di lavoro sul piano fisico o psicosociale? Vi sono differenze tra donne e uomini a tale proposito?
- Qual è la percentuale di uomini e donne nei gruppi di lavoro, nei gruppi responsabili dei progetti e nei gruppi responsabili dello sviluppo?
- Esistono forme di discriminazione multipla, per esempio, contro donne che parlano un'altra lingua?

Appendice 3– Elenco delle organizzazioni appartenenti al sottogruppo di lavoro SLIC EMEX25

Stato membro	Rappresentante
CIPRO	Dipartimento dell'ispezione del lavoro Casella postale 24855 1304 Nicosia Cipro
DANIMARCA	Autorità danese per l'ambiente di lavoro Landskronagade 33 DK-2100 Copenaghen Danimarca
FINLANDIA	Ministero degli affari sociali e della salute Dipartimento del lavoro e della parità di genere Casella postale 33, FI-00023 Governo Finlandia
GRECIA	Ispettorato del lavoro greco Direzione per le ispezioni in materia di SSL di Atene-Attica Orientale-Creta Dipartimento di coordinamento 10, Agisilaou Street, 10437, Atene Grecia
POLONIA	Ispettorato generale del lavoro UL. Barska 28/30 02-315 Varsavia Polonia
ROMANIA	Ispezioni del lavoro 14, Matei Voievod Street, secondo distretto RO - 021455 Bucarest Romania
SVEZIA	Agenzia svedese per l'ambiente di lavoro Affari internazionali e dipartimento delle ispezioni SE-112 79 Stoccolma Svezia