

SECONDA INDAGINE NAZIONALE
SULLA SALUTE E SICUREZZA
NEI LUOGHI DI LAVORO (Insula2)



INAIL

2021



SECONDA INDAGINE NAZIONALE SULLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (Insula2)

Pubblicazione realizzata da

Inail

Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale

Coordinamento scientifico

Sergio Iavicoli¹

Autori (in ordine alfabetico)

Fabio Boccuni¹, Michela Bonafede¹, Giuliana Buresti¹, Cristina Di Tecco¹, Diana Gagliardi¹, Sergio Iavicoli¹, Benedetta Persechino¹, Matteo Ronchetti¹, Bruna Maria Rondinone¹

Editing e grafica

Alessandra Luciani¹, Laura Medei¹

¹Inail – Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale

Per informazioni

Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale

Via Fontana Candida, 1 - 00078 Monte Porzio Catone (RM)

dmil@inail.it; f.boccuni@inail.it

www.inail.it

ISBN 978-88-7484-688-7

© 2021 Inail

Gli autori hanno la piena responsabilità delle opinioni espresse nelle pubblicazioni, che non vanno intese come posizioni ufficiali dell'Inail.

Le pubblicazioni vengono distribuite gratuitamente e ne è quindi vietata la vendita nonché la riproduzione con qualsiasi mezzo. È consentita solo la citazione con l'indicazione della fonte.

Tipolitografia Inail - Milano, marzo 2021

PREMESSA

Le indagini conoscitive, condotte in ambito europeo e nazionale, sulla percezione della salute e sicurezza sul lavoro (SSL) da parte delle figure coinvolte nel sistema di prevenzione, hanno acquisito, nel tempo, una grande rilevanza, ponendosi come veri e propri sistemi di monitoraggio delle condizioni di lavoro e degli impatti sulla salute dei lavoratori. Tali sistemi di raccolta periodica e sistematica delle informazioni in ambito di SSL hanno contribuito all'individuazione di specifiche politiche di prevenzione.

Il Dipartimento di medicina, epidemiologia e igiene del lavoro ed ambientale (Dimeila) dell'Inail è da tempo impegnato nello sviluppo di studi e ricerche finalizzati all'analisi della percezione del rischio per la SSL, anche attraverso la messa a punto e la realizzazione di indagini di rilevazione periodiche, come previsto nel Piano delle attività di ricerca 2019-2021.

In tale contesto, l'Indagine nazionale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Insula) nasce nel 2014 con l'obiettivo di realizzare una rilevazione delle percezioni delle condizioni di salute e sicurezza in ambiente di lavoro da parte delle figure della prevenzione. Insula rappresenta la prima indagine periodica realizzata in Italia, in cui il monitoraggio delle condizioni di salute e sicurezza viene adeguato nel tempo ai cambiamenti intervenuti nel mondo del lavoro e ai bisogni dei principali attori coinvolti nel sistema di prevenzione.

La prima edizione dell'indagine (Insula1) è stata condotta dal Dimeila nel 2014 su lavoratori e datori di lavoro (DL), con il coinvolgimento dei responsabili del servizio prevenzione e protezione (RSPP), e ha incluso tre focus progettuali specifici, dedicati alle altre figure della prevenzione, quali medici competenti (MC), rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e servizio per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro (SPSAL). Insula1 ha raggiunto un campione complessivo di 12.000 intervistati, fornendo un quadro nazionale esaustivo sulla percezione del rischio e sul livello generale di consapevolezza rispetto all'applicazione della normativa in materia di SSL.

Alla luce dello scenario evidenziato e per fornire un sistema di monitoraggio nazionale sulle condizioni di lavoro e relativi impatti sulla SSL, nel 2019 è stata progettata e realizzata la seconda edizione dell'indagine (Insula2), focalizzando l'attenzione in particolare su lavoratori e DL, e fornendo due focus specifici dedicati a RLS e SPSAL. L'obiettivo principale di questa seconda edizione è offrire un monitoraggio aggiornato sulla qualità delle condizioni di lavoro al fine di evidenziare gli aspetti chiave per una gestione efficace della salute e sicurezza nelle aziende italiane e per promuovere il benessere dei lavoratori.

A tal proposito, in Insula2 si è voluta indagare la percezione da parte delle figure della prevenzione relativamente al benessere lavorativo, ai rischi emergenti e ai livelli di consapevolezza della normativa vigente, dopo circa dieci anni dall'approvazione del d.lgs. 81/2008 (c.d. "Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro") e dalla sua prima applicazione all'interno dei contesti di lavoro. Inoltre, gli aspetti relativi alle condizioni di lavoro, già affrontati nella prima edizione, sono stati integrati con ulteriori indicatori che tengono conto dei cambiamenti intervenuti nel tempo nel mondo del lavoro collegati con la SSL, quali il bilanciamento casa-lavoro, l'insicurezza lavorativa, il lavoro agile e lo sviluppo tecnologico. Il presente rapporto riporta i principali risultati di Insula2, con particolare riferimento alle percezioni dei lavoratori e dei DL. È strutturato in una parte introduttiva che presenta lo scenario nazionale ed internazionale in cui questa indagine si inserisce, e di due capitoli principali dedicati, rispettivamente, ai

lavoratori e ai DL. È stata inoltre introdotta una sezione specifica relativa ai risultati delle analisi secondarie condotte a supporto dell'emergenza COVID-19.

In tale contesto l'Inail ha fornito il proprio contributo all'interno del Comitato Tecnico Scientifico (CTS), l'organo istituito con Decreto del Capo Dipartimento della Protezione Civile con compiti di consulenza e supporto alle attività per il superamento dell'emergenza epidemiologica dovuta alla diffusione del COVID-19 in Italia.

I dati di Insula2, facendo riferimento ad un campione rappresentativo della forza lavoro italiana, hanno fornito informazioni importanti per la stima del rischio di contagio in ambito lavorativo e per la stesura dei documenti tecnici sviluppati a supporto della fase di rilascio delle misure contenitive attuate per fronteggiare l'epidemia e per la gestione dei rischi connessi con la riapertura delle attività economiche sospese.

Le informazioni raccolte potranno contribuire alla progettazione e all'attuazione di nuove politiche nel campo della SSL, anche in relazione ai principali cambiamenti socio-economici che hanno un effetto negli ambienti di lavoro. Le ulteriori analisi secondarie e la discussione sui dati presentati saranno oggetto di successivi approfondimenti e pubblicazioni.

Sergio Iavicoli
Direttore del Dipartimento di Medicina,
Epidemiologia e Igiene del Lavoro ed Ambientale
INAIL

INDICE

SOMMARIO ESECUTIVO	6
1. INTRODUZIONE	12
2. INDAGINE SUI LAVORATORI	15
2.1 Metodologia	15
2.1.1 Questionario di rilevazione	16
2.1.2 Analisi statistica	18
2.1.3 Guida alla lettura dei risultati	19
2.2 Risultati	20
2.2.1 Descrizione del campione	20
2.2.2 La normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro	22
2.2.3 Le figure della prevenzione	25
2.2.4 Rischi per la salute e sicurezza sul lavoro	28
2.2.5 Aspetti connessi al cambiamento del mondo del lavoro	34
2.2.6 Salute e stili di vita	39
3. INDAGINE SUI DATORI DI LAVORO	45
3.1 Metodologia	46
3.1.1 Questionario di rilevazione	47
3.1.2 Analisi statistica	49
3.1.3 Guida alla lettura dei risultati	49
3.2 Risultati	51
3.2.1 Descrizione del campione	51
3.2.2 Valutazione e gestione dei rischi	52
3.2.3 Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato	55
3.2.4 Attività delle figure della prevenzione - Vigilanza e ispezioni	56
3.2.5 Formazione e promozione della salute	61
3.2.6 Criticità e bisogni e cultura della sicurezza	65
4. ANALISI SECONDARIE A SUPPORTO DELLA GESTIONE DELL'EMERGENZA COVID-19	75
4.1 Rischio Biologico	75
4.2 Commuting – Modalità per andare e tornare dal lavoro dei lavoratori italiani	76
4.3 Consumo del pasto in orario di lavoro	78
4.4 Medico competente e sorveglianza sanitaria	87
COLLABORAZIONI E RINGRAZIAMENTI	89
BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE	90
LISTA DELLE ABBREVIAZIONI	92
APPENDICE 1 – NOTA METODOLOGICA DOXA DELL'INDAGINE SUI LAVORATORI	93
APPENDICE 2 – IL QUESTIONARIO DELL'INDAGINE SUI LAVORATORI	97
APPENDICE 3 – NOTA METODOLOGICA DOXA DELL'INDAGINE SUI DATORI DI LAVORO	128
APPENDICE 4 – IL QUESTIONARIO DELL'INDAGINE SUI DATORI DI LAVORO	132

SOMMARIO ESECUTIVO

La seconda indagine Insula si pone come obiettivo principale di monitorare la qualità delle condizioni di lavoro al fine di evidenziare gli aspetti chiave per una gestione efficace della salute e sicurezza nelle aziende italiane e per promuovere il benessere dei lavoratori. A tal proposito, attraverso la raccolta di informazioni rilevanti sul tema, effettuata in campioni rappresentativi della forza lavoro nazionale, Insula vuole fornire un contributo per la progettazione e l'attuazione di nuove politiche nel campo della SSL, anche in relazione ai principali cambiamenti socio-economici che hanno un effetto negli ambienti di lavoro. Di seguito viene presentata una sintesi delle principali evidenze emerse, rimandando alle sezioni specifiche del presente report, relative ai risultati delle indagini sui lavoratori e sui DL. I dati raccolti, facendo riferimento ad un campione rappresentativo della forza lavoro italiana nel contesto precedente alla pandemia da COVID-19, hanno fornito un contributo informativo importante per la stima del rischio di contagio nell'ambito delle attività che Inail ha intrapreso a supporto del CTS, organo istituito con Decreto del Capo Dipartimento della Protezione Civile per la gestione dell'emergenza epidemiologica in Italia.

INDAGINE SUI LAVORATORI

La normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro

L'86,2% degli intervistati è a conoscenza dell'esistenza della **normativa riguardante la tutela della SSL** in Italia e, tra questi, l'87,7% ritiene che sia applicata in maniera abbastanza, molto o completamente efficace. Si registra pertanto un incremento dell'efficacia percepita della normativa di tutela della SSL rispetto a Insula1 in cui tale percentuale si attestava intorno al 70%.

La **partecipazione a corsi di formazione** si attesta complessivamente al 65,6%, ed è meno frequente nei lavoratori più giovani, operanti nelle micro-aziende e provenienti dal Sud e Isole. Il 63,9% di coloro che hanno partecipato a corsi di formazione li considera molto e completamente adeguati. Anche in questo caso si registra pertanto un incremento rispetto a Insula1 in cui tale percentuale relativa all'adeguatezza della formazione si attestava intorno al 50%.

Infine, rispetto alle varie modalità di formazione, quella che viene considerata più efficace è la formazione in aula da parte di persone esterne all'azienda.

Quasi la metà dei lavoratori dichiara di ricevere dalla propria azienda **materiale informativo** relativamente alla prevenzione dei rischi per la SSL. Il 21,7% del campione totale dichiara di **informarsi anche autonomamente** su tematiche di SSL. Tra gli strumenti adoperati per informarsi autonomamente, Internet si riconferma come il mezzo più utilizzato (51,8%), inoltre si registra un incremento dell'uso dei social network, blog e forum (10,3%) rispetto a quanto emerso in Insula1, dove venivano utilizzati da circa il 4% del campione.

Le figure della prevenzione

Rispetto al DL, ai sensi del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. una quota pari all'88,6% afferma di saper identificare colui che svolge tale ruolo all'interno dell'azienda. Per quel che concerne **l'adeguatezza dell'operato del**

DL ai fini della tutela della SSL, per oltre il 60% dei lavoratori viene definito come molto e completamente adeguato, facendo registrare un incremento rispetto a Insula1, in cui la percentuale raggiunta si attestava intorno al 49%.

La maggior parte dei rispondenti (85,0%) ritiene, in qualità di **lavoratore**, di avere degli **obblighi di legge** per la SSL. Per quel che concerne il settore di attività economica, si segnala una percentuale più alta di risposte nel settore della pubblica amministrazione (88,0%) e una percentuale inferiore per il settore dell'agricoltura (75,9%). L'altra variabile importante è costituita dalla dimensione aziendale, infatti la quota di coloro che ritengono di avere degli obblighi come lavoratori diminuisce al decrescere della dimensione aziendale.

Il 70,6% dei lavoratori che riconoscono di avere degli obblighi dichiara di essere in grado assolverli. Rispetto alla classe di età, tra i più giovani tali percentuali scendono, collocandosi al 56,5% per la classe 16 – 24.

Rispetto alla conoscenza delle figure della prevenzione presenti in azienda, si rileva che il 58,2% sa dell'esistenza del servizio di prevenzione e protezione (SPP), il 43,4% afferma che è prevista la figura del MC nella propria azienda, e il 53,8% afferma che è prevista la figura del RLS.

Si evidenzia che per tutte e tre le figure menzionate, la gran parte dei rispondenti è in grado di identificarle, registrando rispettivamente il 92,5% per il RSPP, l'89,4% per il MC, ed il 91,8% per l'RLS. Considerando la figura del RSPP, il 67,4% ritiene il suo operato molto o completamente adeguato mentre tale percentuale si attesta al 62,6% per quanto riguarda il MC e al 59,1% per l'RLS.

Percezione del rischio

La maggior parte dei rispondenti percepisce poco o per niente la presenza di rischi per la SSL nella propria azienda, si sente poco o per niente esposta a rischi per la SSL, ha poca o per niente paura di ammalarsi o di infortunarsi a causa del proprio lavoro. Inoltre, più della metà del campione ha dichiarato di essere completamente o molto d'accordo sul fatto di conoscere l'entità dei rischi presenti nella propria azienda.

Tali risultati confermano quanto emerso in Insula1 e mostrano, tuttavia, differenze significative legate al genere e al settore produttivo di appartenenza. In particolare, nel settore della sanità ci si sente maggiormente esposti a rischi per la SSL e si ha più paura di ammalarsi, mentre nei settori delle costruzioni e dei trasporti cresce la paura di infortunarsi.

Esposizione ai fattori di rischio

A conferma dei risultati emersi in Insula1, il **rischio stress lavoro-correlato** (SLC) e altri rischi psicosociali risultano quelli a cui i lavoratori si sentono maggiormente esposti. Seguono, con valori simili, il **rischio biomeccanico ed ergonomico**, il **rischio da lavoro al videoterminale** (VDT), i **rischi fisici**. Mentre il **rischio biologico**, quello da **interferenze** e il **rischio chimico** sono quelli a cui i lavoratori intervistati si sentono meno esposti.

Da un approfondimento sul rischio SLC e altri rischi psicosociali emerge che i lavoratori più giovani si sentono significativamente meno esposti a tali rischi. In riferimento al genere, le donne riportano una media significativamente più alta rispetto agli uomini. Per quanto riguarda i settori produttivi, i lavoratori hanno dichiarato di sentirsi maggiormente esposti a tali rischi in particolare nei settori della pubblica

amministrazione e della sanità. Lo stesso si verifica tra i lavoratori delle aziende di medie e grandi dimensioni.

Alcune differenze di genere sono emerse anche per gli altri rischi per la SSL: ad esempio, le donne hanno dichiarato di sentirsi più esposte al rischio da lavoro al VDT e al rischio biologico, mentre gli uomini ai rischi fisici, biomeccanico, chimico e da interferenze.

Rispetto all'età il gruppo dei più giovani si sente significativamente meno esposto al rischio da lavoro al VDT, mentre i lavoratori tra i 45 e i 54 anni si sentono meno esposti al rischio da interferenze tra attività/lavorazioni diverse.

Rischi psicosociali

Tra i **fattori psicosociali** maggiormente percepiti come rischi relativi all'attività lavorativa sono emersi, in particolare, la bassa autonomia decisionale, gli sforzi richiesti, la mancanza di supporto da parte di capi e/o colleghi e gli scarsi riconoscimenti per il proprio lavoro. Tali variabili hanno, inoltre, mostrato differenze significative per genere, età e dimensione aziendale.

Da un confronto con i dati emersi in Insula1, si conferma che la maggior parte del campione ha espresso una buona **soddisfazione** per il proprio lavoro.

Circa un terzo del campione ha dichiarato che le richieste lavorative interferiscono con la propria **vita familiare**, mentre è più bassa la percentuale di coloro che dichiarano di subire le interferenze degli impegni familiari sulla vita lavorativa.

Smart working

Meno dell'11% degli intervistati ha dichiarato che lo **smart working** (o lavoro agile) è stato implementato nella propria azienda. L'introduzione dello smart working varia molto sulla base della dimensione aziendale: in particolare, nelle grandi aziende risulta applicato in misura maggiore mentre in gran parte delle micro-aziende non è stato introdotto e risulta anche maggiormente inapplicabile.

Relativamente al settore produttivo risulta applicato in misura maggiore nel settore delle attività finanziarie mentre viene dichiarato inapplicabile soprattutto nei settori dell'agricoltura, della sanità, del commercio e delle costruzioni.

Inoltre, il 70% dei lavoratori che hanno usufruito personalmente di smart working dichiara di essere completamente e abbastanza d'accordo sul fatto che la sua introduzione abbia migliorato il **bilanciamento tra la vita lavorativa e la vita privata**.

In generale, le donne risultano significativamente più favorevoli all'introduzione dello smart working rispetto agli uomini.

Aggiornamenti tecnologici

Per il 41% circa dei lavoratori intervistati, nei 5 anni precedenti l'indagine sono stati introdotti aggiornamenti tecnologici che hanno comportato **cambiamenti significativi** per lo svolgimento del proprio lavoro e quasi la totalità di essi ha ricevuto formazione specifica. In particolare, tali innovazioni hanno riguardato maggiormente i settori delle attività finanziarie e della pubblica amministrazione. Relativamente alla dimensione aziendale, emerge che le **innovazioni tecnologiche** sono state implementate maggiormente nelle aziende di medie e grandi dimensioni.

I cambiamenti introdotti hanno riguardato principalmente i processi lavorativi e le modalità di interazione e collaborazione tra i colleghi, in misura minore la postazione di lavoro. Riguardo al grado di accettazione della tecnologia, è da segnalare che il 57% circa del campione è per niente o poco d'accordo sul fatto che in futuro la propria mansione lavorativa possa diventare obsoleta a causa delle crescenti innovazioni tecnologiche. Inoltre, circa il 65% ritiene che la tecnologia sia molto o completamente utile per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Insicurezza lavorativa

Rispetto alla percezione dell'insicurezza lavorativa è emerso che circa il 19% del campione si dichiara molto o completamente d'accordo con l'affermazione che descrive il proprio lavoro come insicuro. Mentre per oltre il 60% del campione sarebbe difficile trovare un lavoro e una retribuzione simile in caso di perdita di quello attuale. Sono principalmente i giovani a percepire il proprio lavoro come insicuro: la **percezione di insicurezza lavorativa** tende a diminuire all'aumentare dell'età.

Emergono differenze significative anche rispetto alla dimensione aziendale, per cui all'aumentare della stessa diminuisce la percezione di insicurezza lavorativa, soprattutto nelle micro e piccole aziende.

Mentre i settori delle attività finanziarie, della pubblica amministrazione e della sanità risultano quelli con valori più bassi circa la percezione dell'insicurezza lavorativa.

Salute psicofisica

A conferma dei risultati emersi in Insula¹, più della metà del campione attuale ha dichiarato di godere di un buono o molto buono stato di **salute generale**. Seppur con percentuali contenute, si riscontrano condizioni significativamente peggiori nei lavoratori di età superiore ai 45 anni.

I **disturbi di salute** più frequenti riportati dagli intervistati sono il mal di schiena, i dolori muscolari alle spalle, al collo, agli arti superiori, il senso di affaticamento eccessivo, la stanchezza e l'affaticamento agli occhi.

Per quanto riguarda la percezione del benessere e della **salute mentale**, in questa indagine è stata prevista una scala di misura sviluppata dall'Organizzazione mondiale della sanità (Oms) e ampiamente utilizzata a livello europeo nelle indagini sulle condizioni di lavoro. Si registra nel campione totale un valore medio della scala lievemente superiore al valore soglia, al di sotto del quale si manifesta una scarsa salute mentale. È emerso, inoltre, un peggioramento della salute mentale, anche se sempre al di sopra del valore soglia, nei lavoratori più anziani rispetto ai giovani e nelle donne rispetto agli uomini.

INDAGINE SUI DATORI DI LAVORO

Valutazione e gestione dei rischi

Si evidenzia un coinvolgimento da parte di tutte le figure della prevenzione nell'attività di **valutazione dei rischi**, con una prevalenza di consulenti esterni, MC e RSPP. Si rileva un grado di accordo elevato sull'utilità di tali attività svolte in azienda per migliorare la SSL e sulla maggiore efficacia di queste se integrate con altre attività (ad es. qualità, ambiente, responsabilità sociale di impresa, promozione della salute). Rispetto a Insula¹, si evidenzia, in generale, un maggior grado di accordo.

Oltre il 60% dei DL ha adottato **misure** specifiche di prevenzione e protezione a seguito della valutazione dei rischi, in particolare nelle grandi imprese afferenti al Nord d'Italia.

Il **rischio** connesso al lavoro al VDT risulta il principale - in particolare nella pubblica amministrazione - seguito dal rischio SLC, con maggiore presenza nel settore della sanità, dove si evidenzia anche una elevata esposizione a rischio biomeccanico.

La metà delle aziende intervistate ha intrapreso, nei 5 anni precedenti l'indagine, un percorso di valutazione e gestione del **rischio SLC**, utilizzando prevalentemente la metodologia Inail; la percentuale di aziende che hanno effettuato tale valutazione aumenta significativamente all'aumentare della dimensione aziendale.

Attività delle figure della prevenzione - Vigilanza e ispezioni

In oltre il 70% delle aziende intervistate è prevista la **sorveglianza sanitaria** da parte del MC; questa risulta interessare maggiormente le medie e le grandi aziende, afferenti al Nord.

Si conferma il giudizio della maggioranza dei DL che dichiara che la sorveglianza sanitaria (dove questa è prevista) possa "contribuire all'incremento dei livelli di SSL"; solo il 16% pensa che sia un "adempimento formale a un obbligo di legge", soprattutto nelle micro-aziende.

L'85% dei DL intervistati - di aziende in cui è prevista la riunione periodica - dichiara di aver adottato **codici di comportamento**, buone prassi o obiettivi di miglioramento della sicurezza per prevenire rischi di infortuni e malattie professionali, giudicati efficaci (molto/completamente) da oltre l'80% del campione. Le **consultazioni** dei lavoratori su tematiche di SSL avvengono più frequentemente in occasione delle riunioni periodiche tramite il RLS e tramite la discussione diretta con i lavoratori; in particolare, la prima modalità si configura come la più frequente nelle medie e grandi aziende, mentre la discussione diretta con i lavoratori è maggiormente utilizzata nelle piccole e medie aziende. Differenze si riscontrano anche rispetto al settore di attività economica.

Si evidenzia un lieve aumento del numero di aziende che hanno ricevuto almeno una **ispezione** negli ultimi 5 anni; si consolida la percezione che tale esperienza sia vissuta come momento costruttivo per il miglioramento della SSL, rispetto a chi la percepisce come evento di routine.

Si rafforza il grado di accordo dei DL rispetto all'affermazione che l'**attività ispettiva** sia efficace nel migliorare i livelli di SSL e che sia svolta in modo equo, professionale e competente. Differenze a livello territoriale si evidenziano rispetto al giudizio sulla presenza di sovrapposizioni di ruoli e competenze fra i vari organi di vigilanza (percepita in misura minore dai DL del Nord).

Si conferma il giudizio sul rapporto degli intervistati con **RLS, RSPP e MC**, che viene definito complessivamente "collaborativo", con percentuali che aumentano al crescere della dimensione aziendale e - per le figure del RLS e del MC - nel settore della sanità.

Formazione e promozione della salute

Si conferma quanto emerso in Insula1, ovvero che la **formazione obbligatoria** dei lavoratori viene considerata dalla maggior parte dei DL un contributo all'incremento dei livelli di SSL, con differenze significative per dimensione aziendale.

Si evidenzia una distribuzione piuttosto omogenea delle varie tipologie di **iniziative di promozione della salute** (promozione dell'attività fisica, sportello d'ascolto contro il disagio lavorativo, programmi relativi

alla disassuefazione dal fumo e dal consumo di alcol, programmi di educazione alimentare), con differenze significative per dimensione aziendale e per area geografica.

Criticità e bisogni

Si conferma che **l'atteggiamento dei lavoratori nei confronti della SSL** viene descritto dalla maggior parte dei DL come disciplinato e rispettoso delle regole.

I tre principali **ostacoli** percepiti dai DL per una efficace gestione della SSL risultano essere la mancanza di risorse temporali, economiche e umane, la mancanza di conoscenza e preparazione e la mancanza di consapevolezza, con differenze significative nella percezione di alcuni ostacoli rispetto al settore produttivo e all'età.

Tra i **drivers** che i DL ritengono maggiormente determinanti per il miglioramento della gestione della SSL si confermano la semplificazione delle normative vigenti, lo stanziamento dei fondi da parte delle istituzioni e il potenziamento della formazione e dell'informazione dei lavoratori.

Le principali **motivazioni** che spingono le aziende ad affrontare le questioni relative alla SSL si confermano essere l'adempimento degli obblighi di legge e le richieste dei lavoratori o dei loro rappresentanti, con differenze significative rispetto alla dimensione aziendale.

Cultura della sicurezza

Si conferma che la maggior parte dei DL descrive il **concetto di tutela della SSL** come una responsabilità condivisa con i lavoratori.

Il 71% dei DL sostiene che nei 10 anni precedenti l'indagine **il livello di SSL** sia aumentato. I settori in cui il livello di tutela della SSL risulta aumentato in misura maggiore sono quelli della sanità, dell'agricoltura e dei trasporti.

Aspetti connessi al cambiamento del mondo del lavoro

Per quanto riguarda l'implementazione dello **smart working**, emerge che nel 10% del campione era stato implementato al momento della rilevazione. Tale modalità di lavoro è stata considerata nel 41% dei casi utile per migliorare il bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa, nel 28% utile per contribuire ad abbattere i costi, ottimizzando l'utilizzo delle attrezzature e degli spazi di lavoro e nel 26% utile per migliorare la produttività aziendale.

Emerge che circa la metà dei DL dichiara che nella propria azienda nei 5 anni precedenti l'indagine sono stati introdotti **aggiornamenti tecnologici** che hanno comportato cambiamenti significativi per lo svolgimento dell'attività lavorativa, con differenze significative per dimensione aziendale, settori produttivi, macro-area geografica e genere. Nel complesso gli aggiornamenti tecnologici hanno comportato principalmente cambiamenti relativamente ai processi lavorativi, alle modalità di interazione e collaborazione tra i lavoratori e alla postazione di lavoro.

1. INTRODUZIONE

Le indagini conoscitive sulla SSL da parte delle figure coinvolte nel sistema di prevenzione hanno acquisito, nel tempo, una rilevanza sempre maggiore. La motivazione principale è data dal ruolo rilevante che assume, nel settore della SSL come in altri contesti, la disponibilità di informazioni adeguate per sviluppare e pianificare specifiche politiche di intervento. Infatti, lo sviluppo nel tempo di un opportuno sistema di raccolta delle informazioni in ambito di SSL ha contribuito all'individuazione delle specifiche politiche di prevenzione, fornendo altresì supporto ai lavori preparatori delle strategie comunitarie in materia. Con l'approccio tradizionale alla raccolta dei dati, affiancato a quello di rilevazione della percezione attraverso indagini ad hoc, si ottiene un maggiore allineamento alla realtà, in particolare per quanto concerne i rischi lavorativi nuovi ed emergenti, per i quali attualmente non sono disponibili dati quantitativi rilevabili attraverso l'approccio tradizionale. In questo scenario, le grandi indagini sovranazionali sulle condizioni di lavoro condotte dai principali istituti di ricerca europei costituiscono da tempo [1-9] una delle fonti informative più ricche e complete sul tema, fornendo una visione d'insieme della qualità del lavoro. Tali indagini includono sia aspetti socio-economici che organizzativi e, soprattutto, aspetti riguardanti i rischi emergenti e le relative ricadute sulla salute e sicurezza degli ambienti di lavoro. Consentono, infine, di comparare l'evoluzione della qualità del lavoro nei vari paesi europei, tramite la raccolta sistematica e strutturata dei dati nei vari stati membri partecipanti.

Secondo tali principi, pertanto, si sviluppano i principali sistemi di rilevazione europei che realizzano indagini periodiche di percezione in tema di SSL, di cui si riporta una breve panoramica.

L'Indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS) della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) illustra un ampio quadro dell'Europa al lavoro che spazia tra vari paesi, occupazioni, settori e fasce d'età. Dal 1991 i suoi risultati mettono in evidenza le azioni utili agli attori politici per rispondere alle sfide che si trova ad affrontare l'Europa. Nel 2015, Eurofound ha condotto la sua sesta edizione, nel corso della quale sono stati intervistati quasi 44.000 lavoratori di 35 paesi. L'indagine fornisce informazioni dettagliate su un'ampia serie di questioni, fra cui l'esposizione a rischi fisici e psicosociali, l'organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra vita privata e professionale nonché la salute e il benessere. Nel complesso permangono disuguaglianze strutturali e differenze in termini di genere, stato occupazionale e occupazione ancora significative. La ricerca ha elaborato sette indici di qualità del lavoro che rappresentano diverse dimensioni: ambiente fisico, intensità del lavoro, qualità dell'orario di lavoro, ambiente sociale, competenze e discrezionalità nonché prospettive e redditi. Queste dimensioni sono state selezionate sulla base del loro comprovato impatto (positivo o negativo) sulla salute e sul benessere dei lavoratori. Negli ultimi 10 anni, sono stati registrati progressi limitati solo in alcuni di questi indici di qualità del lavoro [10].

Nel 2020 Eurofound ha iniziato i lavori per la settima edizione che, tuttavia, sono stati interrotti a causa della pandemia di COVID-19 e che si prevede debbano ricominciare nel corso del 2021.

Inoltre, Eurofound ha condotto periodicamente anche una survey focalizzata sulle aziende, per analizzare l'efficacia delle strategie e le prassi aziendali rispetto a produttività, competitività, ma anche relativamente alla qualità delle condizioni lavorative. L'Indagine sulle imprese europee (ECS), dal suo avvio, risalente al 2004 - 2005, è stata effettuata circa ogni quattro anni ed è giunta, nel 2019, alla sua

quarta edizione. L'indagine ha i seguenti obiettivi: mappatura, valutazione e quantificazione armonizzate dei dati sulle politiche e sulle prassi aziendali in Europa; analisi delle relazioni esistenti tra le prassi aziendali e i relativi effetti, con particolare attenzione al dialogo sociale; monitoraggio delle tendenze e analisi comparative tra gli stati membri. L'ECS è un'indagine basata su un questionario ed effettuata tramite interviste telefoniche su campioni rappresentativi della popolazione. Una particolarità dell'indagine è che l'intervista ha luogo con il responsabile delle risorse umane dell'impresa, possibilmente in presenza di un rappresentante del personale. Anche in questo caso i contenuti dell'indagine sono stati integrati e armonizzati sulla base dei cambiamenti in corso nel mondo del lavoro [10]. L'ultima edizione, del 2019, raccoglie dati presso oltre 20.000 aziende sulle prassi relative a organizzazione del lavoro, gestione delle risorse umane, uso delle competenze, strategie in materia di competenze, digitalizzazione, partecipazione diretta dei dipendenti e dialogo sociale.

Le indagini sulle forze di lavoro, condotte dagli istituti nazionali di statistica in Europa ed elaborate centralmente dall'Ufficio statistico dell'Unione europea (Eurostat), forniscono informazioni aggiornate sulla partecipazione al lavoro di persone di età pari o superiore ai 15 anni e coprono tutti i settori e le professioni dal 1988 a oggi. Gli istituti nazionali di statistica sono responsabili della selezione del campione, della preparazione dei questionari, della conduzione dei colloqui con i rispondenti nonché della trasmissione dei risultati a Eurostat. In tali indagini è previsto un modulo dedicato alla SSL, finalizzato alla rilevazione di dati statistici relativi a infortuni e malattie sul lavoro, da integrare con le informazioni in materia già acquisite dalle fonti istituzionali [11,12].

L'indagine europea sulle imprese e i nuovi rischi emergenti (ESENER), sviluppata dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (Eu-Osha), esamina periodicamente le modalità di gestione dei rischi per la SSL messe in atto dalle aziende dei paesi europei.

L'indagine è suddivisa in aree:

- rischi generali per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e come sono gestiti;
- rischi psicosociali (stress, mobbing, molestie e violenza sul lavoro);
- fattori trainanti e barriere alla gestione della salute e sicurezza in azienda;
- partecipazione dei lavoratori nelle pratiche relative alla salute e sicurezza.

La terza edizione dell'indagine ESENER, pubblicata nel 2019, si è rivolta a più di 45.000 aziende in 33 paesi. I risultati forniscono un quadro sull'attuale gestione della SSL, compresi i principali fattori trainanti e gli ostacoli a una gestione efficace e alla partecipazione dei lavoratori. Relativamente ai rischi emergenti, l'indagine si è concentrata, in particolare, sulla gestione dei rischi psicosociali, quali lo stress e le molestie legati al lavoro, e ha incluso, inoltre, domande sulla digitalizzazione, con l'intento di misurare gli impatti sociali ed economici sulle condizioni di lavoro. Relativamente al grado di implementazione delle tecnologie digitali nei luoghi di lavoro, il quadro che emerge a livello europeo è molto eterogeneo: la presenza del pc fisso nelle postazioni di lavoro è ormai consolidata, mentre si evidenzia una sempre maggiore diffusione di smartphone, tablet e laptop in maniera trasversale in tutti i paesi dell'Eu28. Viceversa, minore attenzione viene data agli impatti principali che l'uso di tali tecnologie può avere sulla salute e sicurezza dei lavoratori, quali la necessità di implementare la formazione, la maggiore flessibilità del lavoro e le questioni legate all'ergonomia delle postazioni. Generalmente, i risultati emersi nelle singole edizioni dell'indagine sono integrati da analisi secondarie che prevedono studi approfonditi,

incentrati su argomenti specifici, nei quali vengono applicate metodologie di ricerca quantitativa e qualitativa.

Questa indagine, adottando una visione olistica delle pratiche attuali in materia di SSL in Europa, ha un impatto costante sulle nuove politiche in tema di SSL, nell'ottica di garantire una gestione più efficace dei rischi nei luoghi di lavoro europei [9].

In tale contesto, l'Indagine nazionale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Insula) nasce con l'obiettivo di realizzare una rilevazione della percezione delle condizioni di salute e sicurezza in ambiente di lavoro da parte delle figure della prevenzione. Insula1 rappresenta la prima indagine periodica realizzata in Italia, in cui il monitoraggio delle condizioni di SSL viene adeguato nel tempo ai cambiamenti del mondo del lavoro e ai bisogni dei principali attori coinvolti nel sistema di prevenzione.

Insula1 è stata condotta dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail) nel 2014 su lavoratori e DL, con il coinvolgimento dei RSPP, e includeva tre focus progettuali specifici, dedicati alle altre figure della prevenzione, quali MC, RLS e SPSAL. Insula1 ha raggiunto un campione complessivo di 12.000 intervistati, fornendo un quadro nazionale esaustivo sulla percezione del rischio e sul livello generale di consapevolezza rispetto all'applicazione della normativa in materia di SSL [13].

Alla luce dell'analisi dello scenario evidenziato dagli sviluppi più recenti delle survey europee e in raccordo con i dati emersi dalla prima mappatura, è stata progettata e realizzata, nel 2019, la seconda Indagine nazionale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Insula2), focalizzando l'attenzione sul monitoraggio della percezione da parte delle figure della prevenzione relativamente al benessere lavorativo, ai rischi emergenti e ai livelli di consapevolezza della normativa vigente, dopo più di dieci anni dall'approvazione del d.lgs. 81/2008 (c.d. Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro).

Insula2 è articolata in un progetto capofila su lavoratori e DL e due focus specifici dedicati a RLS e SPSAL. L'indagine è stata svolta su un campione ampio e rappresentativo e ha fornito indicazioni sull'evoluzione, nel tempo, di alcuni indicatori utili per lo sviluppo di strumenti di prevenzione, nell'ottica del miglioramento continuo dei livelli di salute e sicurezza occupazionale in ambito nazionale.

Il presente rapporto descrive i principali risultati delle indagini svolte sui campioni di lavoratori e DL rappresentativi del contesto nazionale.

2. INDAGINE SUI LAVORATORI

L'indagine che ha coinvolto i lavoratori ha avuto l'obiettivo, da un lato, di esplorare il loro livello generale di consapevolezza rispetto al sistema di tutela della SSL in applicazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. (anche a confronto con i dati emersi dalla prima indagine) e, dall'altro, di rilevare la loro percezione relativamente ai rischi per la salute e sicurezza presenti in azienda. In particolare, Insula [13], in questa edizione sono stati introdotti approfondimenti relativi ai cambiamenti del mondo del lavoro, inclusi aspetti legati all'innovazione tecnologica e alle nuove modalità di lavoro, oltre a un focus su salute e stili di vita.

Nei successivi paragrafi si riportano i principali risultati dell'indagine svolta sul campione di lavoratori rappresentativo del contesto nazionale.

2.1 METODOLOGIA

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

A causa della mancanza di dati ufficiali sulla popolazione dei soli lavoratori rientranti nell'ambito di applicazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i., il processo di campionamento è stato preceduto da una fase di definizione dell'universo di riferimento, al quale si è giunti grazie al contributo dell'Istituto nazionale di statistica (Istat), che ha fornito un'estrazione dei risultati dell'Indagine sulle forze di lavoro (IFL) relativi al terzo trimestre 2017, già depurata di tutte le figure di lavoratori non assoggettabili all'ambito di applicazione del suddetto decreto.

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

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

Durante tutta la rilevazione è stata tenuta sotto osservazione l'inclusione nel campione di lavoratori di origine straniera. In termini di contatti, l'incidenza degli stranieri è risultata coerente con il loro peso effettivo sull'universo complessivo dei lavoratori.

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

L'indagine è stata svolta nel periodo marzo - maggio 2019, in collaborazione con la società Doxa Spa, attraverso la somministrazione telefonica, mediante metodologia *Computer assisted telephone interviewing* (CATI), di un questionario opportunamente predisposto. L'indagine vera e propria è stata preceduta da una fase pilota il cui obiettivo è stato quello di testare il questionario, per verificarne la

compatibilità con la metodologia di somministrazione, relativamente alla durata dell'intervista e alla chiarezza delle domande.

Le interviste sono state realizzate sia su telefono fisso sia su telefono cellulare (circa il 50% del totale). Per garantire la massima rappresentatività del campione, i rispondenti contattati su telefono fisso sono stati selezionati all'interno della famiglia, oltre che in base ai criteri di screening per la verifica delle condizioni di eleggibilità del target, anche sulla base della "regola del compleanno": l'intervista, non è stata realizzata quindi con la prima persona che ha risposto alla chiamata, ma si è chiesto di parlare con il componente della famiglia che avesse compiuto gli anni più di recente.

Per un approfondimento specifico sulla metodologia di campionamento e sulle fasi procedurali dell'indagine si rimanda alla nota metodologica presente in Appendice 1.

2.1.1 Questionario di rilevazione

Il questionario di rilevazione (riportato in Appendice 2) è stato sviluppato sulla base di quello utilizzato nella precedente rilevazione, integrato e aggiornato a seguito di un'accurata analisi della letteratura scientifica di riferimento, affiancata da un'analisi di benchmarking delle più importanti survey europee sulle tematiche indagate. Nel percorso che ha portato all'identificazione degli aspetti e delle tematiche da indagare, è stato previsto un confronto con le parti sociali di riferimento.

In considerazione della tecnica di indagine e degli obiettivi prefissati, il questionario è stato strutturato in domande a risposta chiusa, organizzato nelle otto sezioni seguenti:

- 1. Caratteristiche socio-demografiche e aziendali.** Le caratteristiche socio-demografiche fanno riferimento all'età, al genere, alla provenienza geografica, al titolo di studio, alla nazionalità e al tipo di contratto. Inoltre, si è indagato il settore di attività economica e la dimensione dell'azienda in cui l'intervistato lavora. Il questionario prevede altresì domande di verifica dei requisiti, finalizzate ad individuare solo i soggetti considerati eleggibili ai fini dell'indagine, ossia coloro che hanno lavorato almeno due mesi (anche se in modo non continuativo) nei sei mesi precedenti l'indagine e coloro che hanno lavorato almeno un'ora nella settimana precedente l'indagine. Sono state introdotte alcune domande sul pendolarismo e sull'attività fisica. Infine, sono stati indagati peso e altezza dei rispondenti per il calcolo dell'indice di massa corporea.
- 2. Rischi psicosociali.** L'area è composta da diciotto affermazioni, per le quali si chiede un giudizio di accordo/disaccordo sulla base di una scala Likert a 5 passi (1 = per niente d'accordo e 5 = completamente d'accordo), relative ad aspetti del lavoro riconducibili a fattori di rischio psicosociale e atteggiamenti verso il lavoro. Nello specifico, sono state inserite dieci affermazioni della versione breve validata dell'Effort reward imbalance [14], utilizzata frequentemente in studi epidemiologici di larga scala, per misurare il bilanciamento tra gli sforzi richiesti dal lavoro e le ricompense ricevute in termini di riconoscimento o premi. A completamento degli aspetti di organizzazione e gestione del lavoro che possono costituire un rischio di natura psicosociale, sono state, inoltre, inserite sette affermazioni relative al rapporto con utenti/clienti/pazienti/alunni, al supporto da parte del capo e dei colleghi, alle relazioni interpersonali sul lavoro, all'autonomia e al ruolo, e alla presenza di comportamenti violenti e/o a vessazioni da parte dei colleghi o da parte di clienti/utenti esterni [2,8,15]. Un'ulteriore affermazione ha indagato il grado di soddisfazione verso il proprio lavoro [16]. Si chiede, inoltre, agli intervistati di riportare su una scala di frequenza a 5 passi (1 = mai e 5 = sempre) il grado di interferenza tra lavoro e vita privata.

3. **Aspetti connessi al cambiamento del mondo del lavoro.** Questa sezione indaga alcuni aspetti di attuale interesse legati ai cambiamenti intervenuti nel mondo del lavoro, dovuti a flessibilità e innovazione. Sono presenti quattro affermazioni volte a indagare il grado di insicurezza verso il proprio lavoro percepita dai rispondenti (c.d. *job insecurity*) sulla base di una scala Likert a 5 passi (1 = per niente d'accordo e 5 = completamente d'accordo) [2,17]. Alcune domande hanno approfondito il tema del lavoro agile (o smart working) e quanto questo incida sul bilanciamento lavoro-vita privata. Si chiede, poi, al rispondente se sono stati introdotti aggiornamenti tecnologici significativi nel proprio lavoro, di quale tipologia e se accompagnati da relativa formazione/informazione, nonché se tali cambiamenti si siano rivelati utili per lo svolgimento delle attività.
4. **Impatti sulla salute psicofisica.** Le domande che compongono quest'area vanno a indagare lo stato di salute del soggetto intervistato, sia sul piano strettamente fisico che su quello psicologico. In particolare, si chiede all'intervistato di valutare la propria salute generale [2] su una scala tipo Likert a 5 passi (1 = molto buona e 5 = molto cattiva). Scendendo più in dettaglio, si chiede agli intervistati di indicare se, nei sei mesi precedenti l'indagine, hanno sofferto o meno di specifici problemi di salute, quali, ad esempio, mal di schiena, dolori muscolari o insonnia. Queste domande sono state desunte dalla scala validata Physical symptoms inventory [18]. In base alle indicazioni tratte dalla Sesta Edizione della European social survey, si chiede se eventuali problemi di salute (lunga malattia, invalidità o problemi di salute mentale) abbiano costituito un ostacolo per lo svolgimento dell'attività lavorativa [5]. Una seconda parte è dedicata agli infortuni, nello specifico si chiede al soggetto se è stato vittima di infortuni nei dodici mesi precedenti l'indagine, inclusi quelli in itinere, e quanti giorni è stato assente dal lavoro a causa degli infortuni subiti. Segue una scala sintetica composta da cinque affermazioni sviluppata dall'Oms e finalizzata a indagare il grado benessere e la salute mentale dei rispondenti [19]. Inoltre, alcune domande hanno approfondito le abitudini alimentari dei rispondenti e le modalità di consumo dei pasti durante il lavoro. Chiude l'area una domanda relativa all'introduzione, nei 5 anni precedenti l'indagine, di iniziative di promozione della salute da parte della propria azienda.
5. **Percezione del rischio.** Quest'area è composta da cinque affermazioni per le quali si chiede di esprimere un giudizio di accordo/disaccordo sulla base di una scala Likert a 5 passi (1 = per niente d'accordo e 5 = completamente d'accordo), su tematiche riguardanti la presenza di rischi per la SSL e la conoscenza della loro entità, la paura di ammalarsi o infortunarsi e un parere circa l'esposizione personale a rischi per la salute e per la sicurezza o legati agli infortuni. Nella formulazione di queste affermazioni ci si è basati su alcune variabili che in letteratura risultano determinanti nel processo di percezione del rischio, come l'esposizione e la conoscenza personale dei rischi e il ruolo delle emozioni a essi associate [20,21]. In questo gruppo di affermazioni, il polo negativo della scala Likert esprime una condizione positiva e, viceversa, il polo positivo esprime una condizione negativa; unica eccezione riguarda l'affermazione relativa alla conoscenza dell'entità dei rischi presenti in azienda che ha una formulazione inversa.
6. **Esposizione a fattori di rischio.** In quest'area si indaga la percezione delle diverse tipologie di fattori di rischio per la salute e la sicurezza, ai sensi del d.lgs. 81/2008 e s.m.i., potenzialmente presenti negli ambienti di lavoro, ovvero rischi fisici, chimici, biologici, biomeccanici ed ergonomici, il rischio SLC, quello da lavoro al VDT e i rischi legati alle interferenze tra diverse attività lavorative. Per

ognuno di essi, l'intervistato attribuisce un punteggio per indicare quanto si sente personalmente esposto, su una scala compresa tra 1 e 5 (1 = per niente esposto e 5 = completamente esposto). L'utilizzo di questo tipo di scala permette di ottenere una classificazione gerarchica dei rischi sulla base delle percezioni dei lavoratori, in questo caso relative al grado di esposizione.

7. **Normativa di salute e sicurezza sul lavoro e sua applicazione.** Quest'area esplora il livello di consapevolezza, le percezioni e gli atteggiamenti dei lavoratori relativamente agli aspetti principali del sistema di tutela della salute e sicurezza aziendale previsto dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i. Le prime due domande dell'area sono dedicate alla normativa nazionale di tutela della SSL e sono volte a indagare, rispettivamente, se il lavoratore è al corrente dell'esistenza di tali norme e se ritiene che siano efficacemente applicate. Sono poi presenti alcune domande dedicate alle attività di informazione/formazione dei lavoratori su temi di SSL. Nello specifico, si indagano le modalità attraverso cui i lavoratori hanno ricevuto le informazioni relative a temi di SSL, se dalla propria azienda e in maniera adeguata e/o autonomamente e con quali mezzi. Viene poi esplorato il fabbisogno formativo dei lavoratori e il grado di adeguatezza della formazione ricevuta.
8. **Figure della prevenzione.** Questa sezione è dedicata alle figure della prevenzione aziendale. Si chiede all'intervistato di valutare il grado di adeguatezza dell'operato dei soggetti che, all'interno dell'azienda ricoprono i ruoli di DL, di RSPP, di MC e di RLS. Inoltre, si chiede ai lavoratori se sono stati sottoposti a sorveglianza sanitaria e, in caso affermativo, per quali rischi. Completano l'area due domande sulla conoscenza e adeguatezza delle procedure di primo soccorso e delle procedure antincendio.

Sono state predisposte due versioni di questionario di diversa lunghezza: una ridotta, comprendente le sezioni da 1 a 6, è stata somministrata al campione totale di 8.000 soggetti, e una versione estesa, che include tutte le sezioni, da 1 a 8, è stata somministrata al 50% del campione totale (4.002 soggetti), pur mantenendo le caratteristiche di rappresentatività della popolazione lavorativa nazionale.

2.1.2 Analisi statistica

L'analisi dei questionari è stata svolta mediante SPSS versione 22. Per le scale Likert e per le domande con risposta di tipo nominale/ordinale sono state calcolate le frequenze assolute e percentuali nel campione totale e, a un maggior livello di dettaglio, mediante tabelle a doppia entrata, le frequenze percentuali nei vari sottogruppi generati dalle variabili socio-demografiche e aziendali, al fine di mettere in evidenza eventuali peculiarità. Per le domande che hanno previsto l'attribuzione di un punteggio su una scala compresa tra 1 e 5 - dove 1 indica il valore minimo e 5 il valore massimo - sono stati calcolati i punteggi medi sia nel campione totale che nei vari sottogruppi generati dall'incrocio con le variabili socio-demografiche e aziendali. Per il primo gruppo di domande, al fine di verificare l'eventuale presenza di associazione tra le variabili socio-demografiche e aziendali e le risposte date, è stato utilizzato il test del Chi Quadrato (χ^2). Mentre, per le domande per le quali è stato calcolato un punteggio medio, è stato applicato il test ANOVA. Sono stati considerati significativi valori di $p < 0,05$. Si riporta di seguito una descrizione dei principali risultati ottenuti, con approfondimenti relativi ad alcuni confronti in base alle principali variabili socio-demografiche e aziendali contemplate nell'indagine, che sono risultati statisticamente significativi.

2.1.3 Guida alla lettura dei risultati

Nelle Tabelle 1, 2 e 3 si riportano indicazioni relative alle variabili considerate nell'analisi dei dati.

Tabella 1		Ripartizioni geografiche
Macro-area geografica	Regioni	
Nord	Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Piemonte, Trentino-Alto Adige, Valle d'Aosta, Veneto	
Centro	Lazio, Marche, Toscana, Umbria	
Sud e Isole	Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia	

Tabella 2			Classificazione delle attività economiche ATECO 2007
Sezione	Descrizione	Abbreviazione nel testo	
A	Agricoltura, silvicoltura e pesca	Agricoltura	
B	Estrazione di minerali da cave e miniere	Industria	
C	Attività manifatturiere		
D	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata		
E	Fornitura di acqua: reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	Costruzioni	
F	Costruzioni		
G	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	Commercio	
I	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	Trasporti	
H	Trasporto e magazzinaggio		
J	Servizi di informazione e comunicazione	Attività finanziarie	
K	Attività finanziarie e assicurative		
L	Attività immobiliari		
M	Attività professionali, scientifiche e tecniche	Attività professionali	
N	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese		
O	Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	Pubblica amministrazione (PA)	
P	Istruzione		
Q	Sanità e assistenza sociale	Sanità	
R	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	Altri servizi	
S	Altre attività di servizi		
T	Attività di famiglie e convivenze come DL per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze		
U	Organizzazione ed organismi extraterritoriali		

Tabella 3		Dimensione aziendale
Numero di addetti	Denominazione dell'azienda	
1 - 9	Micro-aziende	
10 - 49	Piccole aziende	
50 - 249	Medie aziende	
250 e oltre	Grandi aziende	

2.2 RISULTATI

2.2.1 Descrizione del campione

Il campione, composto di 8.000 soggetti, è costituito prevalentemente da individui di genere maschile (55,4%), di età compresa tra 35 e 44 (27,9%) e 45 e 54 anni (29,5%), provenienti dal Nord Italia (53,8%), di nazionalità italiana (97,4%), coniugati (63,0%), in possesso di diploma di scuola media superiore (51,7%). Rispetto alle principali caratteristiche lavorative si delinea il profilo di un lavoratore che opera da più di 15 anni, sia in generale (54,7%) sia nell'azienda in cui svolge attività lavorativa al momento dell'indagine (40,2%), prevalentemente operaio (46,4%) e impiegato (42,6%), operante nel settore privato (75,3%), in particolare nel settore dell'industria (24,7%), con contratto a tempo indeterminato con assunzione prima del 7 marzo 2015 (69,7%).

Nella Tabella 4 si riporta, in dettaglio, la distribuzione dei rispondenti per genere, età, macro-area geografica, dimensione aziendale e settore di attività economica.

Le distribuzioni percentuali delle principali variabili socio-demografiche e lavorative rispetto al genere sono quasi perfettamente sovrapponibili nei due gruppi di soggetti – gli 8.000 del campione totale e i 4.000 circa del sottocampione. Le differenze percentuali si attestano, al massimo e solo per alcuni casi, intorno a un punto percentuale.

Tabella 4 Caratteristiche socio-demografiche del campione totale						
	Maschi (N = 4.432)		Femmine (N = 3.568)		Totale (N = 8.000)	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Classe di età (anni)						
16 - 24	282	6,4	179	5,0	461	5,8
25 - 34	901	20,3	679	19,0	1.580	19,8
35 - 44	1.244	28,1	991	27,8	2.235	27,9
45 - 54	1.254	28,3	1.104	30,9	2.358	29,5
55 - 64	751	16,9	615	17,2	1.366	17,1
Età media (Dev. Stand.)	42,9 (11,8)		43,8 (11,3)		43,3 (11,6)	
Macro-area geografica						
Nord	2.308	52,1	1.996	55,9	4.304	53,8
Centro	860	19,4	773	21,7	1.633	20,4
Sud e Isole	1.264	28,5	799	22,4	2.063	25,8
Dimensione aziendale						
1 - 9 addetti	608	27,4	552	30,9	1.160	29,0
10 - 49 addetti	634	28,6	471	26,4	1.105	27,6
50 - 249 addetti	359	16,2	301	16,9	660	16,5
250 addetti e oltre	456	20,6	313	17,5	769	19,2
Non sa	160	7,2	147	8,2	307	7,7
Settore di attività economica						
Agricoltura	164	3,7	63	1,8	227	2,8
Industria	1.465	33,1	512	14,3	1.977	24,7
Costruzioni	389	8,8	35	1,0	424	5,3
Commercio	798	18,0	799	22,4	1.597	20,0
Trasporti	378	8,5	102	2,9	480	6,0
Attività finanziarie	292	6,6	186	5,2	478	6,0
Attività professionali	305	6,9	442	12,4	747	9,3
Pubblica amministrazione	362	8,2	1.066	29,9	1.428	17,9
Sanità	149	3,4	178	5,0	327	4,1
Altre attività di servizi	130	2,9	185	5,2	315	3,9

2.2.2 La normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro

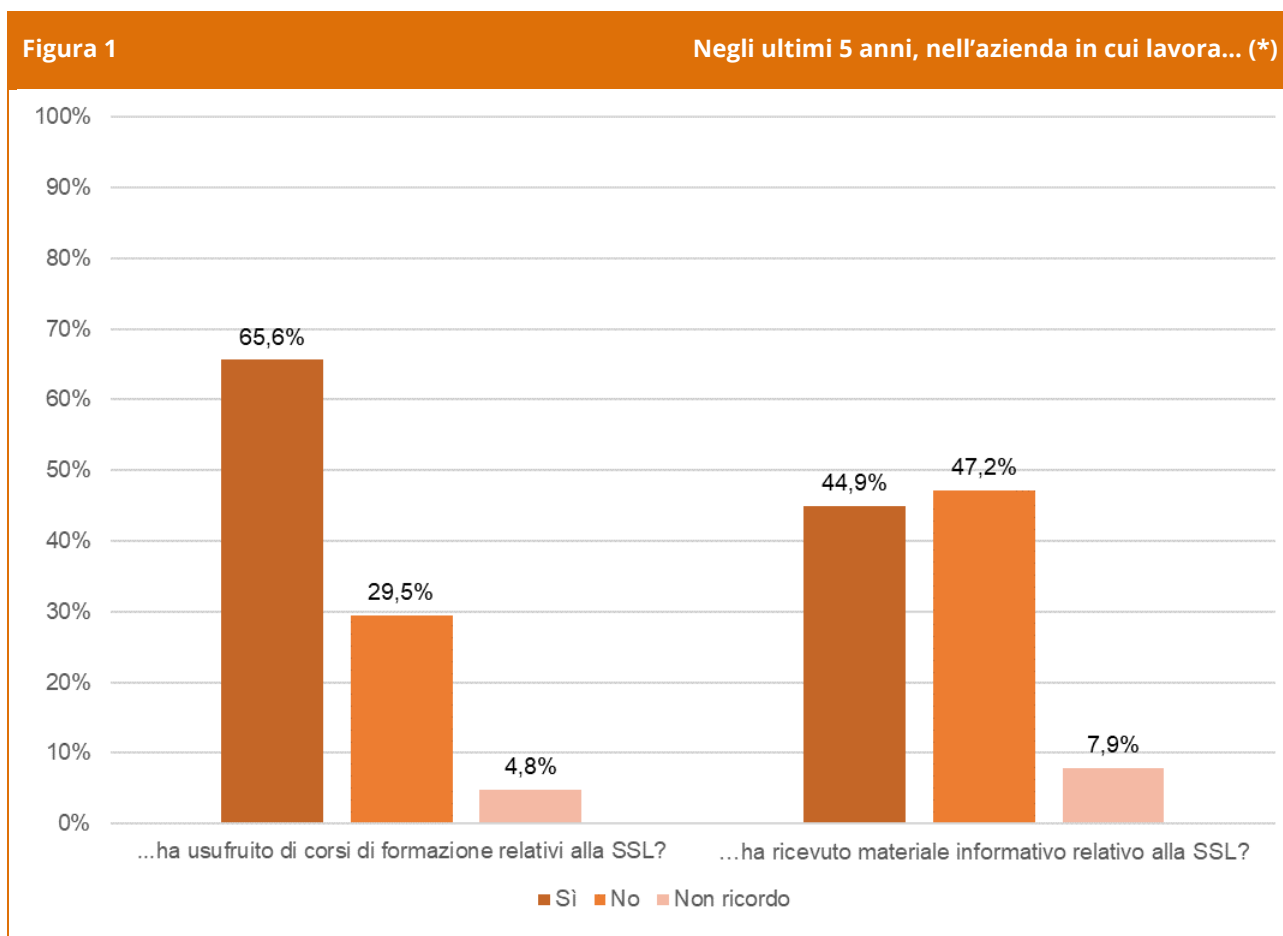
In questa sezione è stato indagato il livello di conoscenza che i lavoratori hanno rispetto alla normativa che tutela la SSL (d.lgs. 81/2008 e s.m.i.) nonché la percezione di efficacia e adeguatezza della gestione della salute e sicurezza aziendale. Si ricorda che tale sezione è stata somministrata alla metà del campione totale, in particolare a 4.002 soggetti.

L'86,2% degli intervistati è a conoscenza dell'esistenza della normativa riguardante la tutela della SSL in Italia e, tra questi, l'87,7% ritiene che sia applicata in maniera abbastanza, molto o completamente efficace.

La partecipazione a corsi di formazione, che nel campione totale si attesta al 65,6% (Figura 1), è significativamente meno frequente nei soggetti in fascia di età 16 - 24 anni (43,3%), provenienti dal Sud e Isole (60,4%), operanti nel settore del commercio (55,1%) e nelle aziende di micro dimensioni (50,9%) e viceversa risulta più frequente nella fascia di età 45 - 54 anni (69,4%), nelle regioni del Nord (67,5%), nei settori delle attività finanziarie (76,4%) e nelle aziende con oltre 250 addetti (82,8%).

Tra coloro che hanno partecipato a corsi di formazione, il 30,1% li considera abbastanza adeguati e il 63,9% molto e completamente adeguati.

Rispetto alle varie modalità di formazione, quella che viene considerata più efficace è la formazione in aula da parte di persone esterne all'azienda, avendo totalizzato un punteggio medio pari a 3,43 (su una scala variabile tra 1 = per niente efficace e 5 = completamente efficace). Segue, con un valore medio pari a 3,33, la formazione in aula da parte di persone interne all'azienda. La meno efficace, tra quelle proposte, risulta la formazione attraverso corsi e-learning (2,67) (Figura 2).

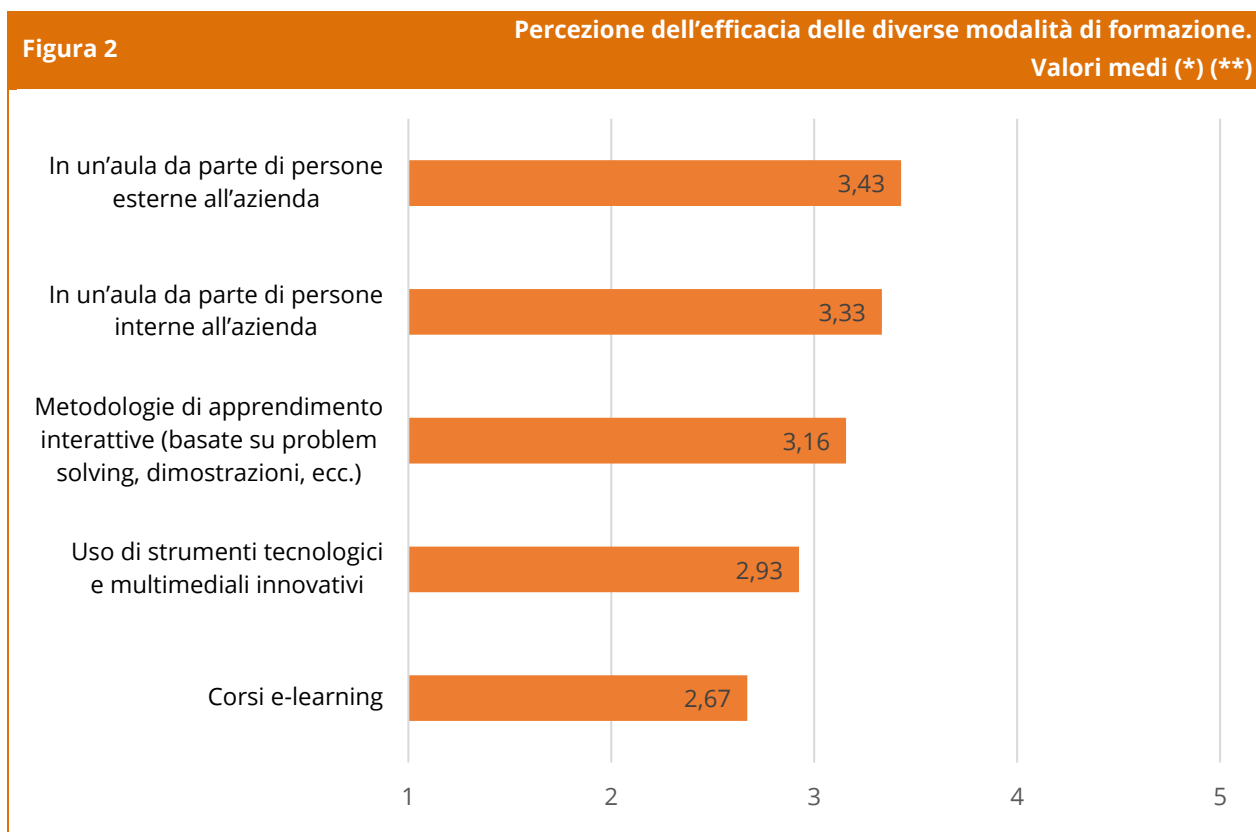


(*) n = 4.002.

Per quel che concerne la ricezione di materiale informativo (sia cartaceo che digitale) da parte dell'azienda relativamente alla prevenzione dei rischi per la SSL, la percentuale di coloro che rispondono in maniera affermativa, nel campione totale si attesta al 44,9% e oltrepassa il 47% la percentuale di coloro che dichiarano di non riceverlo. Nelle disaggregazioni per variabili socio-demografiche risulta che lo ricevano in misura maggiore i maschi (46,5%), la fascia di età 35 - 44 anni (48,6%), le regioni del Nord (48,0%), i soggetti operanti nell'industria (51,6%) e nelle aziende di grandi dimensioni (57,7%). Di contro sono le donne (43,0%), i giovani 16 - 24 anni (34,3%), il Centro (41,5%) e il Sud e Isole (41,2%), i lavoratori del settore del commercio (38,3%) e di altre attività di servizi (33,8%) nonché le micro-aziende (32,7%), coloro che fanno registrare percentuali inferiori.

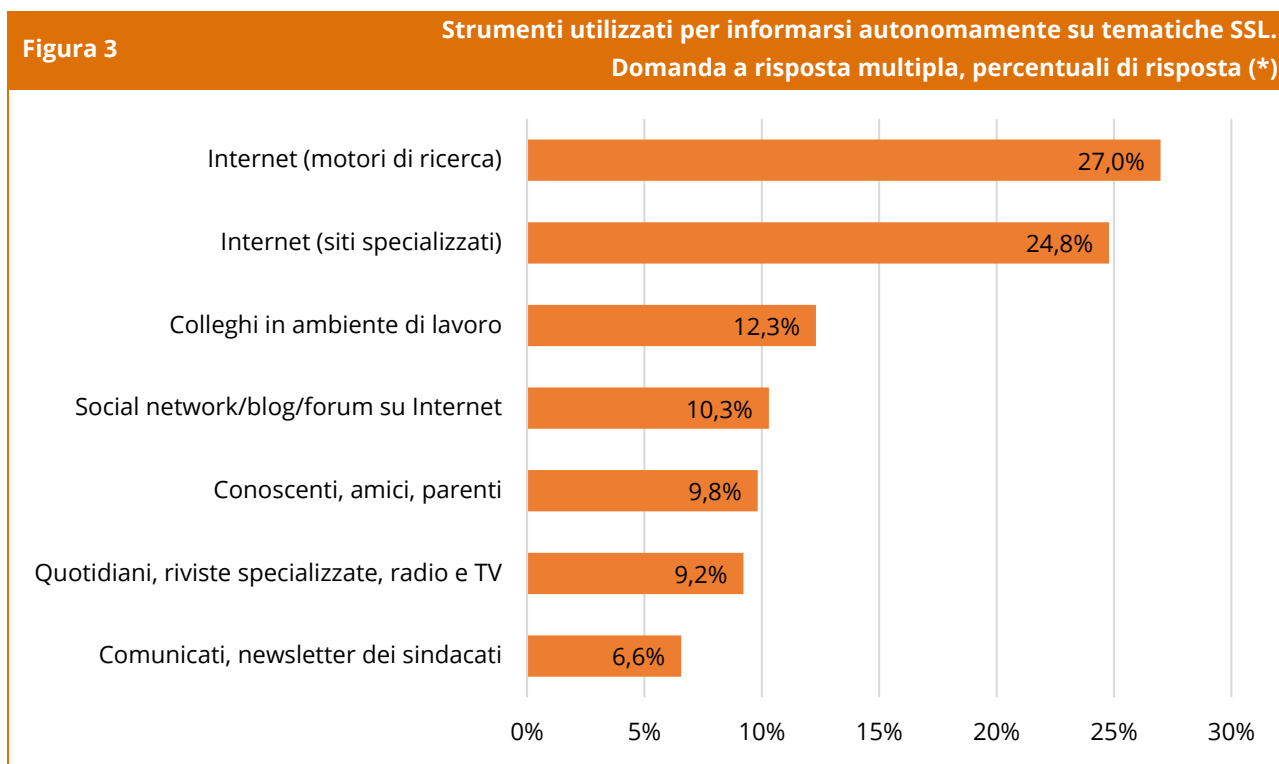
Il 21,7% dichiara di informarsi anche autonomamente su tematiche di SSL a fronte della restante parte (78,3%) che afferma di non farlo. Alcune categorie di soggetti tendono a informarsi di più rispetto ad altre; in particolare registrano frequenze significativamente più elevate i maschi (24,8%), i soggetti che lavorano in aziende di medie (25,9%) e grandi dimensioni (25,0%); al contrario, le donne (17,9%) e le micro-aziende (18,9%) registrano frequenze minori.

Gli strumenti adoperati per informarsi sono illustrati nella Figura 3. Più della metà dei rispondenti, circa il 52%, utilizza Internet (sia su motori di ricerca generici sia su siti specializzati) per informarsi autonomamente su tematiche di SSL. I colleghi nell'ambiente di lavoro (12,3%) e i social network, i blog e i forum (10,3%) costituiscono altre fonti importanti di informazione.



(*) n = 4.002.

(**) 1 = per niente efficace, 5 = completamente efficace.



(*) Domanda a risposta multipla: le frequenze percentuali sono calcolate su 1.251 risposte date da 850 soggetti, ossia coloro che hanno dichiarato di informarsi autonomamente.

2.2.3 Le figure della prevenzione

Si ricorda che tale sezione è stata somministrata alla metà del campione totale, in particolare a 4.002 soggetti.

Si chiede ai rispondenti se sono in grado di identificare nell'ambito della propria azienda alcune figure della prevenzione a partire dal DL, ossia colui che ha potere decisionale, organizzativo e di spesa per la SSL. A livello nazionale, una quota pari all'88,6% afferma di saper identificare colui che svolge tale ruolo all'interno dell'azienda.

Per quel che concerne l'adeguatezza dell'operato del DL ai fini della tutela della SSL, nel campione totale la quota prevalente afferma che tale operato sia molto adeguato (36,8%), a seguire, il 29,0% lo ritiene abbastanza adeguato e il 25,2% completamente adeguato. Percentuali inferiori di soggetti lo ritengono poco (4,6%) o per niente (1,9%) adeguato. Il restante 2,5% non sa rispondere.

A livello socio-demografico emergono situazioni caratteristiche rispetto al genere, alla macro-area geografica, all'età e alla dimensione aziendale. Nello specifico, tra coloro che si pongono in una posizione intermedia ritenendo l'operato del DL abbastanza adeguato ci sono gli uomini (30,1%), le fasce di età più giovani: 16 - 24 anni (40,0%), 25 - 34 anni (33,1%), i settori delle costruzioni (32,6%) e della pubblica amministrazione (30,6%) e i soggetti del Sud e Isole (32,2%). Invece, tra coloro che valutano come molto adeguato l'operato del DL, prevalgono le lavoratrici donne (38,6%), gli abitanti del Nord (39,3%), i soggetti nella fascia di età più anziana (39,2%) e del settore delle attività finanziarie (43,0%).

L'85,0% dei rispondenti ritiene, in qualità di lavoratore, di avere degli obblighi di legge per la SSL, contro il 15,0% che ritiene di non averli. Non si evidenziano associazioni significative con la macro-area geografica e il genere, al contrario di quanto accade per le altre variabili socio-demografiche. Ad esempio, rispetto all'età, nei soggetti più anziani (55 - 64 anni) la quota di coloro che pensa di avere degli obblighi scende all'80,7% e viceversa tale percentuale è più alta nella classe di età intermedia (35 - 44 anni) (88,3%). Per quel che concerne il settore di attività economica, si segnala una percentuale più alta di risposte affermative nel settore della pubblica amministrazione (88,0%) e una percentuale inferiore per il settore dell'agricoltura (75,9%). L'altra variabile importante è costituita dalla dimensione aziendale, infatti la quota di coloro che ritengono di avere degli obblighi come lavoratori decresce al decrescere della dimensione aziendale: aziende di grandi dimensioni (90,8%), aziende di medie dimensioni (84,7%), piccole aziende (83,8%), micro-aziende (80,4%).

A coloro che riconoscono di avere degli obblighi si chiede quanto pensano di essere in grado di assolverli, su una scala variabile tra 1 = per niente e 5 = completamente. Al fine di rendere più affidabile l'analisi, le modalità di risposta sono state accorpate in tre classi 1 = per niente e poco, 2 = abbastanza, 3 = molto e completamente. Nel campione totale il 70,6% afferma di essere molto o completamente in grado, a seguire il 26,8% lo è abbastanza e il 2,5% per niente o poco. Non si segnalano associazioni statisticamente significative con la macro-area geografica e con il genere. Rispetto alla classe di età, orientativamente, nelle classi di età più giovani le quote di soggetti che si dicono molto o completamente in grado di assolvere a tali obblighi sono più basse rispetto al campione totale, collocandosi al 56,5% per la classe 16 - 24 anni e al 61,6% per la classe 25 - 34 anni; viceversa tali percentuali salgono fino al 76% circa per le classi di età 45 - 54 e 55 - 64 anni. Se si prende in considerazione il settore di attività economica, l'83,2% per la sanità, il 79,1% per il settore delle attività finanziarie, il 75,5% per le attività professionali si dichiarano molto o completamente in grado di assolvere tali obblighi. I settori, invece, che registrano percentuali più basse di lavoratori in grado di assolvere agli obblighi suddetti sono il settore dei trasporti

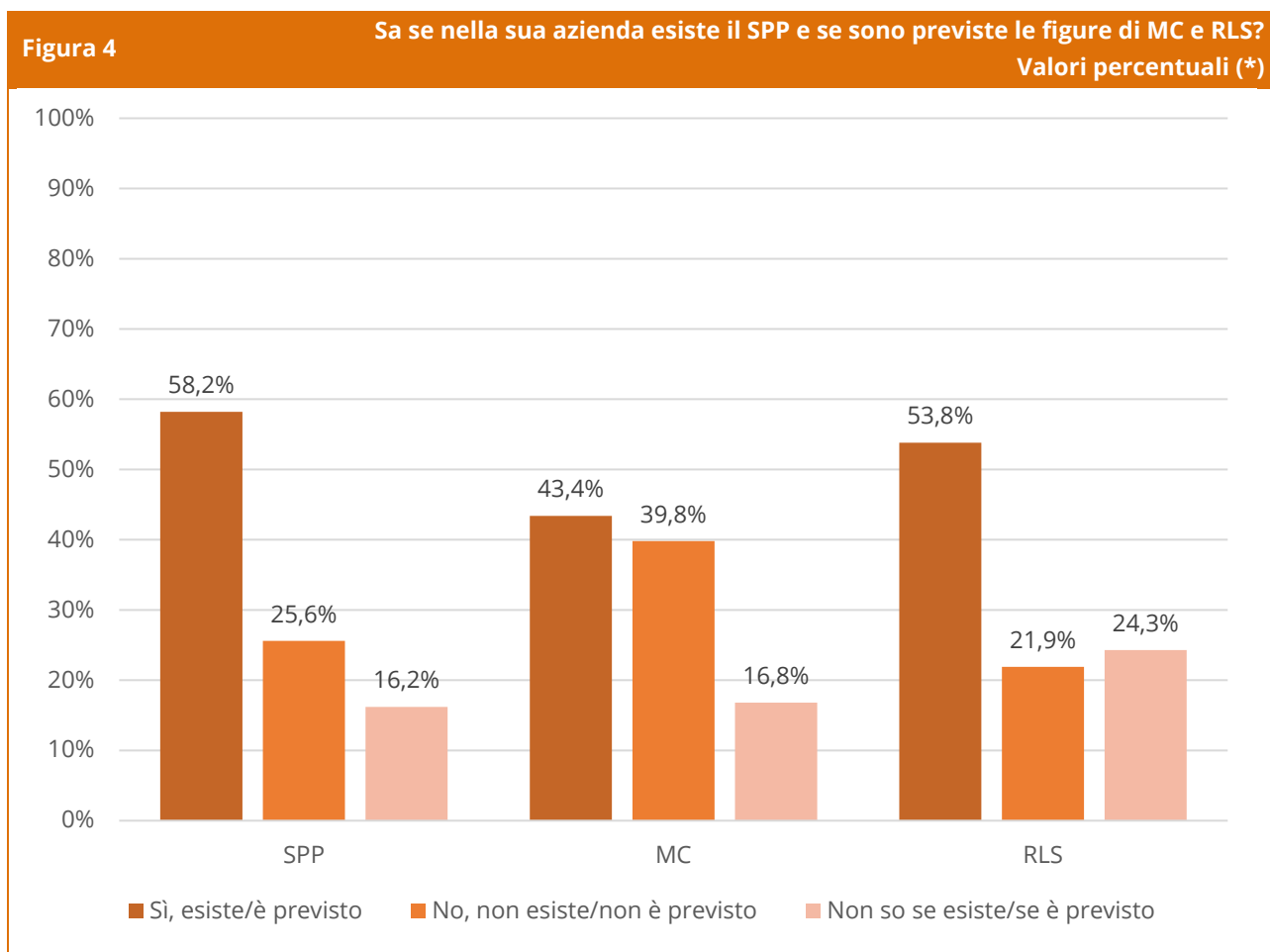
(65,4%), delle costruzioni (65,6%) e del commercio (66,5%). Per quanto riguarda la dimensione aziendale, i lavoratori che pensano di essere molto o completamente in grado crescono al crescere del numero di addetti, passando dal 65,8% nelle micro-aziende al 77,1% nelle aziende di grandi dimensioni.

Si passa poi a esplorare la conoscenza delle figure della prevenzione presenti in azienda, in particolare il SPP, spesso identificato con il suo responsabile (RSPP), il MC e il RLS. Per ognuna di esse, si chiede se è prevista nella propria azienda e se sanno identificarla, nonché un parere circa l'adeguatezza dell'operato. Si rileva che il 58,2% sa dell'esistenza del SPP. Relativamente alle figure di MC e RLS, affermano che sono previste nella propria azienda rispettivamente il 43,4% ed il 53,8% (Figura 4).

La conoscenza del RSPP aumenta all'aumentare dell'età, in quanto la percentuale di soggetti che sanno dell'esistenza in azienda di tale figura passa dal 36,1% nella classe di età più giovane (16 - 24 anni) al 63,5% per la classe 45 - 54 anni. Si registra un calo per la classe più anziana (55 - 64 anni) in quanto tale percentuale scende al 56,7%. Inoltre, si registrano percentuali maggiori nei maschi (60,1%), nei settori dell'industria (65,3%), della sanità (65,7%), della pubblica amministrazione (67,8%) e delle attività finanziarie (69,9%), nonché nelle aziende di grandi dimensioni (79,5%).

La quota di soggetti che sa che è previsto il MC nella propria azienda si attesta su livelli inferiori, non raggiungendo nel campione totale neanche il 50%. È maggiore nelle classi di età intermedie (46,1% nella classe 35 - 44 anni; 47,1% nella classe 45 - 54 anni), negli uomini (46,6%), nel settore della sanità (72,7%) e dell'industria (53,4%), nelle aziende di grandi dimensioni (70,4%) e al Nord (45,4%).

Anche per quanto riguarda la figura del RLS, emerge lo stesso andamento rispetto all'età, in quanto nella classe di 45 - 54 anni si registra la percentuale maggiore (59,1%) di soggetti che sanno dell'esistenza del RLS nella propria azienda. È più elevata anche al Nord (56,8%), nei settori delle attività finanziarie (66,1%) e della pubblica amministrazione (66,0%) e nelle aziende di grandi dimensioni (78,1%).



(*) n = 4.002.

Ai soli soggetti che hanno affermato di essere a conoscenza dell'esistenza nella propria azienda delle suddette figure della prevenzione (RSPP = 2.331, MC = 1.736, RLS = 2.152), si chiede se sono effettivamente in grado di identificarle. Si evidenzia che per tutte e tre le figure menzionate, la gran parte dei rispondenti è in grado di identificarle, registrando rispettivamente il 92,5%, l'89,4% ed il 91,8%. Inoltre, a questo gruppo di soggetti, ossia coloro che sanno identificare le figure della prevenzione in azienda, si chiede un giudizio di adeguatezza sull'operato svolto. Considerando la figura del RSPP, il 27,3% ritiene il suo operato abbastanza adeguato e il 67,4% molto o completamente adeguato. Il parere circa il MC è stato chiesto o a chi sa identificarlo nella propria azienda o a chi si è sottoposto a visita (n = 1.842). Anche in questo caso, le percentuali seguono lo stesso andamento, con circa il 30% che lo ritiene abbastanza adeguato e il 62,6% che lo considera molto o completamente adeguato.

Passando alla figura del RLS, si chiede un parere sull'adeguatezza dell'attività svolta a quei soggetti (n = 1.668) che sanno identificarla all'interno dell'azienda e a coloro che al momento dell'indagine non svolgono la funzione di RLS (l'hanno svolta in passato o non l'hanno mai svolta). Le quote di rispondenti si distribuiscono per il 34,3% sulla modalità centrale della scala (abbastanza adeguato) e per il 59,1% sulle risposte molto o completamente adeguato.

Tra i soggetti che hanno affermato che nella propria azienda esiste la figura del RLS (2.152), si indaga se hanno svolto o svolgono personalmente il ruolo di RLS: il 79,8% ha dichiarato di non averlo mai svolto,

contro il 20,3% che risponde in maniera affermativa. Di questi ultimi, il 14,4% lo esercita al momento dell'intervista ed il 5,9% lo ha svolto in passato.

2.2.4 Rischi per la salute e sicurezza sul lavoro

In quest'area viene riportato il punto di vista dei lavoratori circa la percezione del rischio e l'esposizione a diverse tipologie di rischio per la salute e sicurezza previsti dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i. e viene fornito un approfondimento sulle condizioni di lavoro, con particolare riferimento alle caratteristiche dell'attività lavorativa, agli aspetti organizzativi e di contesto, nonché agli atteggiamenti verso il lavoro e al bilanciamento con la vita privata.

Percezione del rischio

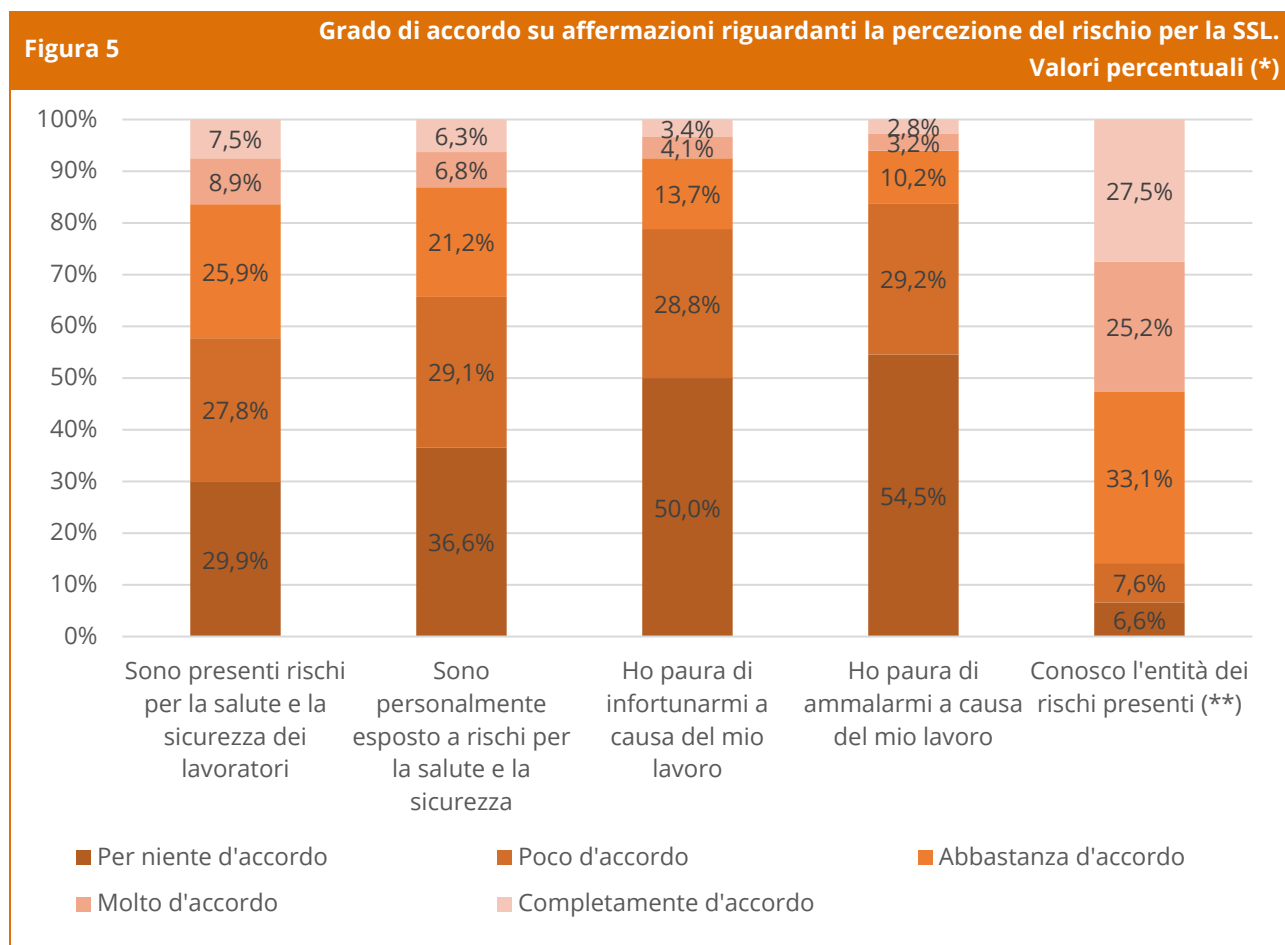
Viene qui indagata la percezione del rischio dei rispondenti, attraverso cinque affermazioni relative alla presenza di rischi per la SSL e alla conoscenza della loro entità, alla paura di ammalarsi o infortunarsi e alla percezione di esposizione personale a rischi per la SSL o legati agli infortuni. Le risposte alle affermazioni sono state fornite sulla base di una scala Likert di accordo/disaccordo a 5 passi (1 = per niente d'accordo e 5 = completamente d'accordo).

Nella Figura 5 si riportano i valori percentuali ottenuti per ciascuna affermazione sul campione totale. Complessivamente la maggior parte dei rispondenti non è d'accordo o lo è poco sulla presenza di rischi per la SSL nella propria azienda (57,7%), si sente per niente o poco personalmente esposta a rischi per la SSL (65,7%), ha per niente o poca paura di ammalarsi (83,7%) o di infortunarsi (78,8%) a causa del proprio lavoro. Le percentuali di coloro che nel complesso hanno risposto di essere molto o completamente d'accordo alle affermazioni precedenti si mantengono al di sotto del 16,4%. Il 52,7% ha dichiarato di essere completamente o molto d'accordo sul fatto di conoscere l'entità dei rischi presenti nella propria azienda, e il 33,1% è abbastanza d'accordo.

Esposizione ai rischi lavorativi

È stato chiesto ai rispondenti di indicare quanto si sentano personalmente esposti ai rischi per la salute e sicurezza previsti dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i., attribuendo un punteggio, su una scala variabile tra 1 e 5 (1 = per niente esposto e 5 = completamente esposto), a ciascun rischio elencato dall'intervistatore. Nella Figura 6 si riportano i valori medi ottenuti per ogni rischio sul campione totale. In particolare, i lavoratori intervistati hanno dichiarato di sentirsi maggiormente esposti al rischio SLC e altri rischi psicosociali, facendo registrare un valore medio pari a 2,43. Seguono, con valori medi pressoché simili, il rischio biomeccanico ed ergonomico (2,14), il rischio da lavoro al VDT (2,01), il rischio fisico (1,98). Valori inferiori si registrano per gli altri rischi.

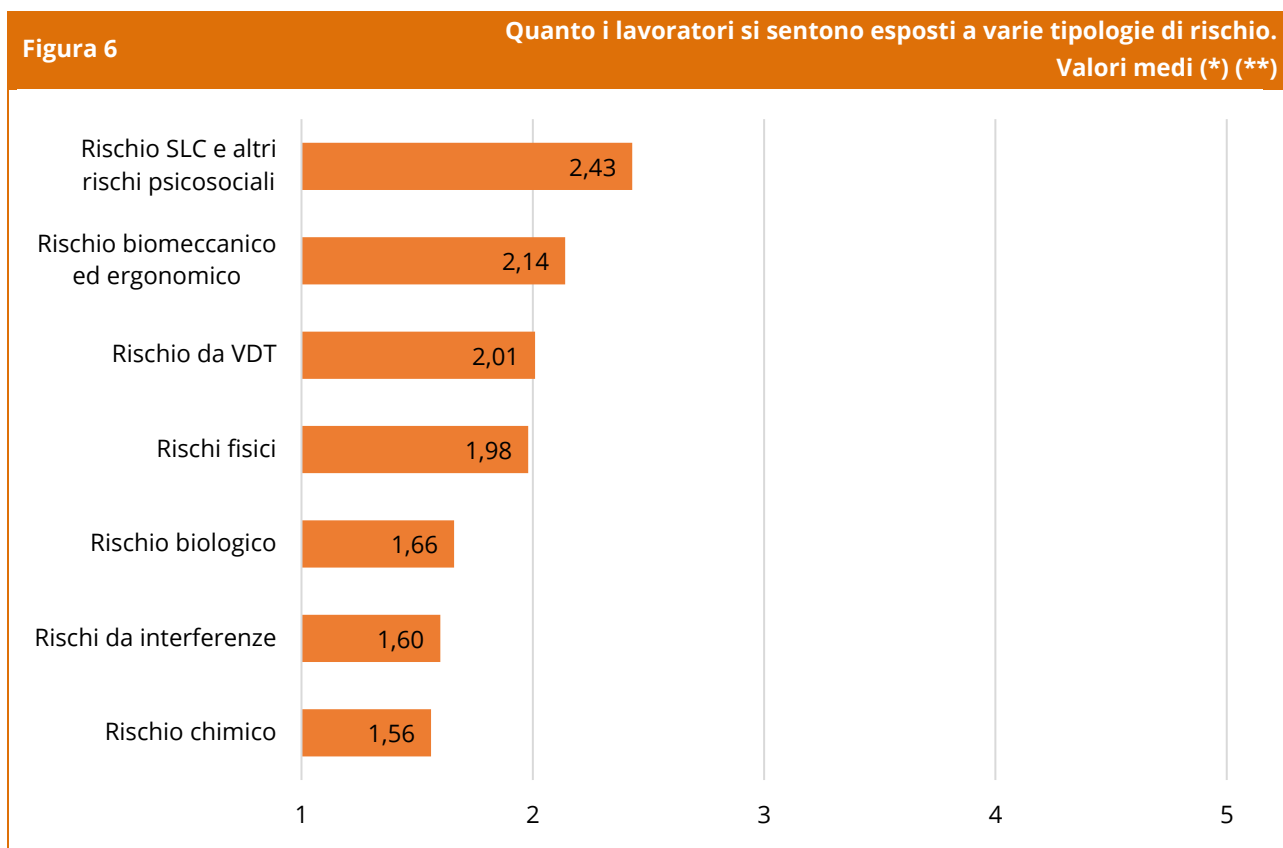
Da un approfondimento sul rischio SLC e altri rischi psicosociali emerge che i lavoratori nella fascia di età 16 - 24 anni si sentono significativamente meno esposti a tali rischi (2,16) rispetto ai lavoratori di età differenti. In riferimento al genere, le donne riportano una media significativamente più alta (2,52) rispetto agli uomini (2,35). Per quanto riguarda i settori produttivi, i lavoratori hanno dichiarato di sentirsi maggiormente esposti a tali rischi in particolare nei settori della pubblica amministrazione (2,70) e della sanità (2,86). Lo stesso si verifica per gli intervistati che operano nelle aziende di medie (2,53) e grandi dimensioni (2,68).



(*) n = 8.000.

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

Alcune differenze significative si sono verificate anche per gli altri rischi per la SSL di cui vengono riportate di seguito le più significative. Rispetto al genere, le donne hanno dichiarato di sentirsi significativamente più esposte al rischio da lavoro al VDT (2,15) e al rischio biologico (1,76); mentre gli uomini ai rischi fisici (2,15), al rischio biomeccanico (2,25), al rischio chimico (1,69) e al rischio da interferenze (1,65). Rispetto all'età, il gruppo dei più giovani (16 - 24 anni) si sente significativamente meno esposto al rischio da lavoro al VDT (1,63) rispetto a tutti gli altri gruppi di età, mentre i lavoratori tra i 45 e i 54 anni si sentono meno esposti al rischio da interferenze tra attività/lavorazioni diverse (1,48) rispetto ai lavoratori più giovani che riportano medie significativamente più alte. La percezione di esposizione al rischio da lavoro al VDT e al rischio biologico tende ad aumentare significativamente al crescere del numero di addetti delle aziende in cui operano i lavoratori. In particolare, per il rischio biologico, nelle micro-aziende la media è 1,53, nelle piccole è 1,66, nelle medie è 1,75 e nelle grandi è 1,84. Mentre riguardo alla percezione di esposizione al rischio da lavoro al VDT, troviamo che la media sia rispettivamente 1,74, 1,87, 2,17 e 2,52.



(*) n = 8.000.

(**) 1 = nessuna esposizione, 5 = massima esposizione.

Percezione dei rischi psicosociali

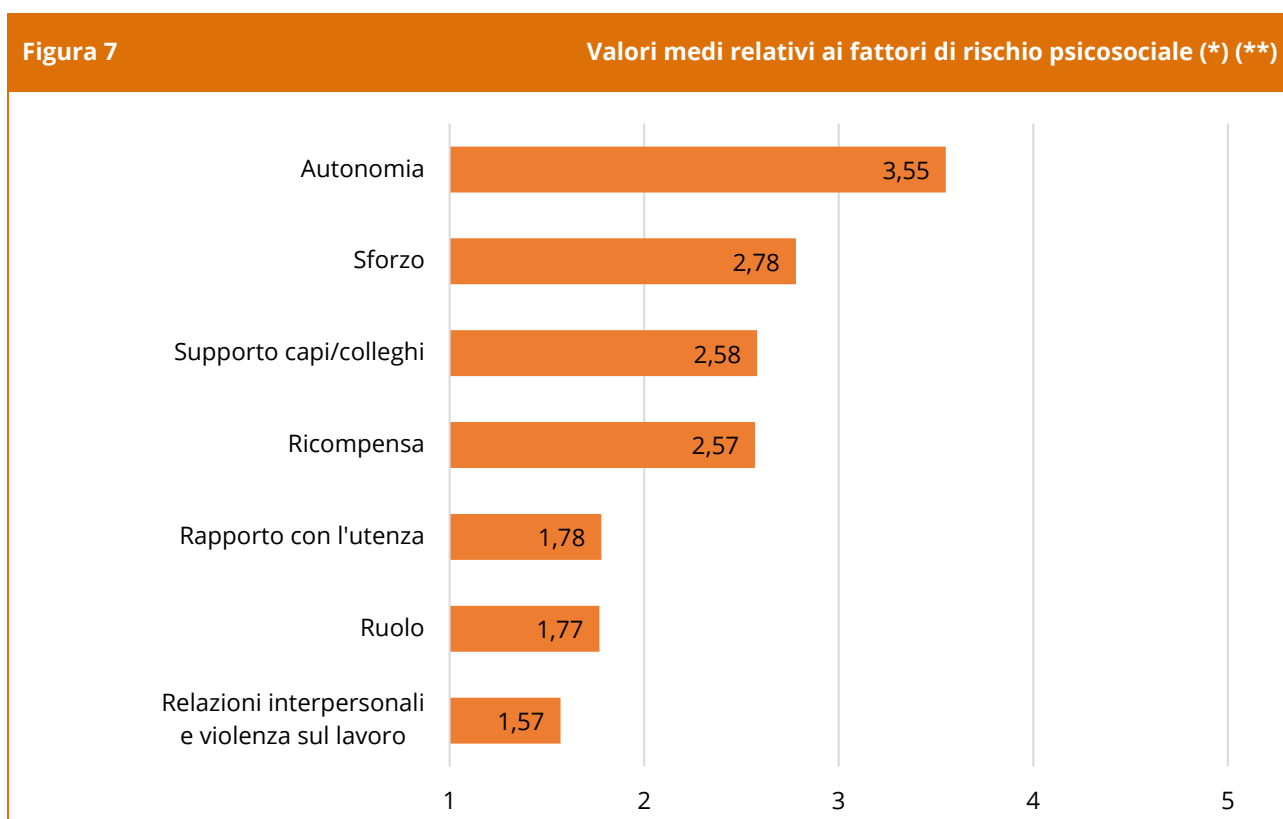
È stato effettuato un approfondimento sulle condizioni lavorative, con particolare riferimento ai fattori di rischio psicosociale. Agli intervistati è stato chiesto di esprimere il proprio grado di accordo su una scala Likert da 1 a 5 (1 = per niente d'accordo e 5 = completamente d'accordo) su una serie di affermazioni connesse ad aspetti di organizzazione e gestione del lavoro nonché il relativo contesto sociale. Le risposte alle affermazioni che fanno parte del medesimo dominio di appartenenza sono state accorpate, calcolando il valore medio corrispondente per fattore di rischio. In particolare, i fattori in cui sono state accorpate le affermazioni e di cui si riporta una descrizione sono: sforzo, ricompensa, rapporto con l'utenza, supporto capi/colleghi, relazioni interpersonali, violenza sul lavoro, ruolo e autonomia.

La Figura 7 riporta i valori medi ottenuti per i diversi fattori di rischio psicosociale. Si fa presente che maggiore è il punteggio medio del fattore più alta è la percezione dei rispondenti che tale aspetto costituisca un rischio relativo all'attività lavorativa.

Considerando che il valore centrale della scala corrisponde a 3, notiamo che l'autonomia sul lavoro è risultata considerevolmente a rischio (3,55); seguono valori vicini al valore centrale per sforzo (2,78), supporto capi/colleghi (2,58) e ricompensa (2,57). Tutti gli altri rischi sono risultati, invece, molto al di sotto del valore centrale.

Dagli incroci effettuati è emerso che l'autonomia sul lavoro è particolarmente a rischio nelle donne (3,60 rispetto a 3,50 negli uomini) e nelle fasce di età più giovani, dove una differenza statisticamente significativa si trova tra i lavoratori della fascia 16 - 24 anni (3,99), 25 - 34 anni (3,70) e i lavoratori di età

superiore rispettivamente 35 - 44 anni (3,53), 45 - 54 anni (3,43), 55 - 64 anni (3,44). Diventa, inoltre, significativamente più critica con il crescere della dimensione aziendale, passando da 3,45 nelle micro-aziende a 3,67 nelle piccole aziende. Relativamente allo sforzo, le differenze per età suggeriscono che i più giovani (16 - 24 anni) percepiscono significativamente meno a rischio tale fattore (2,47) rispetto a tutte le altre classi di età (25 - 34 anni = 2,72; 35 - 44 anni = 2,80; 45 - 54 anni = 2,82; 55 - 64 anni = 2,87). Percezioni molto più critiche risultano, invece, nelle aziende di grandi dimensioni (2,91) rispetto ad aziende con meno dipendenti (valori medi da 2,73 a 2,81 per tutte le altre classi di addetti).



(*) n = 8.000.

(**) 1 = per niente d'accordo, 5 = completamente d'accordo.

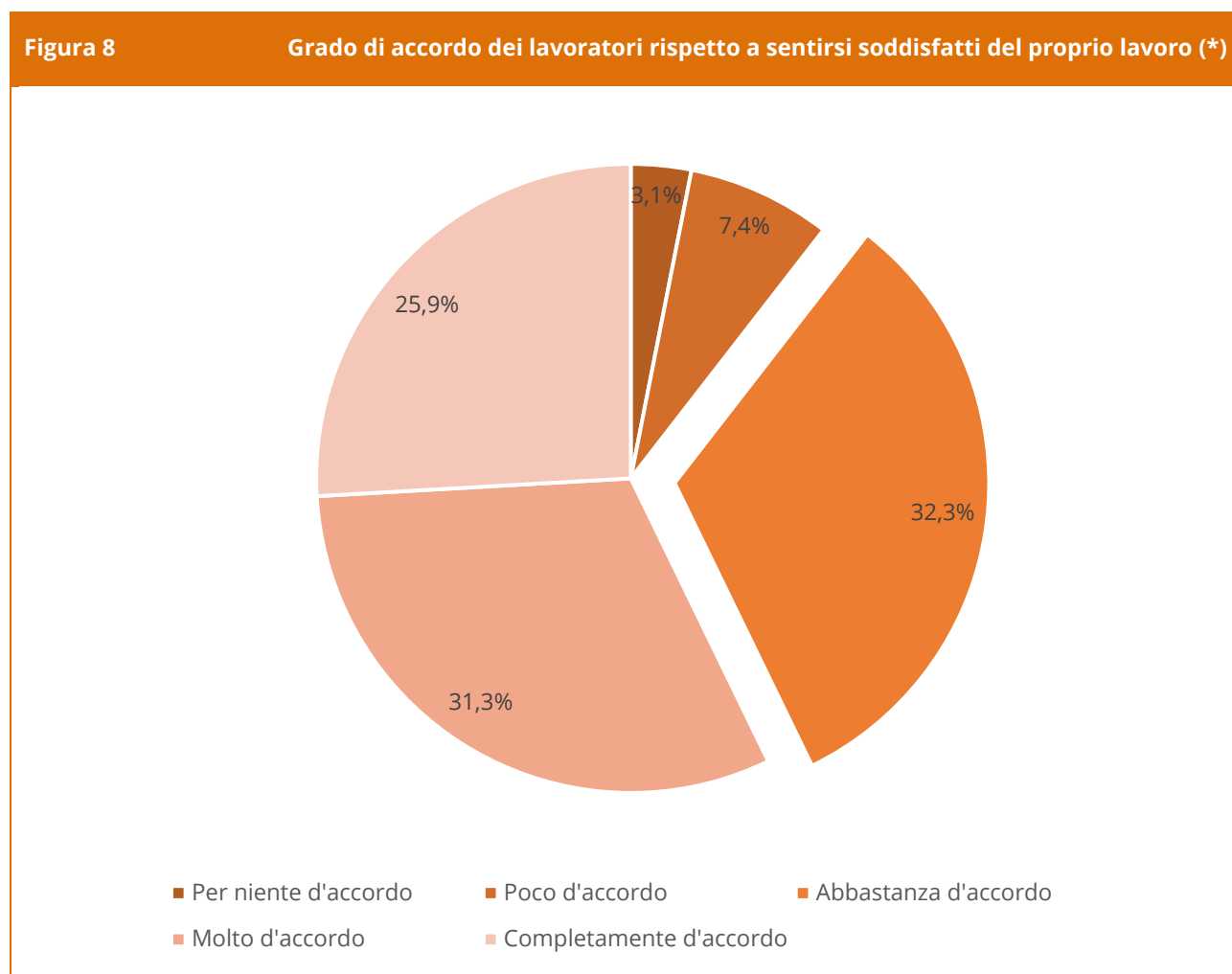
Un peggiore supporto da parte del capo e dei colleghi è riportato dai lavoratori di età compresa tra il 25 e i 34 anni (2,67), rispetto ai lavoratori delle fasce di età 45 - 54 anni (2,53) e 55 - 64 anni (2,52). Lo stesso si verifica tra i lavoratori appartenenti ad aziende di piccole (2,60) e medie dimensioni (2,61), rispetto alle grandi aziende che riportano un valore significativamente più basso (2,50).

A completamento dell'area di indagine viene riportata di seguito una descrizione dei risultati relativi alle dimensioni "soddisfazione verso il lavoro" e "interfaccia casa-lavoro".

Per quanto riguarda la soddisfazione verso il lavoro, è stato chiesto di esprimere il proprio grado di accordo su una scala Likert a 5 passi (1 = per niente d'accordo e 5 = completamente d'accordo) all'affermazione "Mi sento soddisfatto del mio lavoro". I lavoratori si sono dichiarati mediamente soddisfatti della propria attività lavorativa (3,70) con qualche differenza significativa nei sottogruppi di confronto. In particolare, il 57,2% dei rispondenti si dichiara da molto a completamente d'accordo con

l'affermazione, il 32,3% abbastanza d'accordo, mentre il restante 10,5% da poco a per niente d'accordo (Figura 8).

In particolare, le donne si dichiarano maggiormente soddisfatte degli uomini (con valori medi pari rispettivamente a 3,73 e 3,67). La soddisfazione verso il lavoro cresce, inoltre, al crescere dell'età. Troviamo infatti valori medi variabili tra 3,44 nei lavoratori tra i 16 e i 24 anni e 3,90 nei lavoratori tra i 55 e i 64 anni. Significativamente più soddisfatti risultano i lavoratori delle micro-aziende (3,76), rispetto a coloro che operano nelle aziende di piccole dimensioni (3,62). Infine, il settore con valore significativamente più alto di soddisfazione verso il lavoro è risultato la pubblica amministrazione (3,81), in particolare se confrontato a settori quali l'industria (3,65), il commercio (3,67) e i trasporti (3,48). Per quanto riguarda la variabile interfaccia casa-lavoro, è stato chiesto agli intervistati di riportare la frequenza con cui si verificano interferenze sulla vita familiare dovute all'attività lavorativa e interferenze sull'attività lavorativa dovute alle richieste provenienti dalla famiglia su una scala a 5 passi (1 = mai e 5 = sempre).

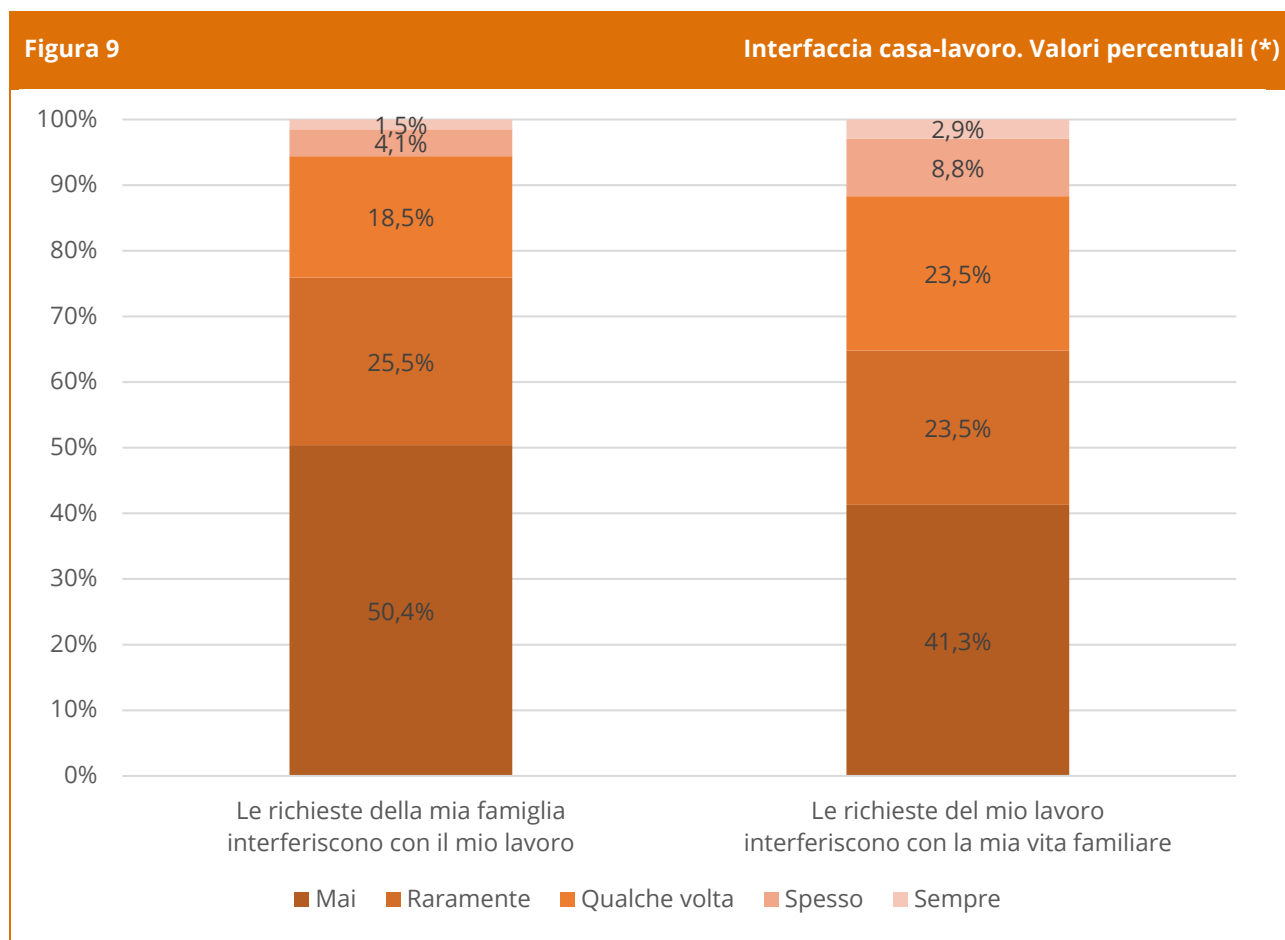


(*) n = 8.000.

Come riportato nella Figura 9, per circa il 64,8% dei lavoratori le richieste lavorative non interferiscono mai o interferiscono raramente con la vita familiare, per il 23,5% qualche volta, mentre per il restante 11,7% ciò accade spesso o sempre. Mentre per la variabile relativa alle interferenze degli impegni familiari sulla vita lavorativa, è emerso che il 75,9% dei lavoratori dichiara che tale situazione si verifica mai o raramente, per il 18,5% qualche volta, mentre per il restante 5,6% ciò accade spesso o sempre.

Rispetto alle associazioni statisticamente significative tra gruppi, una percentuale più elevata di uomini (24,9% vs 21,8% di donne) ha dichiarato che il lavoro interferisce raramente con la vita familiare, mentre il 52,1% dei lavoratori della fascia di età più giovane (16 - 24 anni) riporta di non aver mai subito tali interferenze, e questa percentuale è significativamente più alta rispetto a tutte le altre fasce di età.

Mentre, in riferimento all'interferenza delle richieste della famiglia sul lavoro, una percentuale significativamente più alta di donne dichiara che questo accade qualche volta (20,3%) e una percentuale significativamente più alta di uomini (26,9%) dichiara che accade raramente. Rispetto all'età si conferma il trend individuato nell'altra affermazione, con il 58,6% dei lavoratori di età compresa tra i 16 e i 24 anni che dichiara di non aver mai percepito interferenze della famiglia nell'attività lavorativa. Rileviamo, inoltre, che tali interferenze avvengono raramente per il 29,0% dei lavoratori tra i 25 e i 34 anni e che tale percentuale supera significativamente sia la percentuale del campione totale che dei sottogruppi di altre fasce di età. Rispetto alla dimensione aziendale, il 44,1% degli intervistati appartenenti a micro-aziende ha dichiarato che il lavoro non interferisce mai con la vita familiare, mentre accade spesso o sempre, in percentuali significativamente più alte rispetto agli altri gruppi, per i lavoratori di aziende di medie (13,5%) e grandi dimensioni (14,1%).



(*) n = 8.000.

2.2.5 Aspetti connessi al cambiamento del mondo del lavoro

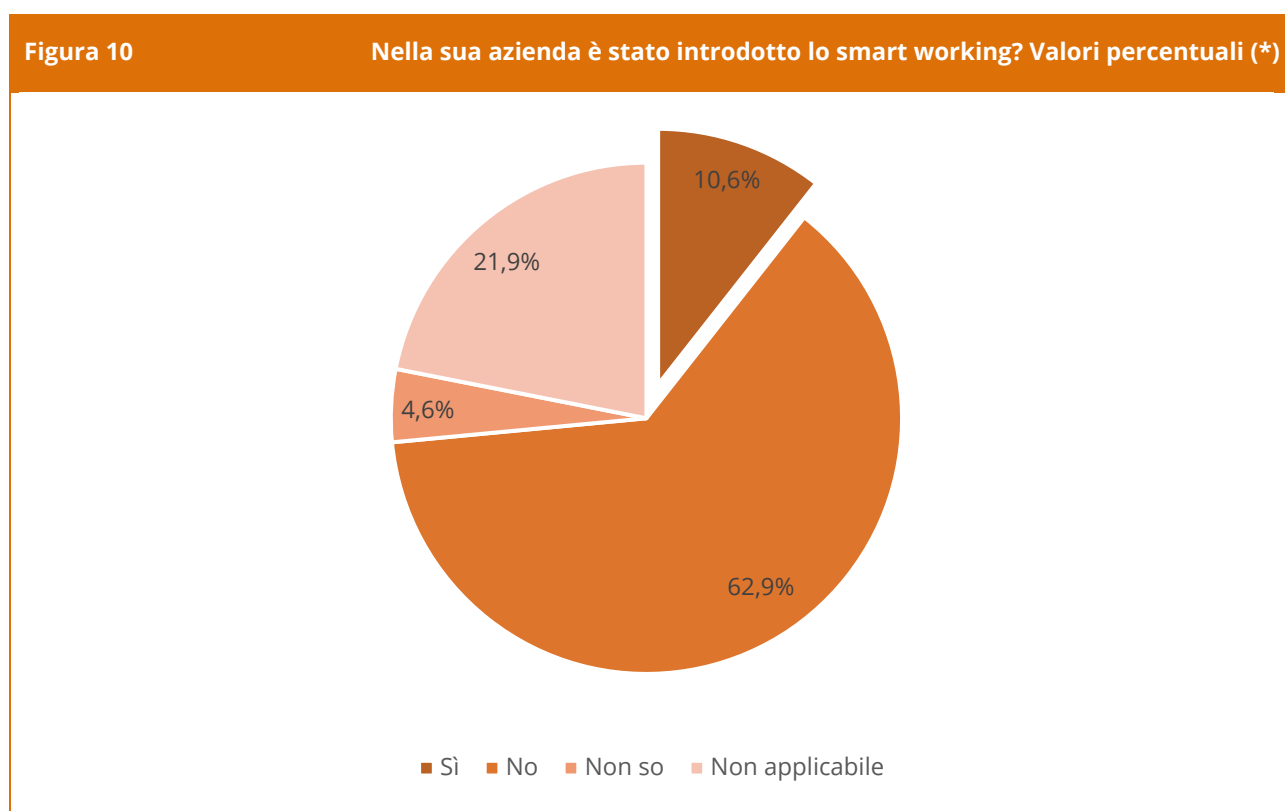
In quest'area sono stati indagati alcuni dei principali aspetti connessi ai cambiamenti del mondo del lavoro che possono avere ripercussioni sulla qualità delle condizioni lavorative. Nello specifico sono stati approfonditi aspetti legati all'introduzione dello smart working nelle aziende italiane e le percezioni di tale modalità di lavoro da parte dei lavoratori che ne usufruiscono. È stata, inoltre, esaminata l'introduzione di aggiornamenti tecnologici significativi avvenuti nei contesti lavorativi nei 5 anni precedenti l'indagine, i relativi cambiamenti introdotti nonché il grado di accettazione/utilità da parte dei lavoratori interessati. Infine, sono state rilevate le percezioni degli intervistati relativamente al grado di insicurezza lavorativa.

Smart working

Per smart working si intende la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. Per quanto riguarda il livello di diffusione tra gli intervistati, dalla Figura 10 si evince che il 10,6% del campione ha dichiarato che lo smart working è stato implementato nella propria azienda, il 62,9% che non è stato introdotto, il 4,6% che non ne è al corrente e il restante 21,9% dei rispondenti lo considera inapplicabile nel proprio contesto lavorativo.

Rispetto alla dimensione aziendale emergono alcune differenze significative riguardanti l'introduzione dello smart working. In particolare, nelle grandi aziende lo smart working risulta applicato in misura maggiore (15,4%) rispetto al totale (10,4%); tale percentuale decresce al diminuire delle dimensioni aziendali, passando all'11,7% nelle medie aziende, al 7,8% nelle piccole e al 6,2% nelle micro-aziende, nelle quali, inoltre, risulta anche maggiormente inapplicabile (23,7%).

Relativamente al settore di attività economica, risulta applicato in misura maggiore nei settori delle attività finanziarie (37,2%), delle attività professionali (13,9%) e della pubblica amministrazione (12,5%). Viene dichiarato inapplicabile, invece, soprattutto nei settori dell'agricoltura (27,3%), della sanità (26,8%), del commercio (25,8%) e delle costruzioni (25,7%).



(*) n = 8.000.

Nella porzione di campione che ha dichiarato che lo smart working è stato introdotto nella propria azienda (848 rispondenti, pari al 10,6% del campione totale), il 45,9% dichiara di usufruire personalmente di tale modalità di prestazione lavorativa. Inoltre, tra coloro che lo utilizzano, il 71,3% dichiara di essere molto e completamente d'accordo sul fatto che l'introduzione dello smart working abbia migliorato il bilanciamento tra la vita lavorativa e la vita privata, il 19,7% è abbastanza d'accordo, mentre il 9,0% ha un'opinione negativa al riguardo, dichiarandosi poco e per niente d'accordo. Tra coloro che hanno dichiarato che lo smart working non è stato introdotto nella propria azienda (5.039 rispondenti, pari al 62,9% del campione), l'85,6% non ritiene utile usufruire di tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa qualora venisse introdotta nella propria azienda, mentre il 6,7% di essi non ha una specifica opinione in merito; il restante 7,8% lo riterrebbe utile. In generale, le donne risultano significativamente più favorevoli all'introduzione dello smart working (9,5%) rispetto agli uomini (6,4%). Infine, i settori in cui

viene percepito dai lavoratori come più utile sono il settore delle attività finanziarie (17,4%) e quello delle attività professionali (12,5%).

Aggiornamenti tecnologici

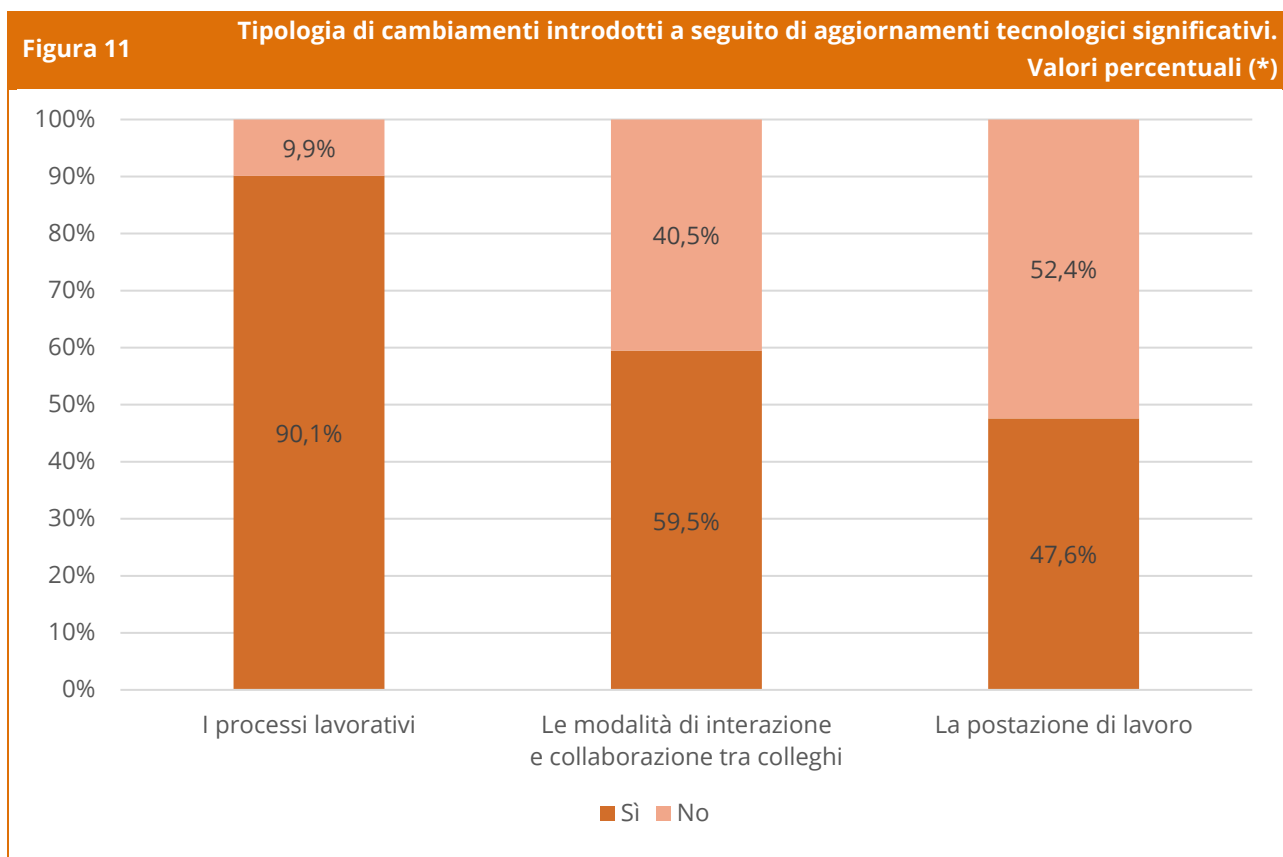
Dall'indagine è emerso che il 40,9% (3.273 soggetti) dei lavoratori intervistati dichiara che, nei 5 anni precedenti l'indagine, sono stati introdotti aggiornamenti tecnologici che hanno comportato cambiamenti significativi per lo svolgimento del proprio lavoro e l'84,7% di questi ha ricevuto formazione specifica. In particolare, tali innovazioni hanno riguardato maggiormente i settori delle attività finanziarie (60,9%) e della pubblica amministrazione (54,2%). Mentre i settori meno interessati dagli aggiornamenti tecnologici sono quelli dell'agricoltura (22,9%), delle costruzioni (27,6%) e del commercio (27,8%).

Relativamente alla dimensione aziendale, il 28,5% dei lavoratori delle micro-aziende ha dichiarato che sono stati introdotti aggiornamenti tecnologici, mentre nelle aziende di medie e grandi dimensioni si registrano percentuali significativamente più alte (rispettivamente del 50,4% e del 56,1%).

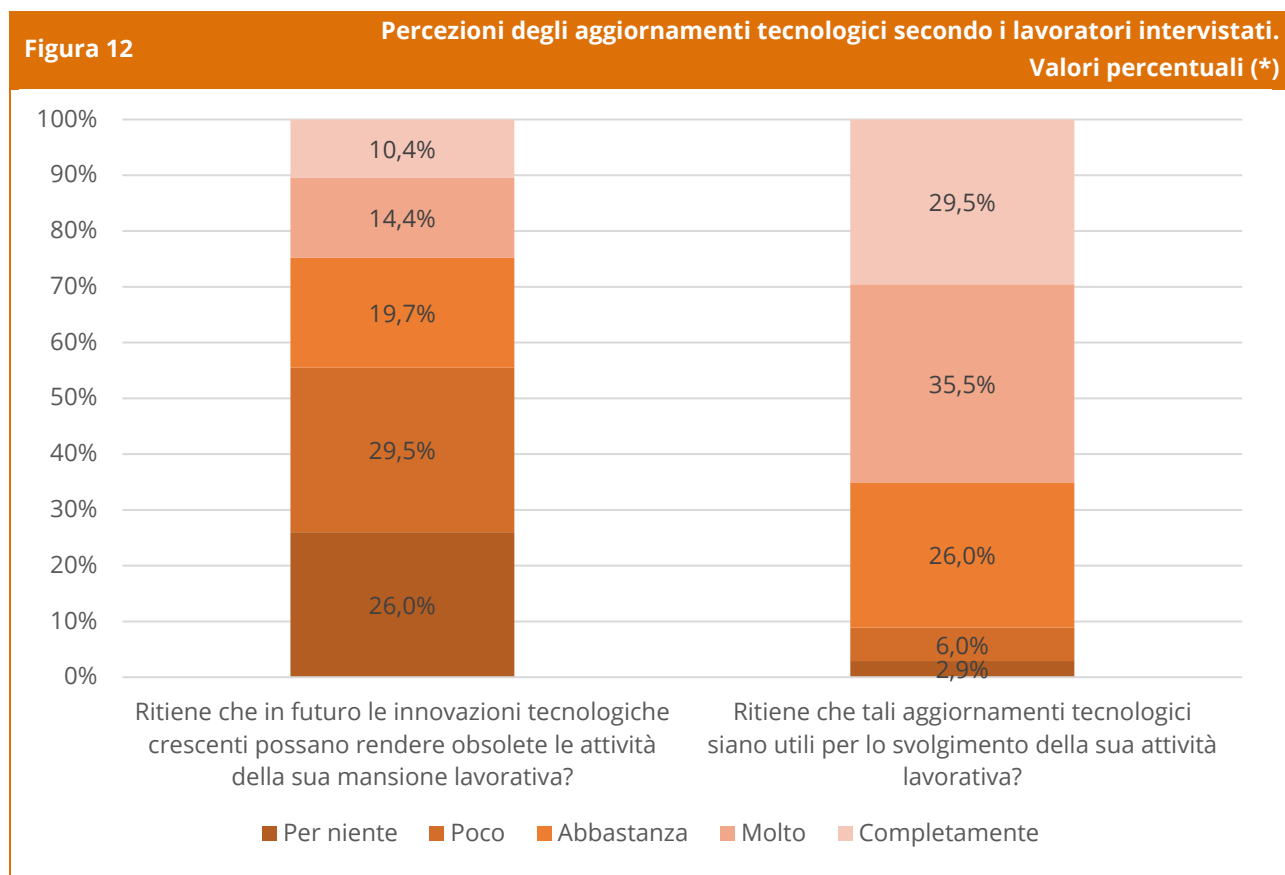
Tra i lavoratori che hanno dichiarato di aver ricevuto aggiornamenti tecnologici è emerso che tali cambiamenti hanno riguardato principalmente i processi lavorativi (90,1%), le modalità di interazione e collaborazione tra i colleghi (59,5%) e infine la postazione di lavoro (47,6%) (Figura 11).

Tra i lavoratori che hanno dichiarato che nella propria azienda sono state introdotte innovazioni tecnologiche significative è da segnalare che il 56,5% è per niente o poco d'accordo sul fatto che in futuro la propria mansione lavorativa possa diventare obsoleta a causa delle crescenti innovazioni tecnologiche, il 19,7% è abbastanza d'accordo, il 14,4% è molto d'accordo e il restante 10,4% completamente d'accordo. Incrociando tale giudizio con la dimensione aziendale, si ottiene una maggiore percentuale di soggetti completamente in accordo (15,7%) nelle micro-aziende, rispetto a quanti se ne registrano nelle aziende di medie (8,4%) e grandi dimensioni (8,0%). Nelle piccole aziende la percentuale di soggetti completamente d'accordo con tale affermazione è in linea con quella del campione totale (9,6%).

Sul versante dell'utilità della tecnologia nello svolgimento della propria attività lavorativa, il 65,0% la ritiene molto o completamente utile, il 26,0% abbastanza utile e circa il restante 9% poco o per niente utile (Figura 12).



(*) n = 3.273.



(*) n = 3.273.

Insicurezza lavorativa

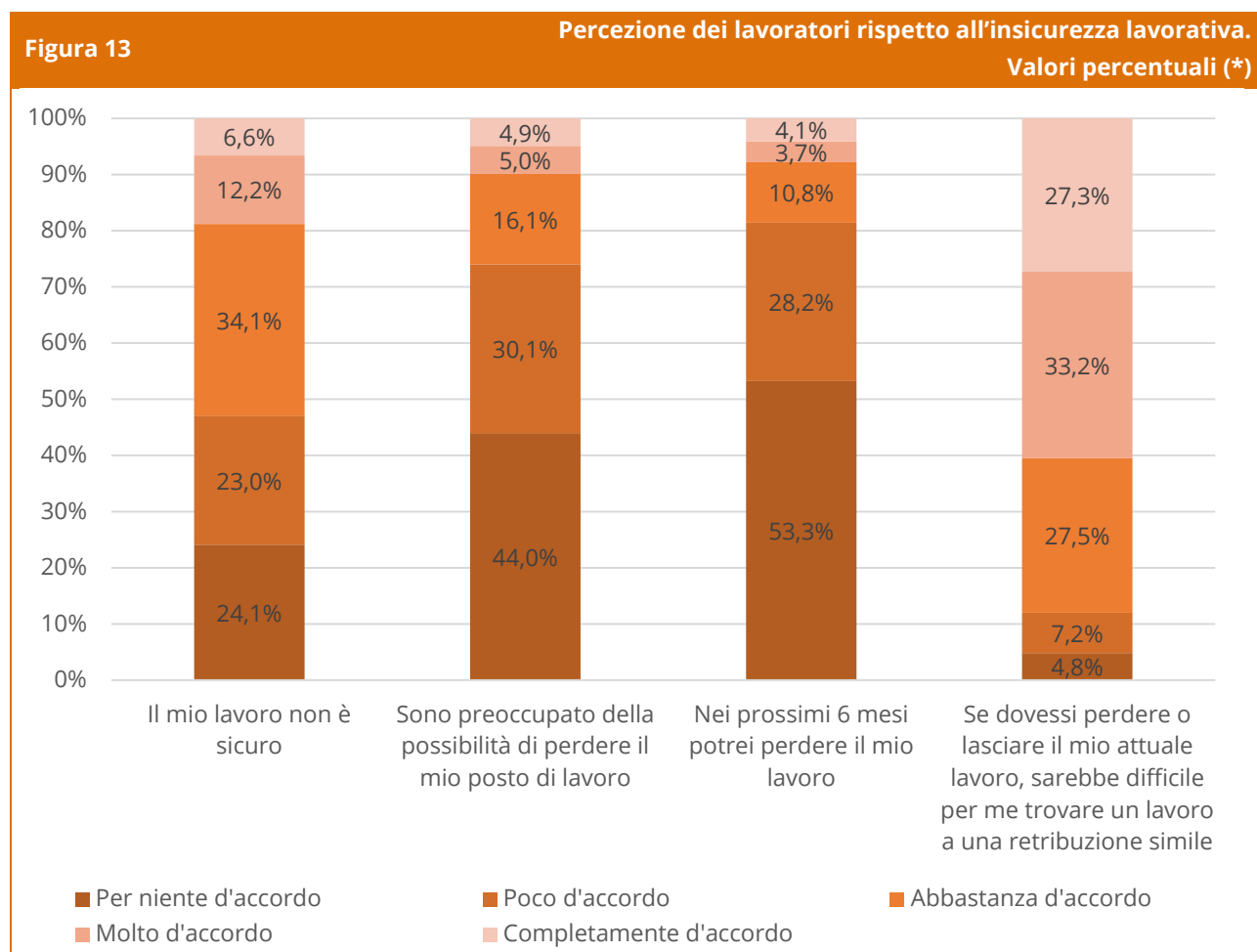
Al fine di indagare il grado di insicurezza lavorativa, agli intervistati è stato chiesto di riportare il proprio grado di accordo su una scala Likert da 1 a 5 (1 = per niente d'accordo e 5 = completamente d'accordo) a una serie di affermazioni che fanno riferimento ad aspetti a essa correlati, tra cui la percezione di sicurezza del proprio lavoro, la preoccupazione di perderlo e la percezione di poterlo ritrovare con difficoltà in caso di perdita. Nella Figura 13 si riportano le percentuali di risposta per ognuna delle affermazioni relative al campione complessivo di lavoratori intervistati.

A ulteriore approfondimento del livello generale di insicurezza lavorativa, si è proceduto a creare un indicatore sintetico, costituito dalla media delle risposte alle diverse affermazioni, che permette di agevolare il confronto dei risultati rispetto alle principali variabili socio-demografiche e occupazionali del campione. Si fa presente che maggiore è il punteggio medio dell'indicatore sintetico, più alta è la percezione di insicurezza lavorativa.

Considerando che il valore centrale della scala corrisponde a 3, tale indicatore ha fatto registrare un valore medio di 2,5 nell'intero campione. Tuttavia, sono da segnalare alcune differenze significative emerse dai confronti tra gruppi.

In particolare, all'aumentare dell'età diminuiscono le percezioni di insicurezza lavorativa e, nello specifico, per le classi di età da 45 a 54 anni (2,43) e da 55 a 64 anni (2,41), il valore medio è significativamente più basso rispetto ai lavoratori più giovani (16 - 24 anni = 2,77; 25 - 34 anni = 2,58; 35 - 44 anni = 2,51).

Anche rispetto alla dimensione aziendale emergono differenze statisticamente significative, per cui all'aumentare della dimensione aziendale diminuiscono le percezioni dei lavoratori di insicurezza lavorativa (micro-aziende = 2,57; piccole aziende = 2,53; medie aziende = 2,44; grandi aziende = 2,38). Infine, rispetto al settore di attività economica, emerge che nei settori delle attività finanziarie (2,34), della pubblica amministrazione (2,32) e della sanità (2,33) i valori medi sono significativamente inferiori rispetto ai valori medi degli altri settori, che sono tutti al di sopra di 2,50.



(*) n = 8.000.

2.2.6 Salute e stili di vita

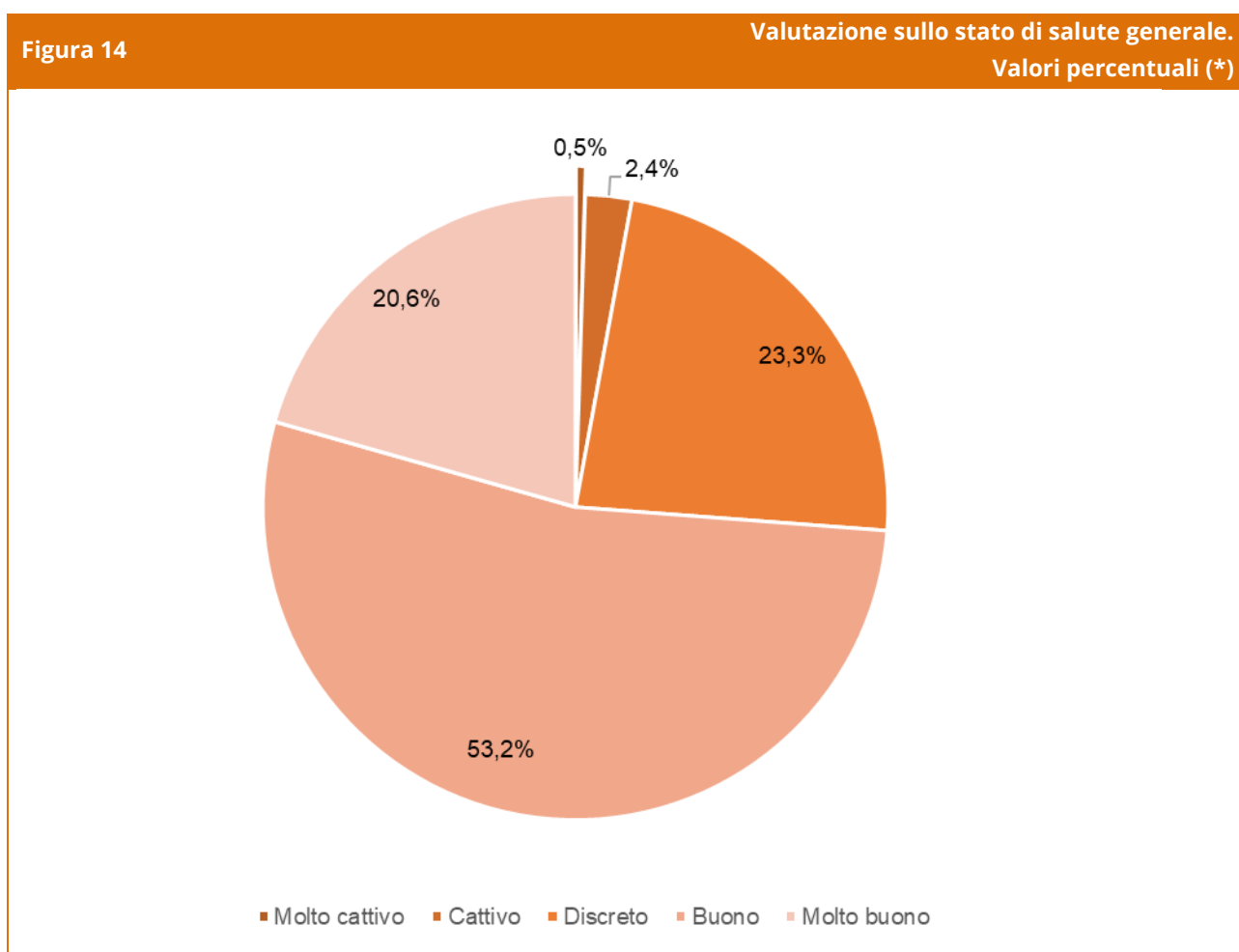
In quest'area vengono riportati alcuni risultati relativamente ad aspetti connessi con la salute e gli stili di vita degli intervistati nonché una descrizione delle iniziative aziendali e attività di promozione della salute nei luoghi di lavoro di cui fanno parte.

Salute psicofisica

Di seguito viene presentata una fotografia complessiva dei risultati relativi alla percezione della salute degli intervistati. In accordo con la definizione di salute dell'Oms, intesa come "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o di infermità", ai lavoratori sono state poste domande relative allo stato generale di salute, alla presenza di disturbi fisici

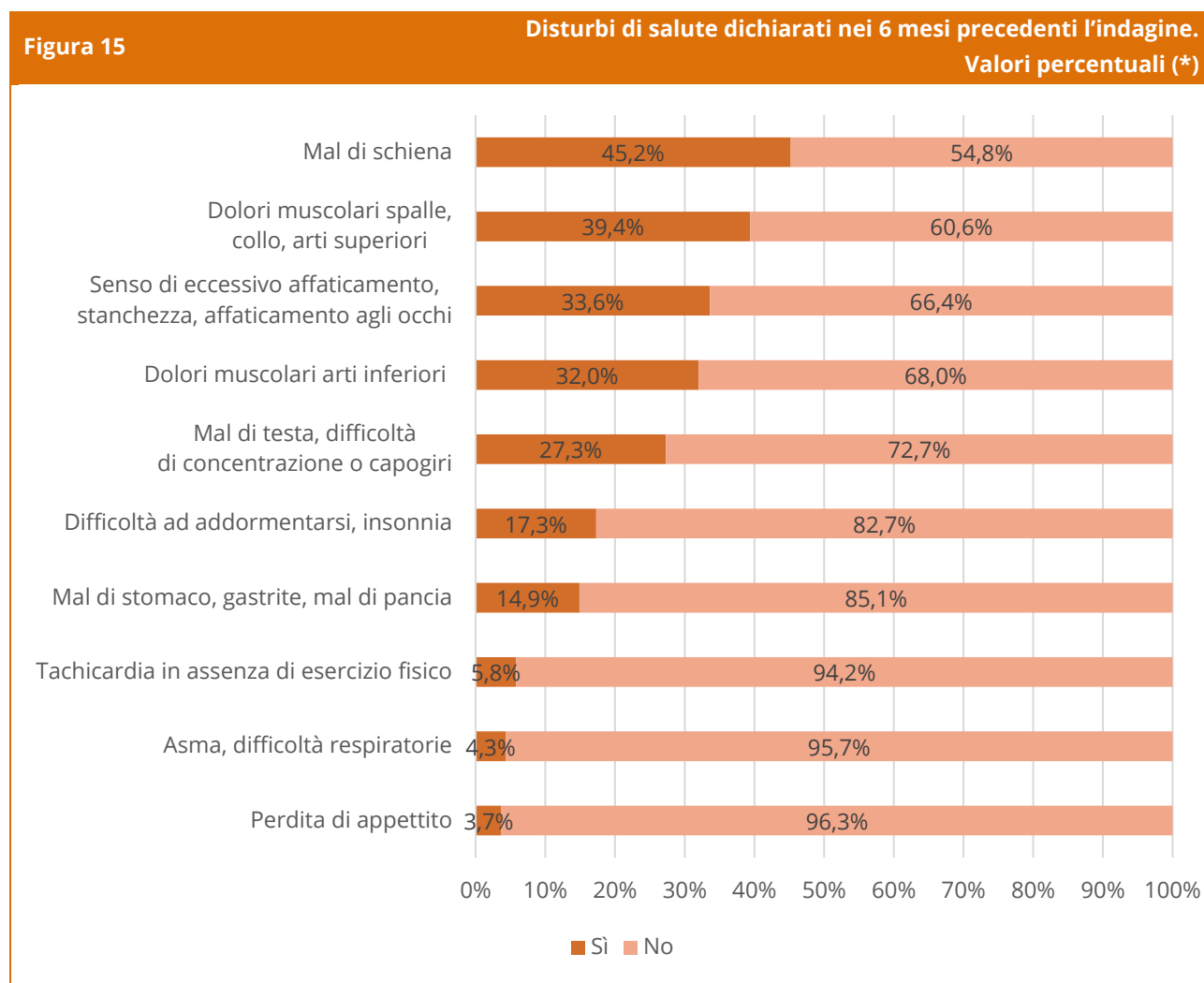
rilevanti e alla necessità di assentarsi per lunghi periodi dal lavoro a causa di malattia o infermità. A completamento di tale area, sono state, inoltre, poste domande che investigano la percezione di salute mentale, attraverso un indicatore introdotto dall'Oms per la misura del benessere individuale, ampiamente utilizzato nelle maggiori indagini europee.

Nella Figura 14 sono indicati i risultati relativi allo stato di salute generale espresso dagli intervistati e misurato su una scala variabile da "molto buona" a "molto cattiva". Il 53,2% del campione dichiara di godere di un buono stato di salute e il 20,6% di uno stato molto buono. Un peggioramento statisticamente significativo, seppur con percentuali contenute, emerge nei lavoratori di età superiore ai 45 anni che riportano, in percentuale maggiore, uno stato di salute discreto (30,5%) o cattivo (3,4%), rispetto ai lavoratori più giovani, con meno di 45 anni (rispettivamente 17,0% e 1,5%). Viceversa le percentuali di soggetti che dichiarano di godere di uno stato di salute molto buono sono il 27,3% tra coloro che hanno meno di 45 anni e 12,9% tra quelli con più di 45 anni. I lavoratori del settore agricoltura riportano uno stato di salute discreto con percentuale maggiore (33,8%) rispetto agli altri settori che fanno registrare percentuali comprese tra il 19% e il 27% circa.



(*) n = 8.000.

Per indagare più approfonditamente sullo stato di salute, è stato chiesto agli intervistati se nei sei mesi precedenti l'indagine abbiano sofferto o meno di specifici disturbi di salute, tra cui, a titolo esemplificativo, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari, insonnia, ecc. Come mostrato in Figura 15, le percentuali più alte tra i disturbi di salute elencati dall'intervistatore si registrano per mal di schiena (45,2%), dolori muscolari alle spalle, al collo e agli arti superiori (39,4%) e senso di affaticamento eccessivo, stanchezza, affaticamento agli occhi (33,6%).



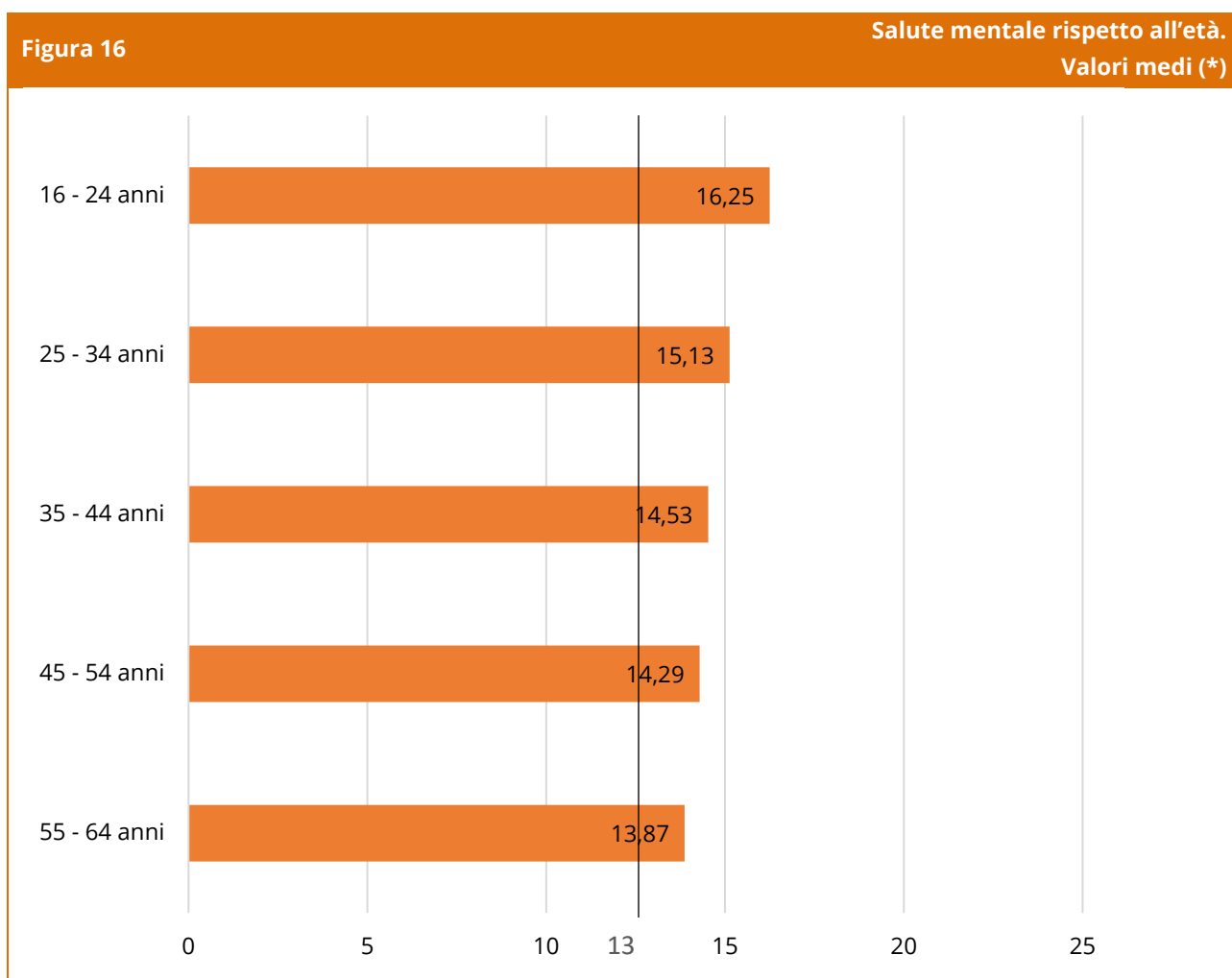
(*) n = 8.000.

Quale ulteriore approfondimento degli effetti della salute sul lavoro, è stato chiesto agli intervistati se sono stati ostacolati in qualsiasi modo nello svolgimento della propria attività lavorativa a causa di una lunga malattia o invalidità, infermità o problemi di salute mentale. Solo il 5,1% ha dichiarato "sì, per un certo periodo" e l'1,5% "sì, per molto tempo", mentre il 93,4% ha risposto di no, con una percentuale maggiore per i lavoratori tra i 16 e i 24 anni (98,7%). Tale percentuale tendenzialmente decresce all'aumentare dell'età attestandosi al 93,1% nella classe di età 55 - 64 anni.

Per quanto riguarda la percezione della salute mentale, agli intervistati è stato chiesto di rispondere ad alcune domande, sviluppate dall'Oms e ampiamente utilizzate a livello europeo, per la misura dell'attuale

stato di salute mentale. Le domande fanno riferimento all'umore, al senso di vitalità e all'interesse generale nel periodo di riferimento delle ultime due settimane precedenti l'indagine. La scala di risposta permette di riportare un punteggio compreso tra 0 e 5 (0 = mai e 5 = tutto il tempo). Il punteggio finale, ottenuto come somma di punteggi alle singole domande, ricade pertanto in un intervallo compreso tra 0 e 25, dove 0 rappresenta il peggior benessere possibile e 25 il miglior benessere possibile. Si fa presente che un punteggio al di sotto del valore soglia, identificato dall'Oms come uguale a 13, indica una scarsa salute mentale e presenza di depressione.

Dai risultati emerge che il valore medio del campione rispetto alla salute mentale corrisponde a 14,56, pertanto lievemente superiore al valore soglia. Sono da segnalare alcune differenze significative emerse; in particolare come mostrato nella Figura 16, all'aumentare dell'età diminuisce il valore medio, a indicare un peggioramento della salute mentale nei lavoratori più anziani rispetto ai giovani. Anche aggregando la variabile età in due classi, emergono differenze statisticamente significative, avendo registrato per i lavoratori con meno di 45 anni un valore medio di 14,93, e per gli over 45 un valore medio pari a 14,13. Infine, rispetto al genere, gli uomini (14,93) raggiungono un punteggio medio significativamente superiore rispetto a quello delle donne (14,11).

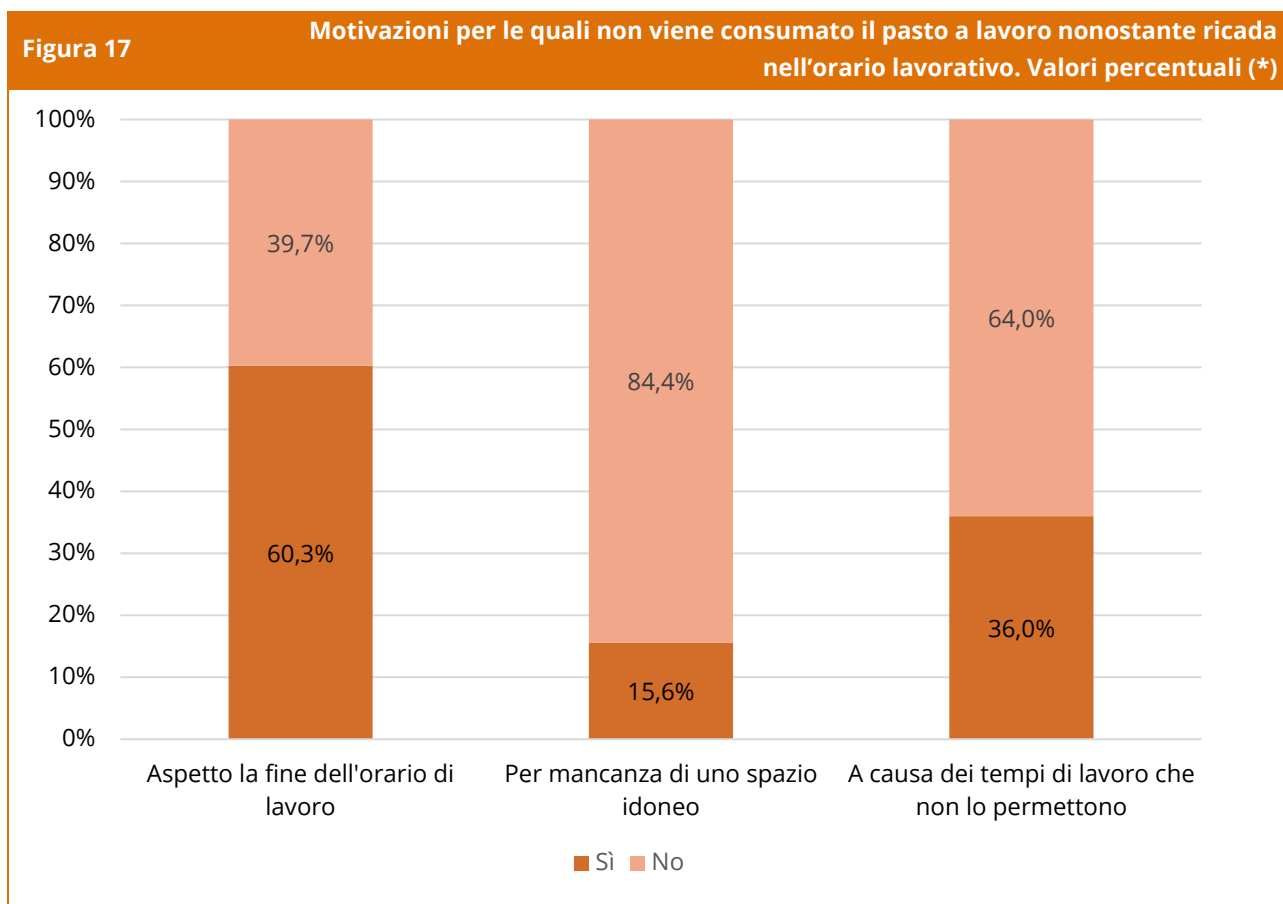


(*) n = 8.000.

(**) 0 = peggior benessere, 25 = miglior benessere. Valore soglia = 13.

Stili di vita

Relativamente alle abitudini alimentari al lavoro è stato chiesto ai rispondenti, il cui orario di lavoro comprende uno dei pasti principali (corrispondente al 68,7% del campione totale), se fosse effettivamente loro abitudine consumare il pasto durante l'orario di lavoro. Il 92,7% ha risposto in maniera affermativa, di cui il 65,2% ha specificato di mangiare un pasto caldo (tramite mensa aziendale o portandosi il pasto da casa), mentre il 34,1% di effettuare un pasto veloce e freddo (panini, tramezzini, pizza ecc.). Un approfondimento di questa sezione, soprattutto con riferimento ai settori di attività economica, è presente nella Sezione 4 - Analisi secondarie a supporto della gestione dell'emergenza COVID-19. Il consumo di un pasto caldo (tramite mensa aziendale o portandosi il pasto da casa) è maggiormente frequente negli intervistati che lavorano in aziende di grandi dimensioni (70,6%) e tra i lavoratori con età superiore ai 45 anni (67,6%) rispetto a tutti gli altri gruppi di intervistati. Rispetto a coloro che hanno dichiarato di non consumare alcun pasto a lavoro nonostante sia ricompreso nel proprio orario lavorativo, in Figura 17 vengono riportate alcune delle motivazioni e le relative percentuali di risposta. La motivazione principale per il mancato consumo del pasto risulta essere la volontà di attendere la fine dell'orario lavorativo per mangiare (60,3%), segue tuttavia la velocità dei ritmi di lavoro che non consentirebbe di consumare il pasto (36,0%). Solo il 15,6% invece è impossibilitato a causa della mancanza di uno spazio adeguato. Tra i lavoratori dei settori della pubblica amministrazione (72,7%) e della sanità (85,7%) la motivazione più ricorrente è l'attesa volontaria della fine dell'orario lavorativo per mangiare. La velocità dei tempi di lavoro è risultata una motivazione particolarmente frequente per non consumare il pasto nei lavoratori tra i 16 e i 24 anni (64,0%) rispetto a quelli di altre fasce di età. Tuttavia, è meno frequente tra i lavoratori dei settori della pubblica amministrazione (hanno risposto no nel 53,9% dei casi) rispetto ai colleghi degli altri settori, e negli intervistati che lavorano in aziende di grandi dimensioni (hanno risposto no nel 51,8% dei casi) rispetto alle altre classi di dimensione aziendale. L'adeguatezza degli spazi non ha mostrato differenze particolarmente significative tra i gruppi di confronto.



(*) n = 398.

Sono state poi poste alcune domande relative all'abitudine all'attività fisica nel tempo libero. Solo il 33,7% degli intervistati ha dichiarato di praticarla regolarmente, di cui il 71,0% specifica di farlo tra i 2 e i 3 giorni a settimana e il 59,0% di fare almeno un'ora ogni volta, mentre il 22,8% almeno 2 ore.

Rispetto all'età, una percentuale maggiore di lavoratori over 45 (70,2%) ha dichiarato di non praticare attività fisica regolarmente, rispetto ai colleghi più giovani (62,8%). Sono inoltre gli uomini (35,4%) più dediti all'attività fisica rispetto alle donne (31,7%). Tra coloro che hanno dichiarato di svolgere regolarmente attività fisica troviamo delle differenze significative nella frequenza e durata di tale attività. In particolare, le donne hanno dichiarato di svolgerla più giorni alla settimana (75,3%) in misura maggiore degli uomini (67,9%). La fascia di lavoratori più giovani (16 - 24 anni) svolge attività fisica tutti i giorni in misura maggiore (21,2%) rispetto agli intervistati di tutte le altre fasce di età. Inoltre, i lavoratori di età inferiore ai 45 anni hanno dichiarato più frequentemente che quando svolgono attività fisica lo fanno per oltre 2 ore (24,8%) rispetto ai lavoratori più anziani (19,9%). Rispetto al genere, le donne svolgono più frequentemente attività fisica per un'ora (66,2% vs 53,7% degli uomini), mentre gli uomini hanno dichiarato più frequentemente di praticare ogni volta 2 ore (26,2%) o più di 2 ore (6,8%), in confronto alle donne (rispettivamente 18,0% e 2,0%). Infine, è stato chiesto agli intervistati se, nei 5 anni precedenti l'indagine, nella propria azienda sono state effettuate iniziative o azioni finalizzate alla promozione della salute, quali promozione dell'attività fisica, educazione alla corretta alimentazione, iniziative di welfare per il bilanciamento con la vita privata (es. asili nido, navetta, ecc.), sportello di ascolto e assistenza per

smettere di fumare e/o contro l'abuso di alcol. È interessante notare che le risposte positive riportate non superano l'11% dei rispondenti per nessuna delle iniziative elencate dall'intervistatore. Un confronto tra rispondenti appartenenti ad aziende con classi di addetti differenti ha mostrato che la frequenza di tali iniziative o azioni di promozione della salute cresce al crescere della dimensione aziendale e supera frequentemente la frequenza media del campione nelle aziende di medie e grandi dimensioni.

3. INDAGINE SUI DATORI DI LAVORO

L'indagine che ha coinvolto i DL ha avuto l'obiettivo, da un lato, di esplorare il loro livello generale di consapevolezza rispetto al sistema di tutela della SSL in applicazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. (anche a confronto con i dati emersi dalla prima indagine) e, dall'altro, di rilevare la loro percezione relativamente ai rischi per la salute e sicurezza presenti in azienda. In particolare, rispetto alla prima indagine Insula [13], in questa edizione, sono stati introdotti approfondimenti relativi ai cambiamenti del mondo del lavoro, inclusi gli aspetti legati all'innovazione tecnologica e alle nuove modalità di lavoro, oltre a un focus sulla promozione della salute in azienda. L'indagine è stata condotta su un campione di 1.000 aziende, rappresentativo dell'intera realtà nazionale e stratificato per macro-aree geografiche, dimensione aziendale e settore di attività economica, come descritto in dettaglio nelle Tabelle 5, 6 e 7 della guida alla lettura.

3.1 METODOLOGIA

L'indagine, svolta in collaborazione con Doxa S.p.A. e con la Consulenza statistico attuariale (CSA) dell'Inail, ha avuto come universo di riferimento circa 8.000 aziende estratte dall'archivio Inail di aziende assicurate nell'anno 2016, stratificate in base al settore di attività economica, alla dimensione aziendale e alla macro-area geografica. L'indagine è stata svolta tra tutti i soggetti che, nell'ambito delle aziende contattate, svolgevano la funzione di DL, ai sensi del d.lgs. 81/2008 e s.m.i., o con il dirigente da lui delegato. Dopo aver contattato 8.037 anagrafiche disponibili, si è giunti a un campione finale di 1.000 DL. L'elaborazione dei dati è stata svolta mediante l'applicazione di una variabile di ponderazione che ha consentito di riportare i dati alle esatte proporzioni rispetto alla popolazione di base, in modo da garantire la rappresentatività a livello nazionale.

La fase estensiva dell'indagine si è svolta nel periodo marzo - giugno 2019 in collaborazione con la società Doxa S.p.A., attraverso la somministrazione telefonica, con metodologia CATI, di un questionario opportunamente predisposto. La rilevazione è stata preceduta da una fase pilota, svolta nel mese di febbraio 2019, con l'obiettivo di testare il questionario e verificarne la compatibilità con la metodologia di somministrazione, in relazione alla fluidità e alla chiarezza delle domande, nonché alla durata dell'intervista.

Tale fase è stata preceduta da una sessione di formazione, svolta dai ricercatori Inail, con il supporto dei ricercatori Doxa S.p.A., che è stata rivolta ai rilevatori esperti nella conduzione di indagini telefoniche realizzate con metodologia CATI, con esperienza almeno biennale nel campo.

Per un approfondimento specifico sulla metodologia di campionamento, di somministrazione del questionario e sulle fasi procedurali dell'indagine, si rimanda alla nota metodologica presente in Appendice 3.

3.1.1 Questionario di rilevazione

Il questionario di rilevazione (riportato in Appendice 4) è stato sviluppato a partire dalla versione utilizzata per la prima edizione dell'indagine, tenendo conto delle novità normative intervenute, dei cambiamenti del mondo del lavoro, dell'analisi della letteratura di riferimento e di benchmarking con le principali survey europee sulle tematiche indagate.

Il questionario finale è strutturato in domande a risposta chiusa ed è articolato in undici sezioni volte a indagare, nel modo più ampio possibile, i diversi aspetti legati alla implementazione e gestione della SSL in azienda, così come la percezione dei cambiamenti intervenuti nel mondo del lavoro, utilizzando (ove possibile) domande validate o confrontabili con le più importanti indagini sul tema.

1. **Caratteristiche socio-demografiche e aziendali.** Le caratteristiche socio-demografiche fanno riferimento all'età, al genere, al titolo di studio, alla nazionalità, all'anzianità nel ruolo di DL, al settore di attività economica e alla dimensione aziendale; viene inoltre chiesto se il DL svolge anche le funzioni di RSPP e, in questo caso, da quanto tempo. È prevista una domanda finalizzata a escludere dal campione tutti i soggetti che ricoprono il ruolo di DL (o la persona delegata per tali funzioni) in aziende di tipo individuale o familiare.
2. **Valutazione e gestione dei rischi.** Quest'area esplora aspetti connessi alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione e protezione adottate. Nello specifico, si chiede al DL se, nella sua azienda, il SPP è gestito internamente o esternamente, quali figure della prevenzione hanno partecipato attivamente all'ultima valutazione dei rischi e se è a conoscenza delle procedure standardizzate per la valutazione dei rischi, di recente introdotte dalla specifica normativa. Viene, inoltre, chiesto di esprimere il proprio grado di accordo, su una scala Likert a 5 passi (1 = per niente d'accordo e 5 = completamente d'accordo), su alcune affermazioni relative alle attività di valutazione e gestione dei rischi. Seguono domande finalizzate a verificare l'adozione di specifiche misure di prevenzione e protezione e il loro grado di efficacia (scala da 1= per niente efficace a 5 = completamente efficace) e l'utilizzo di risorse (buone prassi, atti di indirizzo regionali, documentazione scientifica, ecc.) per la gestione della SSL in azienda. In tale sezione viene, inoltre, esplorata l'eventuale presenza delle diverse tipologie di fattori di rischio per la salute e la sicurezza, ai sensi del d.lgs. 81/2008 e s.m.i., negli ambienti di lavoro: rischi fisici, chimici, biologici, biomeccanici ed ergonomici, rischio da SLC, da lavoro al VDT e rischi legati alle interferenze tra diverse attività lavorative. Chiude la sezione un focus sulla valutazione e gestione del rischio SLC, con approfondimenti sull'eventuale implementazione di un percorso di valutazione specifico, sulla metodologia/strumenti adottati e sull'efficacia degli stessi.
3. **Sorveglianza sanitaria.** Le domande che compongono questa sezione si focalizzano su aspetti legati alla sorveglianza sanitaria dei lavoratori; nel caso in cui questa sia prevista in azienda, si chiede al DL di indicare la propria opinione sulla stessa. A completamento della sezione una domanda finalizzata a esplorare il giudizio dei DL, valutato su una scala tipo Likert a 5 passi (1 = per niente utile e 5 = completamente utile) sull'utilità del sopralluogo degli ambienti di lavoro effettuato dal MC.
4. **Riunione periodica e consultazione.** In questa sezione si chiede al DL se per l'azienda è previsto l'obbligo di riunione periodica ex art. 35 d.lgs. 81/2008 e s.m.i. e se, in seguito a essa, siano stati adottati codici di condotta o buone prassi per la prevenzione di infortuni e malattie professionali, nonché un giudizio, su una scala tipo Likert (1 = per niente efficace e 5 = completamente efficace),

sul grado di efficacia di tali misure. A completamento della sezione, è prevista una domanda sulla frequenza di utilizzo (scala variabile da 1 = mai a 5 = sempre) delle diverse opzioni di modalità di consultazione.

5. **Vigilanza ed ispezioni.** Le domande di questa sezione sono relative all'attività ispettiva degli Organi di vigilanza (ODV). Nello specifico, si chiede al DL - relativamente ai 5 anni precedenti l'indagine - di indicare il numero di ispezioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro subite, eventualmente il proprio vissuto, nonché la percezione di tale esperienza rispetto alle modalità di svolgimento (equità, competenza e professionalità) e una valutazione sull'efficacia dell'intervento ispettivo.
6. **Formazione.** In questa sezione si invita il DL a dare un giudizio generale sul valore della formazione obbligatoria dei lavoratori ai sensi dell'art. 37 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. e sulla efficacia delle diverse modalità di fornitura della stessa su una scala tipo Likert (1 = per niente e 5 = completamente). Successivamente si chiede al DL se, oltre alla suddetta formazione obbligatoria, sono stati effettuati ulteriori interventi formativi per i lavoratori e se lui stesso ha partecipato a corsi di formazione sulla SSL.
7. **Promozione della salute.** Le domande di questa sezione indagano le tipologie di interventi eventualmente realizzati in azienda con un dettaglio relativo agli aspetti connessi alla alimentazione sul luogo di lavoro.
8. **Criticità e bisogni nella gestione della SSL.** Tale sezione è composta da domande volte a esplorare le percezioni e gli atteggiamenti del DL rispetto a eventuali elementi di criticità o a specifici bisogni che emergono nell'adempimento degli obblighi di gestione della SSL connessi al suo ruolo. Con la prima domanda, si chiede all'intervistato, su una scala tipo Likert (1 = per niente e 5 = completamente), quanto si sente sovraccaricato dalle responsabilità relative alla tutela della SSL. Si chiede, poi, di indicare l'atteggiamento dei lavoratori rispetto alla SSL. Si è ritenuto altresì opportuno inserire tre domande estratte dalla survey ESENER: la prima ha il fine di valutare quanto specifici aspetti, quali la mancanza di risorse, la mancanza di supporto tecnico, gli eccessivi adempimenti obbligatori, ecc., possano costituire un ostacolo per un'efficace gestione della SSL; la seconda ha lo scopo di valutare una serie di motivazioni, quali gli adempimenti di obblighi di legge, la pressione da parte degli ODV, le richieste dei lavoratori o dei loro rappresentanti, ecc., che possono spingere un'azienda ad affrontare le questioni relative alla SSL; con la terza si chiede invece di valutare aspetti determinanti - semplificazione normativa, accrescimento della qualificazione professionale delle figure della prevenzione, incremento dei fondi, ecc. - per il miglioramento della gestione della SSL [7-9]. Si invita poi a valutare, su una scala tipo Likert (1 = per niente; 5 = completamente), quanto, in relazione all'attuale situazione economica nazionale, per un'azienda sia sostenibile investire in sicurezza. In merito poi alle associazioni di categoria, agli organismi paritetici e all'Inail, si chiede di esprimere un giudizio, su una scala tipo Likert (1 = per niente utile; 5 = completamente utile), sull'utilità dell'assistenza da essi fornita nella gestione della SSL. A completamento della sezione, si chiede all'intervistato se è a conoscenza degli incentivi previsti dall'Inail per le aziende ed eventualmente se essi possono contribuire a migliorare la SSL.
9. **Figure della prevenzione.** Nella sezione dedicata alle figure della prevenzione, oltre a indagare se nella propria azienda il RLS sia stato nominato/eletto nell'ambito delle rappresentanze sindacali, si invita il DL a definire il tipo di rapporto - collaborativo/formale/conflittuale/inesistente - con le altre figure della prevenzione con cui si confronta in azienda.

10. **Cultura della sicurezza.** In questa sezione si invita il DL a scegliere l'affermazione che meglio descrive il concetto di tutela della SSL tra quelle elencate (ad esempio, un obbligo di legge, un dovere morale, un valore aggiunto, ecc.) e si chiede di valutare le variazioni nel livello di SSL (aumentato, invariato, diminuito) nei 10 anni precedenti l'indagine.
11. **Aspetti connessi ai cambiamenti del mondo del lavoro.** Nell'ultima sezione sono stati indagati alcuni dei principali aspetti connessi ai cambiamenti del mondo del lavoro che possono avere ripercussioni sulla qualità delle condizioni lavorative: lo smart working e l'aggiornamento tecnologico. Sono state chieste al DL informazioni sull'introduzione dello smart working, la sua applicabilità e le relative percezioni. È stata, inoltre, esaminata la presenza di aggiornamenti tecnologici significativi avvenuti nei contesti lavorativi nei 5 anni precedenti l'indagine e il loro grado di utilità percepito dal DL su una scala tipo Likert (1 = per niente; 5 = completamente). Sempre in base alla stessa scala di risposta è stato indagato quanto il DL ritenga che in futuro gli aggiornamenti tecnologici possano rendere obsolete le attività lavorative tradizionali.

3.1.2 Analisi statistica

L'analisi dei questionari è stata svolta mediante SPSS versione 22. Per le scale Likert e per le domande con risposta di tipo nominale/ordinale sono state calcolate le frequenze assolute e percentuali nel campione totale e, ad un maggior livello di dettaglio, mediante tabelle a doppia entrata, le frequenze percentuali nei vari sottogruppi generati dalle variabili socio-demografiche e aziendali, al fine di mettere in evidenza eventuali peculiarità. Per le domande che hanno previsto l'attribuzione di un punteggio su una scala compresa tra 1 e 5 - dove 1 indica il valore minimo e 5 il valore massimo - sono stati calcolati i punteggi medi sia nel campione totale che nei vari sottogruppi generati dall'incrocio con le variabili socio-demografiche ed aziendali. Per il primo gruppo di domande, al fine di verificare l'eventuale presenza di associazione tra le variabili socio-demografiche ed aziendali e le risposte date, è stato utilizzato il test del Chi Quadrato (χ^2). Mentre, per le domande per le quali è stato calcolato un punteggio medio, è stato applicato il test ANOVA. Sono stati considerati significativi valori di $p < 0,05$. Si riporta di seguito una descrizione dei principali risultati ottenuti, con approfondimenti relativi ad alcuni confronti in base alle principali variabili socio-demografiche e aziendali contemplate nell'indagine, che sono risultati statisticamente significativi.

3.1.3 Guida alla lettura dei risultati

Nelle Tabelle 5, 6 e 7 si riportano indicazioni relative alle variabili considerate nell'analisi dei dati.

Tabella 5		Ripartizioni geografiche
Macro-area geografica	Regioni	
Nord	Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Piemonte, Trentino-Alto Adige, Valle d'Aosta, Veneto	
Centro	Lazio, Marche, Toscana, Umbria	
Sud e Isole	Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia	

Tabella 6		Classificazione delle attività economiche ATECO 2007
Sezione	Descrizione	Abbreviazione nel testo
A	Agricoltura, silvicoltura e pesca	Agricoltura
B	Estrazione di minerali da cave e miniere	Industria
C	Attività manifatturiere	
D	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	
E	Fornitura di acqua: reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	
F	Costruzioni	Costruzioni
G	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	Commercio
I	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	
H	Trasporto e magazzinaggio	Trasporti
J	Servizi di informazione e comunicazione	Attività finanziarie
K	Attività finanziarie e assicurative	
L	Attività immobiliari	
M	Attività professionali, scientifiche e tecniche	Attività professionali
N	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	
O	Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	Pubblica amministrazione (PA)
P	Istruzione	
Q	Sanità e assistenza sociale	Sanità
R	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	Altri servizi
S	Altre attività di servizi	
T	Attività di famiglie e convivenze come DL per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	
U	Organizzazione e organismi extraterritoriali	

Tabella 7		Dimensione aziendale
Numero di addetti	Denominazione dell'azienda	
1 - 9	Micro-aziende	
10 - 49	Piccole aziende	
50 - 249	Medie aziende	
250 e oltre	Grandi aziende	

3.2 RISULTATI

3.2.1 Descrizione del campione

Il campione, composto da 1.000 soggetti, è costituito prevalentemente da individui di genere maschile (55,3%), di età compresa tra 45 e 54 anni (42,3%); la distribuzione per macro-area geografica risulta piuttosto equilibrata anche se con una prevalenza di DL residenti nel Nord Italia (37,0%); circa la metà del campione è in possesso del diploma di scuola media superiore. Il settore economico maggiormente rappresentato risulta essere quello dell'industria (14,5%), seguito dal settore delle attività finanziarie (12,2%). Inoltre, il 52,7% del campione intervistato svolge anche le funzioni di RSPP in base a quanto previsto dall'art. 34 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. (tra i DL che non svolgono tale funzione sono compresi anche coloro che non ricoprono tale ruolo sulla base delle limitazioni dettate dalla normativa).

Nella Tabella 8 sono riportate le principali caratteristiche socio-demografiche e aziendali del campione di indagine.

Tabella 8		Caratteristiche socio-demografiche e aziendali del campione	
Variabile	Descrizione	v.a.	%
Genere			
	Maschi	553	55,3
	Femmine	447	44,7
Classe di età			
	16 - 24	3	0,3
	25 - 34	75	7,5
	35 - 44	249	24,9
	45 - 54	423	42,3
	55 – 64	215	21,5
	65 e oltre	35	3,5
	Età media (deviazione standard)	48,2 (9,5)	
Titolo di studio			
	Diploma scuola media inferiore	51	5,1
	Diploma scuola media superiore	506	50,6
	Laurea triennale	83	8,3
	Laurea magistrale\specialistica	326	32,6
	Formazione post-laurea (master I o II livello, dottorato)	34	3,4

Macro-area geografica			
	Nord	370	37,0
	Centro	325	32,5
	Sud e Isole	305	30,5
Dimensione aziendale			
	1 – 9 addetti	320	32,0
	10 – 49 addetti	298	29,8
	50 – 249 addetti	252	25,2
	250 addetti e oltre	130	13,0
Settore di attività economica			
	Agricoltura	41	4,1
	Industria	145	14,5
	Costruzioni	86	8,6
	Commercio	110	11,0
	Trasporti	93	9,3
	Attività finanziarie	122	12,2
	Attività professionali	114	11,4
	Pubblica amministrazione	91	9,1
	Sanità	94	9,4
	Altre attività di servizi	104	10,4

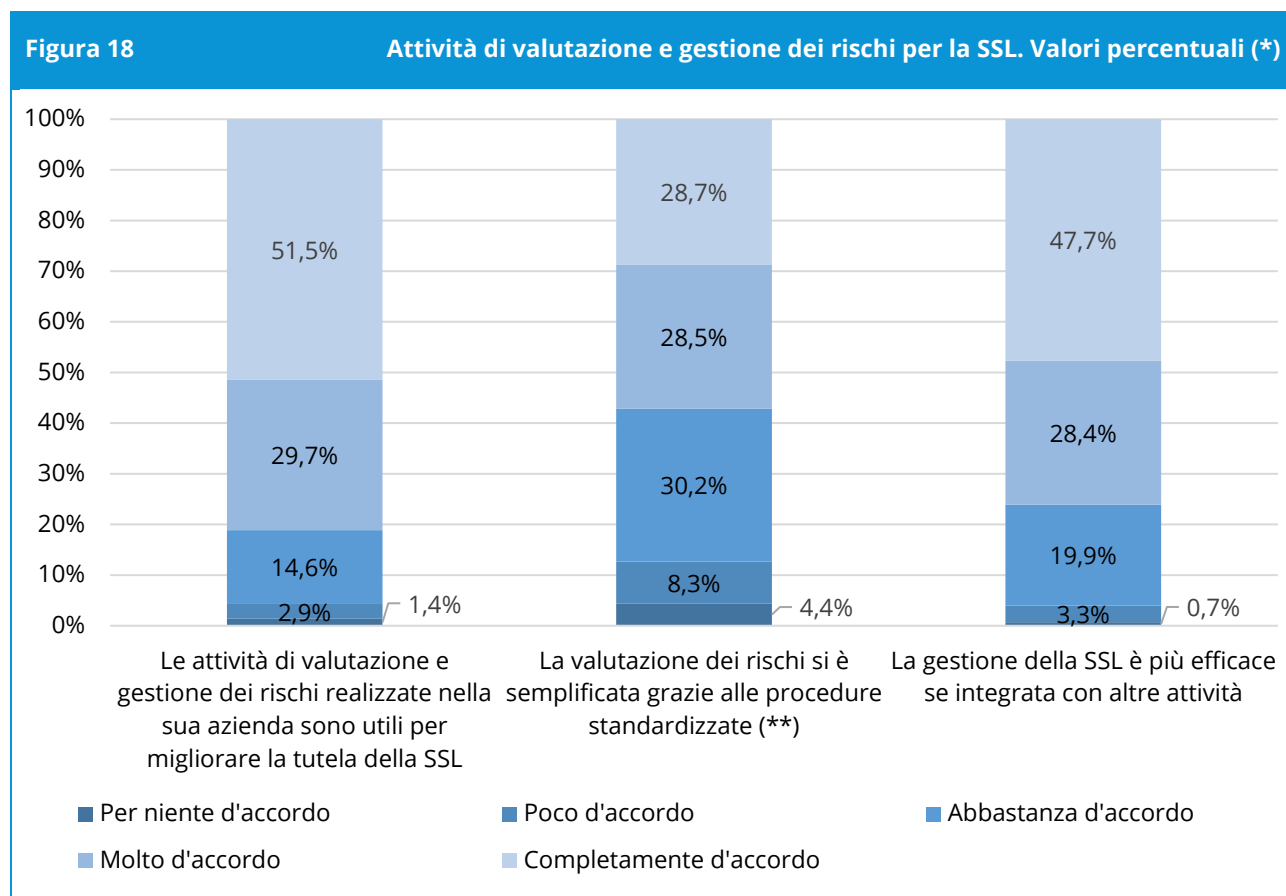
3.2.2 Valutazione e gestione dei rischi

Questa sezione esplora gli aspetti connessi alla valutazione dei rischi, alle modalità di gestione degli stessi, alle misure di prevenzione e protezione adottate e al loro grado di efficacia. Vengono, inoltre, esplorati i principali rischi rilevati in azienda, con un focus sulla valutazione e gestione del rischio SLC.

Tra chi svolge esclusivamente la funzione di DL (non assumendo contemporaneamente anche il ruolo di RSPP), il SPP è gestito internamente nel 34,8% dei casi. In occasione dell'ultima valutazione dei rischi, i DL intervistati hanno dichiarato che tutte le figure della prevenzione risultano in qualche misura coinvolte in tale attività, anche se le collaborazioni più frequenti risultano essere quelle con i consulenti esterni (72,6% dei casi), con il MC (67,6% dei casi) e con i RSPP (52,7% dei casi); quest'ultima modalità di risposta è stata rivolta esclusivamente a coloro che non svolgono anche la funzione di RSPP.

L'81,2% dei DL si dichiara molto o completamente in accordo sull'utilità delle attività di valutazione e gestione dei rischi svolte in azienda per migliorare la SSL, come anche sulla maggiore efficacia delle stesse quando integrate con altre attività (ad es. qualità, ambiente, responsabilità sociale d'impresa, promozione della salute); il 76,1% si dichiara molto e completamente in accordo con tale affermazione

(Figura 18). Incrociando i dati con le principali variabili aziendali, emergono associazioni significative soprattutto con la dimensione aziendale; a tal riguardo, le attività di valutazione e gestione dei rischi realizzate in azienda risultano significativamente meno utili secondo il parere dei DL operanti nelle micro-aziende.

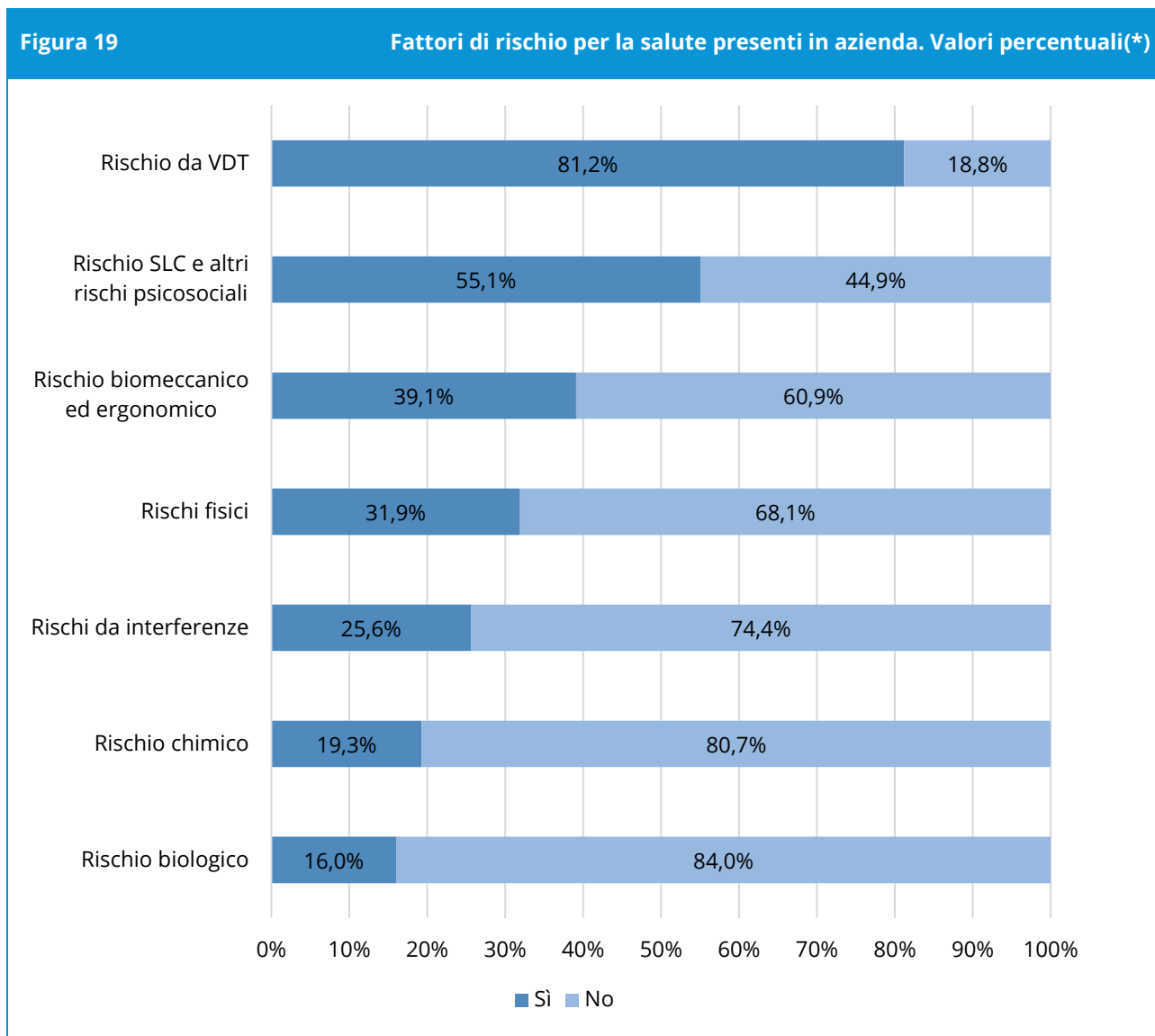


(*) n = 1.000.

(**) n = 618, ossia solo le aziende in cui sono previste procedure standardizzate (meno di 50 addetti).

Il 67,1% del campione ha adottato misure specifiche di prevenzione e protezione a seguito della valutazione dei rischi. Anche in questo caso, la dimensione aziendale e la macro-area geografica risultano influire in maniera significativa sui risultati. In particolare, l'adozione di tali misure è significativamente meno frequente nelle micro-aziende (53,8%) rispetto alle grandi (84,6%) e, viceversa, risulta più frequente nelle aziende del Nord (71,9%), rispetto a quelle del Centro (64,0%) e del Sud e Isole (64,6%). In generale, l'82,6% dei DL che hanno adottato tali misure le ha giudicate molto e completamente efficaci per migliorare la salute e sicurezza dei lavoratori. Tale giudizio risulta associato con la macro-area geografica, con percentuali di accordo registrate tra i DL del Nord (85,3%) significativamente superiori rispetto sia a quelli del Centro (80,8%) che del Sud e Isole (81,1%). I prodotti editoriali di istituzioni pubbliche e i siti web specializzati sono risultati essere le risorse informative maggiormente utilizzate dal campione per la gestione della SSL nella propria azienda, rispettivamente per il 34,8% e 30,1% dei rispondenti.

Fra i rischi per la salute e sicurezza, quello connesso al lavoro al VDT risulta il principale, seguito dal rischio SLC come illustrato in Figura 19.



(*) n = 1.000.

La presenza o meno di ciascun fattore di rischio è fortemente connessa con la dimensione aziendale. In particolare, il rischio da VDT è più presente in aziende di grandi dimensioni (90,8%), così come il rischio SLC (70,8%). In generale si registrano, per ciascuna tipologia di rischio, percentuali di presenza significativamente maggiori nelle grandi aziende. L'analisi dei gruppi fa registrare differenze significative anche per macro-area geografica; relativamente al rischio da interferenze tra lavorazioni diverse, al rischio SLC e al rischio biologico, si evidenzia una presenza significativamente più elevata nelle aziende del Nord. I valori disaggregati per settori di attività economica mostrano differenze significative per ciascun fattore di rischio analizzato, come dettagliatamente illustrato nella Tabella 9. Il settore che presenta la percentuale di presenza significativamente più elevata per il rischio da lavoro al VDT è quello della pubblica amministrazione (89,0%); per il rischio SLC risulta essere il settore della sanità con una percentuale pari al 74,2%, settore per il quale si evidenzia la percentuale maggiore anche per la presenza del rischio biologico (56,0%) e del rischio biomeccanico (53,8%). Per quel che riguarda i rischi fisici,

risultano presenti maggiormente, in base al giudizio dei DL intervistati, nel settore dell'industria (54,5%); il rischio da interferenze nel settore delle costruzioni (40,0%) e il rischio chimico nel settore dell'industria (33,1%).

Tabella 9		Fattori di rischio per la salute presenti in azienda per settore di attività economica.									
		Valori percentuali									
Rischio		Agricoltura	Industria	Costruzioni	Commercio	Trasporti	Attività finanziarie	Attività professionali	Pubblica amministrazione	Sanità	Altri servizi
Fisici	Sì	41,5	54,5	50,0	23,6	31,9	21,5	23,9	19,8	35,5	19,4
	No	58,5	45,5	50,0	76,4	68,1	78,5	76,1	80,2	64,5	80,6
Chimico	Sì	24,4	33,1	30,2	11,0	16,1	6,7	20,2	9,9	27,7	14,4
	No	75,6	66,9	69,8	89,0	83,9	93,3	79,8	90,1	72,3	85,6
Biologico	Sì	27,5	8,3	15,0	14,7	10,9	5,6	20,0	10,2	56,0	13,4
	No	72,5	91,7	85,0	85,3	89,1	94,4	80,0	89,8	44,0	86,6
Biomeccanico ed ergonomico	Sì	47,5	50,0	52,3	32,7	40,9	23,0	31,0	27,5	53,8	39,4
	No	52,5	50,0	47,7	67,3	59,1	77,0	69,0	72,5	46,2	60,6
SLC - Psicosociale	Sì	45,0	40,0	61,9	45,4	52,2	56,2	58,0	65,9	74,2	55,9
	No	55,0	60,0	38,1	54,6	47,8	43,8	42,0	34,1	25,8	44,1
VDT	Sì	60,0	77,2	80,2	78,0	87,1	85,1	85,1	89,0	73,4	85,1
	No	40,0	22,8	19,8	22,0	12,9	14,9	14,9	11,0	26,6	14,9
Interferenze	Sì	17,1	28,7	40,0	17,4	26,4	16,7	25,7	22,5	38,7	22,1
	No	82,9	71,3	60,0	82,6	73,6	83,3	74,3	77,5	61,3	77,9

3.2.3 Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

Infine, si riporta un breve focus sul rischio SLC, la cui obbligatorietà di valutazione per i DL è stata introdotta dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i. Nello specifico è stato indagato se nelle aziende è stato implementato un percorso di valutazione specifico, quale metodologia è stata utilizzata e se gli strumenti adottati sono risultati efficaci.

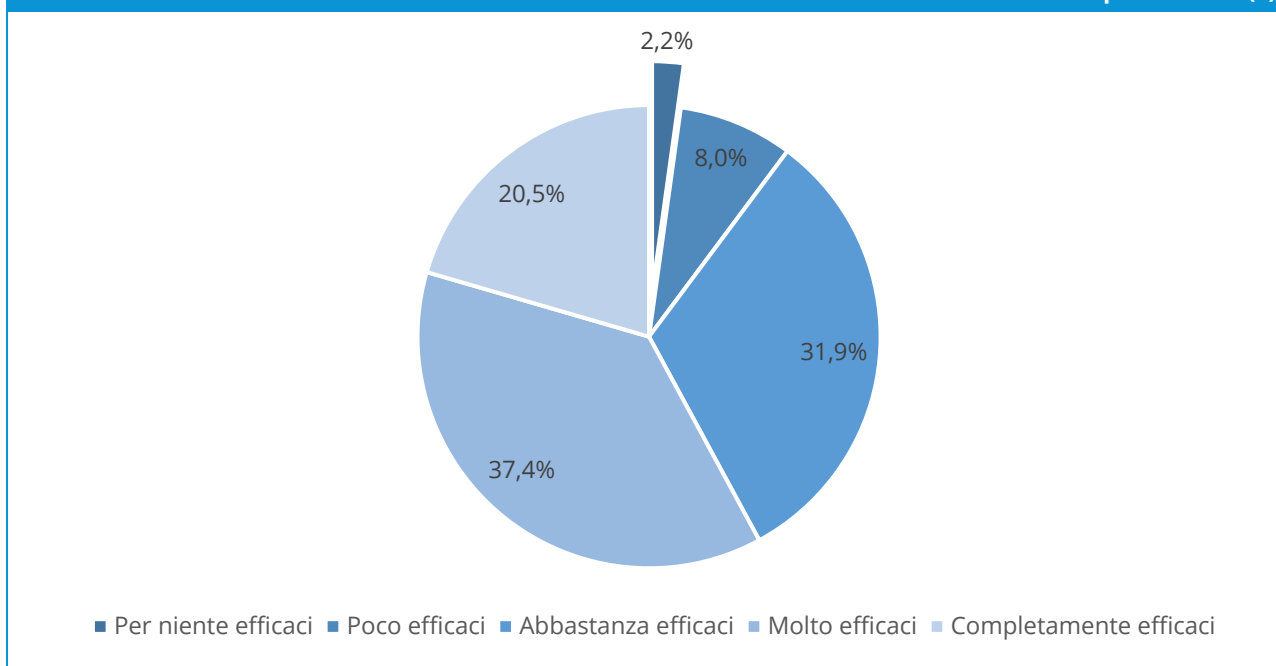
Il 49,9% dei DL intervistati dichiara che, nei 5 anni precedenti l'indagine, nella propria azienda è stato intrapreso un percorso di valutazione e gestione del rischio SLC. Un'analisi approfondita rispetto alle caratteristiche aziendali fa rilevare differenze significative rispetto alla dimensione aziendale. A tal riguardo, la percentuale di aziende che hanno effettuato la valutazione del rischio SLC aumenta significativamente all'aumentare della dimensione aziendale (29,1% nelle micro-aziende vs. il 76,9% nelle grandi aziende).

La metodologia Inail per la valutazione e gestione del rischio SLC è risultata lo strumento maggiormente adottato (35,8% dei rispondenti); da segnalare un 49,6% del campione che dichiara di non ricordare quale metodologia sia stata adottata in fase di valutazione.

Tra coloro che hanno intrapreso un percorso di valutazione e gestione del rischio SLC, il 57,9% ha ritenuto efficaci gli strumenti adottati (Figura 20).

Figura 20

Grado di efficacia degli strumenti adottati per la valutazione e gestione del rischio SLC.
Valori percentuali (*)



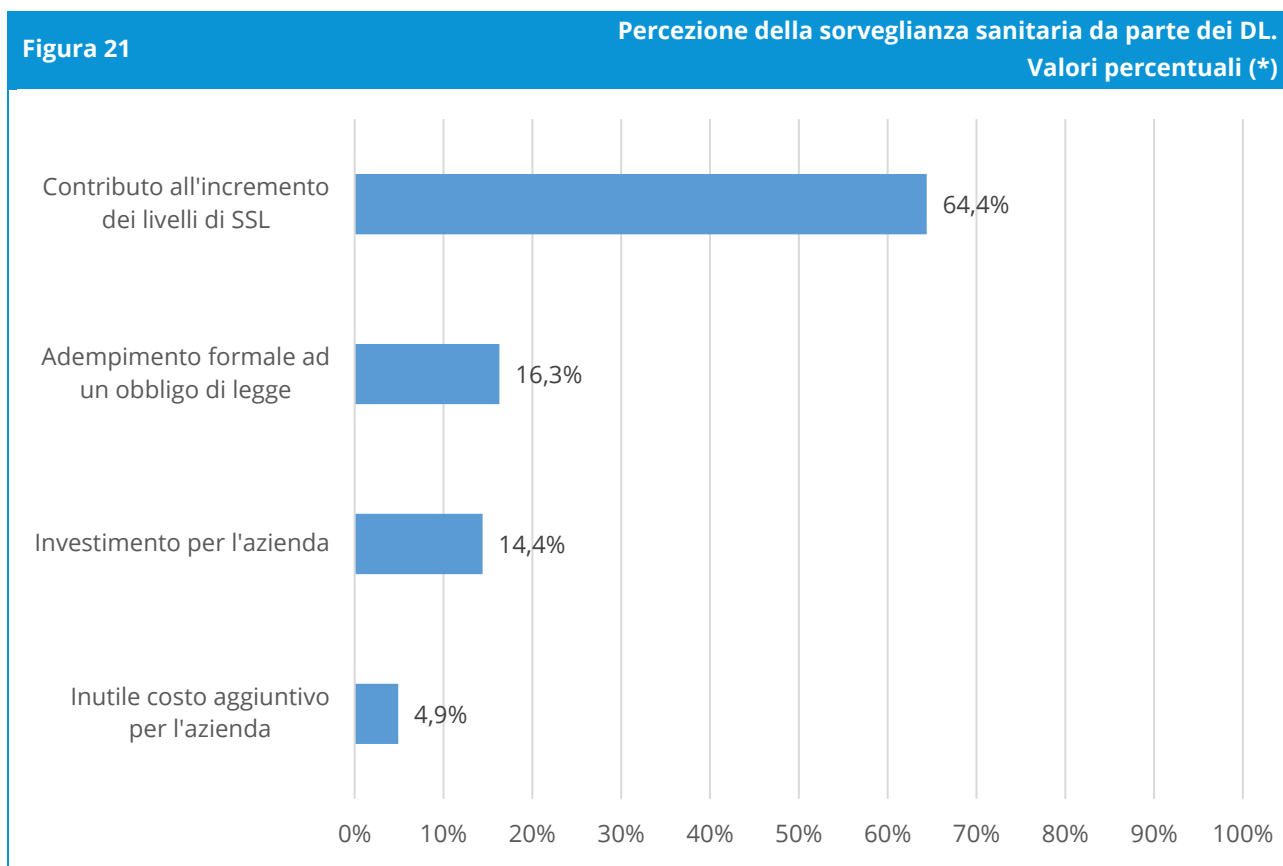
(*) n = 499, ossia solo le aziende che hanno intrapreso un percorso di valutazione e gestione del rischio SLC nei 5 anni precedenti l'indagine.

3.2.4 Attività delle figure della prevenzione - Vigilanza e ispezioni

In questa sezione vengono indagati gli ambiti legati alle attività delle figure della prevenzione in azienda, l'utilità e l'efficacia della sorveglianza sanitaria, nonché il giudizio rispetto alla riunione periodica e alla consultazione dei lavoratori. Nell'ambito dell'attività ispettiva degli ODV si esplora, inoltre, la valutazione dei DL sull'esperienza vissuta, anche rispetto alle modalità di svolgimento (equità, competenza e professionalità) e all'efficacia dell'intervento ispettivo.

Nel 72,7% delle aziende è prevista la sorveglianza sanitaria da parte del MC. Questa, in particolare, è risultata interessante in misura minore le micro-aziende (55,9%) e maggiormente le medie (81,3%) e le grandi aziende (85,4%). Su base geografica, nelle aziende del Nord Italia si osserva una frequenza significativamente maggiore (77,0%).

Fra i DL nella cui azienda è prevista la sorveglianza sanitaria, la maggior parte di essi (64,3%) ritiene che questa possa contribuire all'incremento dei livelli di SSL (Figura 21). Differenze emergono in base alla dimensione aziendale: la percentuale di chi lo considera un "investimento per l'azienda" è più elevata nelle grandi aziende (26,1%) rispetto alle micro (7,6%) mentre, al contrario, chi lo considera "un adempimento formale a un obbligo di legge" è presente prevalentemente nelle micro-aziende (25,1%) rispetto alle grandi (9,0%).

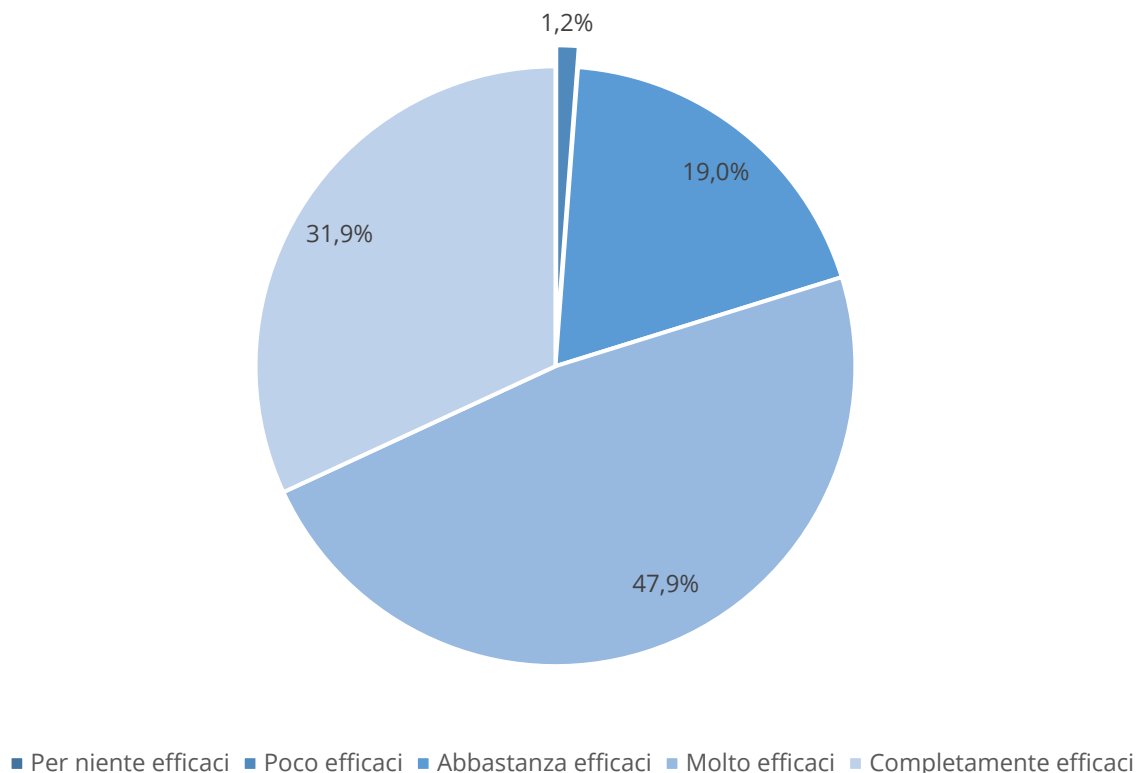


(*) n = 727, ossia solo le aziende in cui è prevista la sorveglianza sanitaria dei lavoratori da parte del MC.

Il sopralluogo effettuato dal MC negli ambienti di lavoro risulta, in base al giudizio dei DL intervistati, uno strumento molto o completamente utile per la SSL (71,4%), seppur con una variabilità tra le micro (56,2%) e le grandi aziende (82,0%). Rispetto alla riunione periodica, il 59,4% del campione dichiara che nella propria azienda è previsto tale obbligo (art. 35 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.); nell'ambito di queste aziende, l'84,8% degli intervistati dichiara di aver adottato codici di comportamento, buone prassi o obiettivi di miglioramento globale della sicurezza per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali; rispetto alla dimensione aziendale la percentuale scende al 78,3% nelle aziende di medie dimensioni. La Figura 22 riporta il giudizio dei DL sul grado di efficacia delle misure adottate in azienda.

Figura 22

Grado di efficacia dei codici di comportamento o buone prassi adottati in azienda.
Valori percentuali (*)

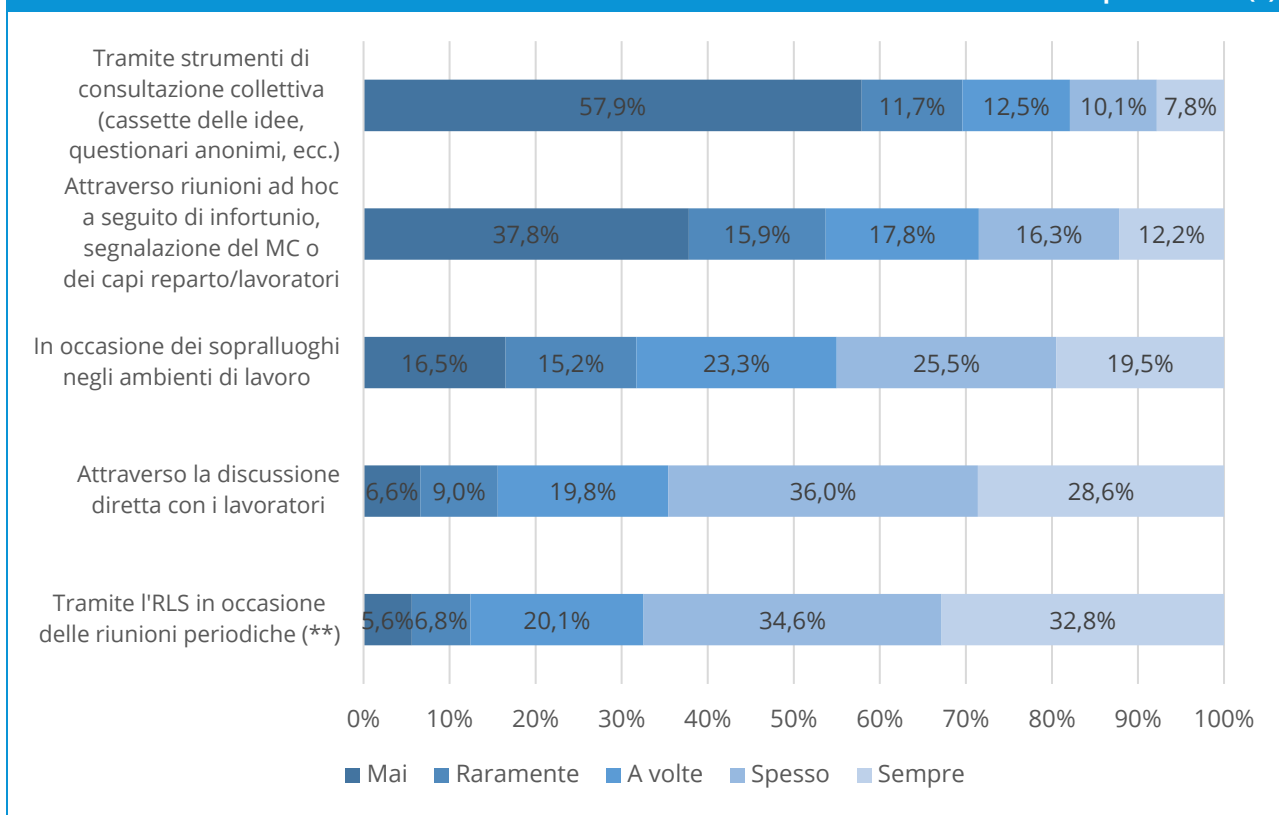


(*) n = 504, ossia solo le aziende che hanno adottato codici di comportamento e buone prassi.

Nella Figura 23 si riporta la frequenza con cui le diverse modalità di consultazione dei lavoratori sulle tematiche relative alla SSL sono utilizzate dalle aziende. In generale, le modalità utilizzate più frequentemente (spesso e sempre) risultano essere la consultazione tramite il RLS in occasione delle riunioni periodiche previste dall'art. 35 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. (67,3% delle aziende in cui tale obbligo è previsto) e la discussione diretta con i lavoratori (64,5%). Relativamente alle caratteristiche aziendali, l'occasione delle riunioni periodiche (tramite il RLS) si configura come la forma di consultazione dei lavoratori più frequentemente utilizzata (spesso e sempre) nelle medie (74,2%) e grandi aziende (71,7%); i sopralluoghi negli ambienti di lavoro sono più spesso adottati nelle aziende di grandi dimensioni (63,4%), mentre la discussione diretta con i lavoratori è maggiormente utilizzata come mezzo di consultazione nelle piccole (66,8%) e medie aziende (67,2%) rispetto alle altre. Le riunioni ad hoc sono utilizzate nel 46,9% delle grandi aziende e nel 36,4% di quelle medie. Le grandi e medie aziende fanno anche più frequentemente regolare ricorso agli strumenti di consultazione collettiva, quali le "cassette delle idee" e i questionari anonimi, ecc. (rispettivamente 24,6% e 24,1%) rispetto alle micro e piccole aziende, che li utilizzano raramente o non li utilizzano mai rispettivamente nel 76,1% e nel 74,5% dei casi. La percentuale di aziende che svolge regolarmente le riunioni periodiche è più alta nel settore dell'industria (76,1%) e dei trasporti (75,0%) e più bassa nel settore delle attività finanziarie; inoltre, le riunioni ad hoc a seguito di infortunio sono usate, sempre o spesso, in misura variabile tra i diversi settori economici con la percentuale più alta nel settore dell'industria (42,4%).

Figura 23

Frequenza delle modalità di consultazione dei lavoratori sulle tematiche relative alla SSL utilizzate dalle aziende. Valori percentuali (*)

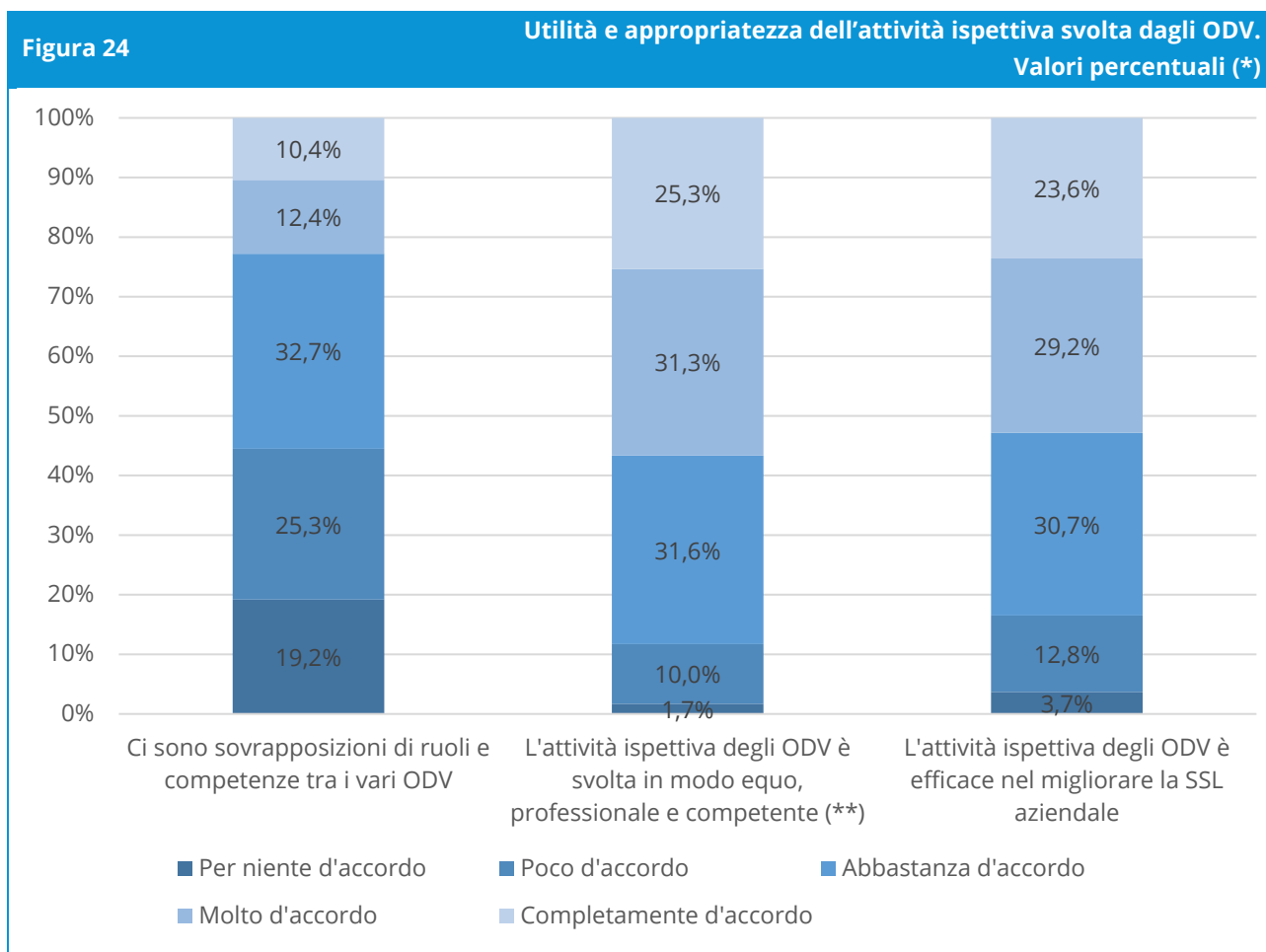


(*) n = 1.000.

(**) n = 594, ossia solo le aziende in cui è previsto l'obbligo di riunione periodica.

Il 37,0% dei DL riporta di aver ricevuto in azienda, nei 5 anni precedenti l'indagine, almeno un'ispezione da parte degli ODV. Tale esperienza è percepita dal 57,5% degli interessati come un momento costruttivo per il miglioramento della SSL in azienda, dal 30,8% come un evento di routine e dall'11,7% del campione come un intervento repressivo o fonte di ulteriori costi per l'azienda.

La Figura 24 riporta il giudizio dei DL intervistati sull'utilità e sull'appropriatezza dell'attività ispettiva svolta dagli ODV. L'analisi disaggregata in base alle variabili socio-demografiche e aziendali evidenzia differenze a livello territoriale. In particolare, il 49,1% dei DL del Nord dichiara di essere per niente o poco d'accordo sulla presenza di sovrapposizioni di ruoli e competenze fra i vari ODV, percentuale che scende al 45,2% e al 38,7% rispettivamente al Centro e nel Sud e Isole. Rispetto alla dimensione aziendale, emerge che l'attività ispettiva degli ODV è svolta in modo equo, professionale e competente secondo il 66,7% delle piccole aziende, mentre nelle aziende di medie e grandi dimensioni tale percentuale si attesta intorno al 55% circa.

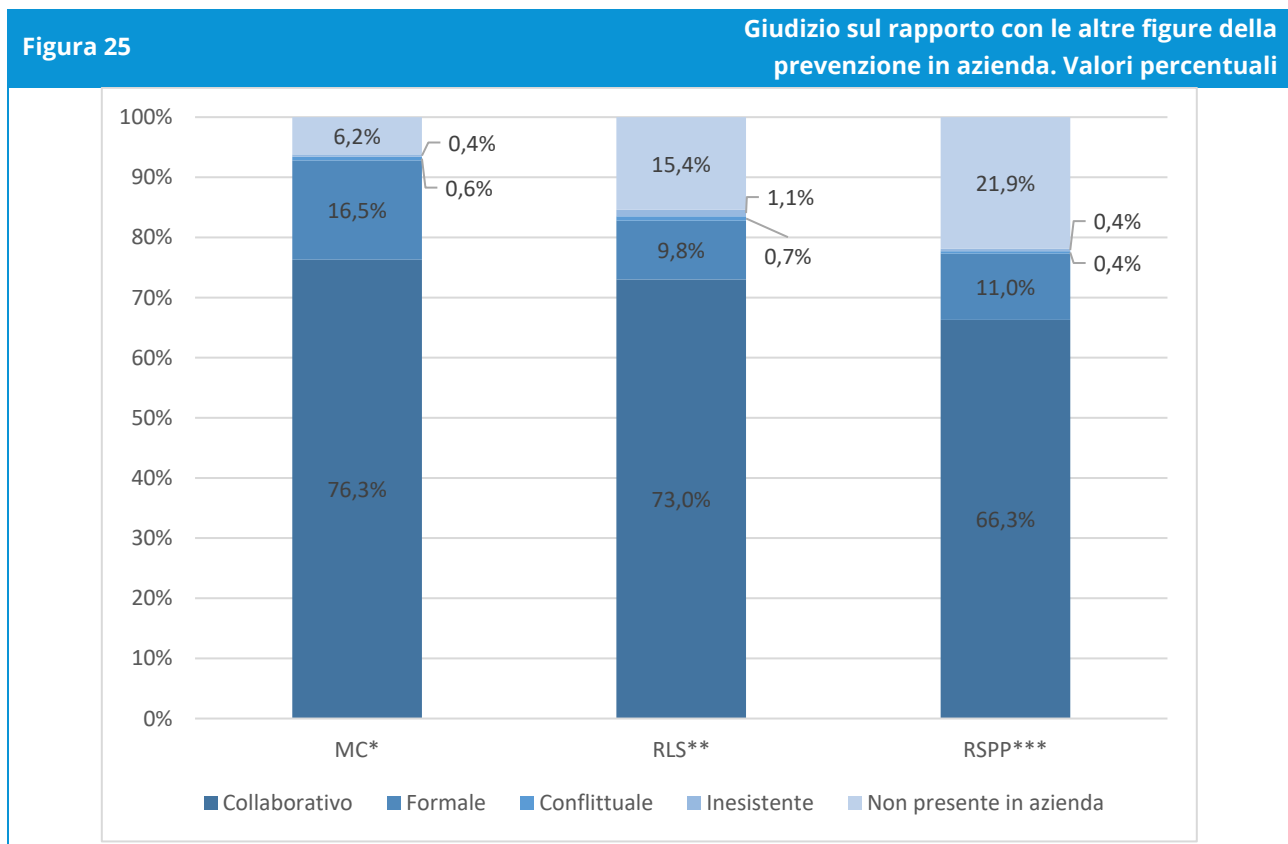


(*) n = 1.000.

(**) n = 303, ossia solo le aziende che hanno avuto almeno un'ispezione nei 5 anni precedenti l'indagine.

Il 48,8% dei DL intervistati dichiara che nella propria azienda il RLS è stato nominato\eletto nell'ambito delle rappresentanze sindacali. A tal riguardo, si registrano percentuali che aumentano in maniera significativa con l'aumentare della dimensione aziendale, passando dal 28,1% registrato nelle micro-aziende al 76,9% delle aziende di grandi dimensioni.

Il rapporto con MC, RLS e RSPP è giudicato dai DL intervistati prevalentemente collaborativo con percentuali rispettivamente del 76,3%, 73,0% e 66,3% (Figura 25). Questi valori aumentano al crescere della dimensione aziendale. L'analisi disaggregata per settore economico di appartenenza fa registrare alcune peculiarità: la sanità risulta il settore in cui il rapporto con il RLS viene considerato collaborativo con percentuali più elevate (87,2%). La stessa tendenza si verifica anche rispetto al giudizio sul rapporto con il MC: il 69,1% dei DL afferenti al settore sanitario, seguiti dal 66,7% del settore delle attività professionali giudica tale rapporto collaborativo.



(*) n = 727, ossia solo le aziende in cui è prevista la sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

(**) n = 1.000.

(***) n = 473, ossia solo le aziende in cui il DL non svolge anche la funzione di RSPP.

3.2.5 Formazione e promozione della salute

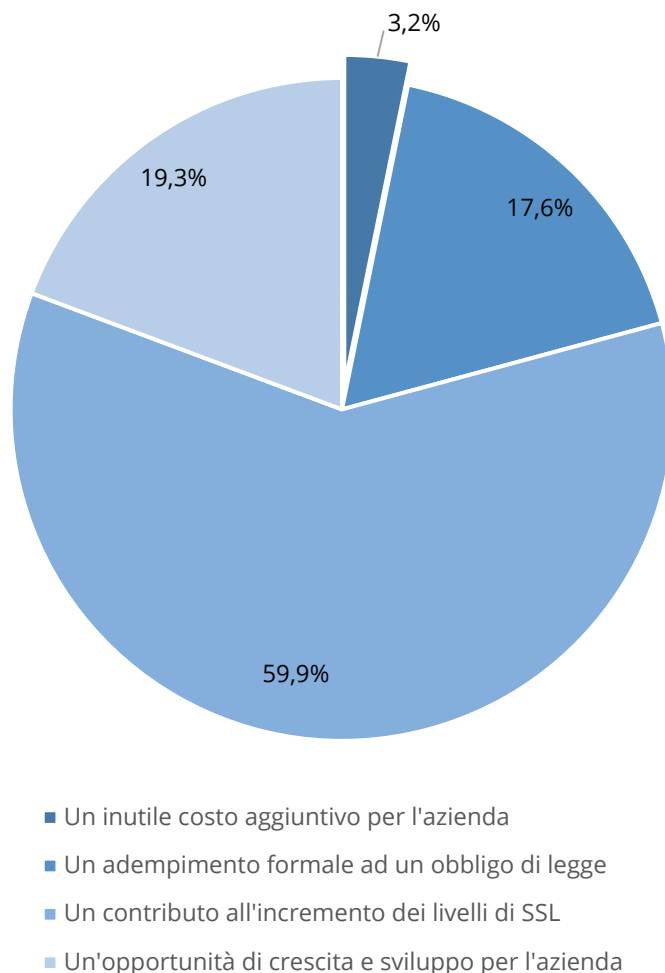
In quest'area vengono presentati i risultati relativi alla formazione obbligatoria dei lavoratori ai sensi del d.lgs. 81/2008 e s.m.i., alle modalità utilizzate per espletarla e alle eventuali iniziative di formazione/informazione aggiuntiva rispetto alle tematiche SSL previste dalla normativa. Inoltre, sono presentati i risultati delle azioni implementate in azienda che rientrano negli interventi di promozione della salute.

Formazione dei lavoratori

Come si evince dalla Figura 26 la formazione viene considerata dalla maggior parte dei DL (59,9%) come un contributo all'incremento dei livelli di SSL.

Figura 26

Giudizio sulla formazione obbligatoria dei lavoratori prevista dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i.
Valori percentuali (*)

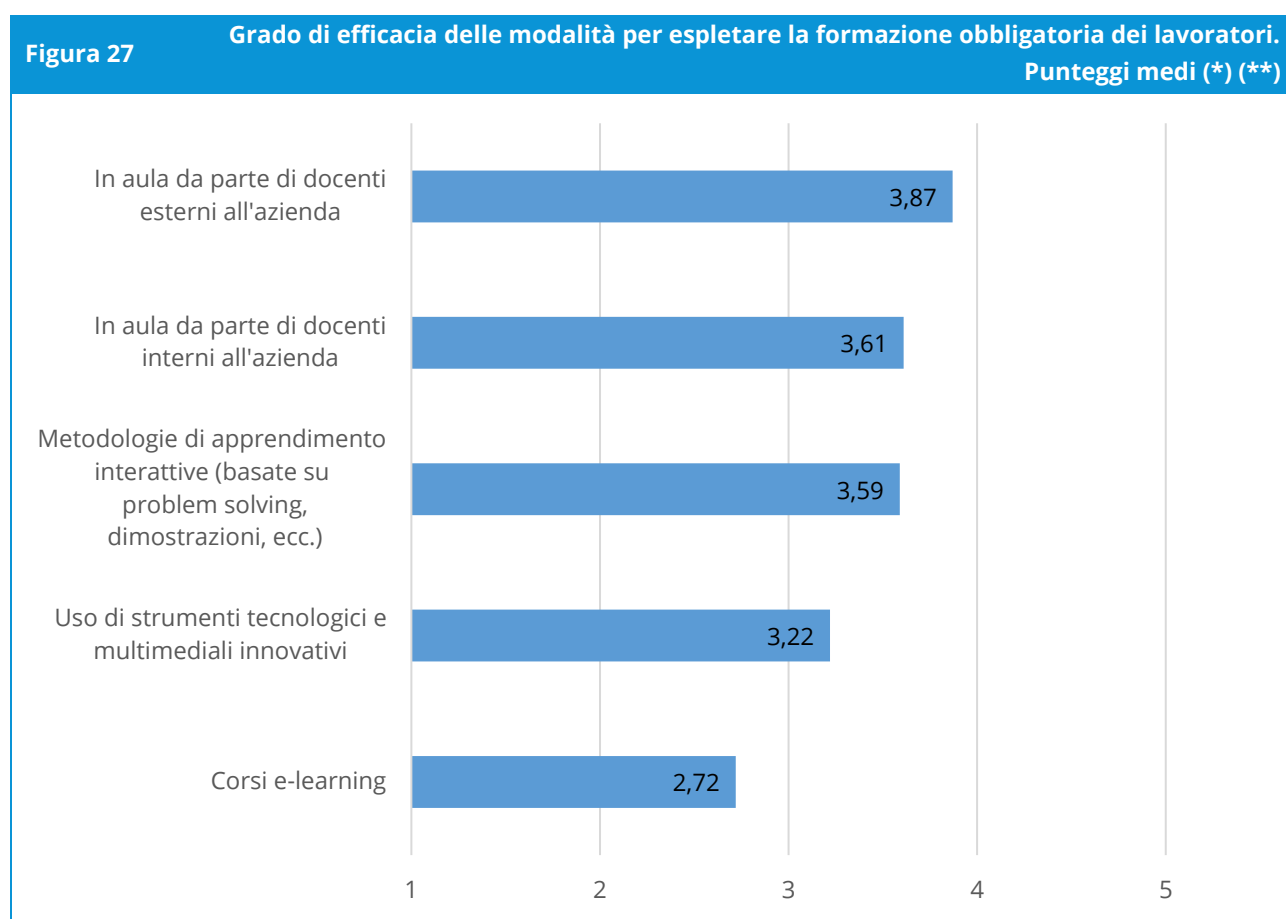


(*) n = 1.000.

Emergono differenze statisticamente significative sulla base della dimensione aziendale riguardo alla formazione, che nelle micro e piccole aziende viene considerata meno utile rispetto alle aziende medie e grandi. Nello specifico per il 24,1% delle micro e per il 18,5% delle piccole imprese viene percepita come un adempimento formale. Inoltre, il 34,9% dei DL intervistati ha effettuato anche interventi formativi/informativi aggiuntivi che hanno riguardato principalmente la sicurezza comportamentale (n = 204; 58,5%), l'educazione sanitaria e la promozione della salute (n = 198; 56,7%) e il benessere organizzativo (n = 185; 52,9%), seguiti dalla formazione su fumo di tabacco, alimentazione e attività fisica, abuso di alcol e droghe (n = 138; 39,8%). Anche in questo caso emergono differenze sulla base della dimensione aziendale per cui gli interventi formativi/informativi aggiuntivi sono stati effettuati in misura minore nelle micro (20,9%) e nelle piccole aziende (31,5%); differenze si rilevano anche sulla base dell'area geografica di appartenenza, per cui il 29,9% delle aziende del Sud e Isole dichiara di avere effettuato tali interventi. Per quanto riguarda le modalità utilizzate nell'espletare la formazione, la Figura 27 mostra quali di queste sono considerate maggiormente efficaci. Nello specifico la formazione classica svolta in

aula viene considerata la modalità più efficace, soprattutto se svolta da docenti esterni, mentre la modalità e-learning la meno efficace.

Anche riguardo all'efficacia delle diverse modalità con cui espletare la formazione, emergono differenze significative sulla base della dimensione aziendale, all'aumentare della quale cresce l'efficacia percepita dai DL. Con particolare riguardo alla formazione in aula svolta da docenti esterni all'azienda si registrano valori medi pari a 3,66, 3,82, 4,07, 4,08 rispettivamente nelle micro, piccole, medie e grandi aziende. La formazione in aula svolta da docenti interni all'azienda totalizza punteggi pari rispettivamente a 3,42, 3,52, 3,77 e 4,01. Nella formazione attraverso metodologie interattive tali valori medi sono rispettivamente 3,42, 3,56, 3,69, 3,92. Inoltre, riguardo alla formazione in tema di SSL in qualità di DL, si specifica che circa il 70% dei soggetti intervistati ha dichiarato di aver partecipato a eventi formativi/informativi nei 5 anni precedenti l'indagine; tale percentuale sale al 77,0% tra i DL che ricoprono anche il ruolo di RSPP.



(*) n = 1.000.

(**) 1 = per nulla efficace, 5 = completamente efficace.

Promozione della salute

Per quanto riguarda le iniziative di promozione della salute implementate in azienda si evidenzia una distribuzione piuttosto omogenea delle varie tipologie. Nello specifico, i programmi di promozione dell'attività fisica sono stati implementati nel 12,8% delle aziende, lo sportello d'ascolto contro il disagio

lavorativo è stato istituito nel 12,1% delle aziende, i programmi relativi alla disassuefazione dal fumo e dal consumo di alcol sono stati adottati nel 10,6%, mentre quelli focalizzati sull'educazione alimentare sono stati intrapresi dal 10,2% delle aziende. Analogamente a quanto emerso nella formazione, si rilevano differenze significative sull'implementazione di iniziative di promozione della salute sulla base della dimensione aziendale come mostrato in Tabella 10.

Ulteriori differenze emergono sulla base dell'area geografica, rispetto alla quale, complessivamente, tali iniziative sono sviluppate in misura maggiore nel Nord Italia rispetto al Centro e al Sud e Isole. Inoltre, rispetto al settore di attività economica, si evince che nella sanità i programmi relativi alla disassuefazione dal fumo e dal consumo di alcol sono stati adottati nel 18,1% dei casi. Infine, è interessante segnalare che l'istituzione dello sportello d'ascolto contro il disagio lavorativo o l'identificazione di una figura specifica di riferimento è più frequente (14,8%) nelle aziende in cui il DL ricopre anche il ruolo di RSPP.

Tabella 10		Iniziative di promozione della salute realizzate nei 5 anni precedenti l'indagine sulla base della dimensione aziendale. Valori percentuali (*)			
		Dimensioni aziende			
Iniziative di promozione della salute		Micro	Piccole	Medie	Grandi
Promozione dell'attività fisica	Sì	6,9	10,4	15,1	28,5
	No	93,1	89,6	84,9	71,5
Programmi di educazione alla corretta alimentazione	Sì	4,4	7,4	14,3	23,1
	No	95,6	92,6	85,7	76,9
Assistenza per smettere di fumare/contro abuso di alcol	Sì	6,3	5,4	15,1	24,6
	No	93,7	94,6	84,9	75,4
Istituzione di uno sportello di ascolto contro il disagio lavorativo o identificazione di una figura specifica di riferimento	Sì	4,7	9,1	16,3	29,2
	No	95,3	90,9	83,7	70,8

Alimentazione nel luogo di lavoro

Il 64,4% dei DL dichiara che nella propria azienda sono disponibili distributori automatici, inoltre nel 61,9% dei casi sono disponibili spazi idonei per il consumo dei pasti portati da casa; il servizio mensa (pasti caldi adeguati con una buona scelta di alimenti) risulta presente nel 22,3% del campione, mentre il servizio bar (pasti veloci freddi, panini) è presente nel 19,1% delle aziende. Emergono differenze significative rispetto alla dimensione aziendale: ad esempio, i distributori automatici sono presenti nel 46,9% delle micro-aziende contro l'87,7% delle grandi, mentre il bar interno è presente solo nell'11,3% delle micro contro il 37,7% delle grandi; infine, la mensa aziendale risulta presente nell'8,4% delle micro contro il 49,2% delle grandi aziende. Per questi due ultimi aspetti (bar e mensa) emergono differenze significative anche rispetto all'area geografica: sono, infatti, maggiormente presenti nelle aziende del Nord (con percentuali rispettivamente del 24,3% e del 31,1%) in confronto a quelle del Sud e Isole (rispettivamente 16,7% e 16,4%).

3.2.6 Criticità e bisogni e cultura della sicurezza

In questa area sono indagate le percezioni dei DL relativamente ai diversi aspetti che possono costituire ostacoli e *drivers* nello svolgimento delle attività di tutela della SSL, oltre alle motivazioni principali alla base delle attività di tutela. Vengono, inoltre, indagate le percezioni dei DL rispetto all'utilità di enti e associazioni del settore e aspetti riconducibili alla cultura della sicurezza.

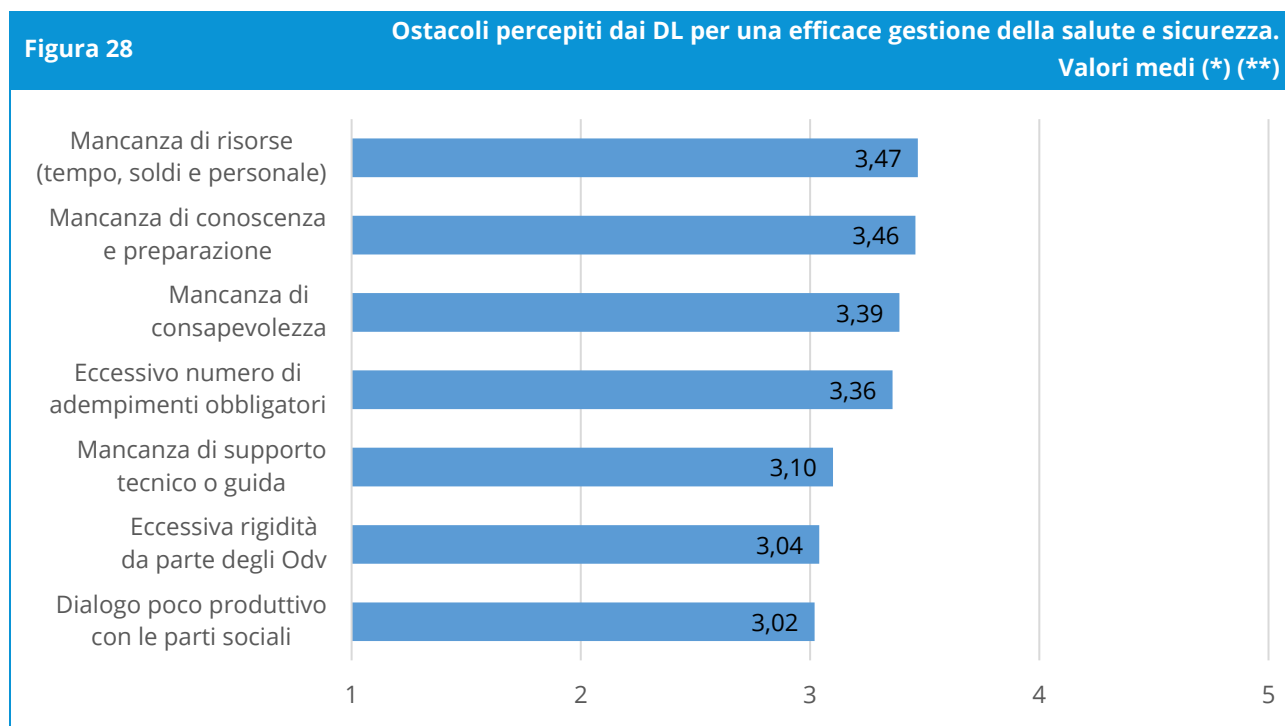
Criticità e bisogni

Alla domanda se i DL si sentono sovraccaricati dalle responsabilità connesse al loro ruolo nella tutela della SSL, emerge che circa il 50,5% di essi si dichiara per niente o poco d'accordo con tale affermazione, il 28,5% è abbastanza d'accordo e il restante 21,0% è molto o completamente d'accordo. Dall'incrocio con le variabili socio-demografiche, emergono alcune differenze significative nei risultati; nello specifico, il 26,0% dei DL che ricoprono anche il ruolo di RSSP si dichiara molto o completamente sovraccaricato dalle responsabilità rispetto a coloro che non svolgono tale ruolo (15,6%). Inoltre, si dichiarano molto o completamente sovraccaricati più gli uomini (25,5%) delle donne (15,4%), e più gli over 45 (23,0%) rispetto ai DL più giovani (17,1%). Riguardo, invece, all'atteggiamento dei lavoratori nei confronti della SSL, il 49,7% degli intervistati lo descrive come disciplinato e rispettoso delle regole, il 42,6% come attivo e partecipe, il 4,4% come disinteressato e il 3,3% resistente al cambiamento. Da notare che per quest'ultimo aspetto emergono differenze significative sulla base della dimensione aziendale: in particolare, la percentuale di DL che definiscono l'atteggiamento dei lavoratori come attivo e partecipe è del 34,6% per le grandi aziende rispetto al 45,8% delle micro-aziende; inoltre, l'8,5% dei DL delle grandi aziende dichiara che l'atteggiamento dei lavoratori è resistente al cambiamento rispetto all'1,3% delle micro-aziende.

Il 62,4% si dichiara molto o completamente d'accordo con l'affermazione secondo cui nell'attuale situazione economica del nostro paese sia sostenibile investire in tema di salute e sicurezza da parte delle aziende. Rispetto al genere, questa percentuale sale al 67,1% negli uomini mentre nelle donne si attesta al 56,6%.

Riguardo ad aspetti specifici che possono costituire ostacoli per una efficace gestione della SSL la Figura 28 mostra le relative risposte dei DL in termini di punteggio medio calcolato su una scala variabile tra 1 = non costituisce affatto un ostacolo e 5 = costituisce sicuramente un ostacolo. Si evince che i tre principali ostacoli percepiti dai DL sono la mancanza di risorse temporali, economiche e umane (3,47), la mancanza di conoscenza e preparazione (3,46) e la mancanza di consapevolezza (3,39).

Emergono differenze significative nella percezione di alcuni ostacoli alle attività di tutela della SSL rispetto al settore produttivo e all'età. Nello specifico, l'eccessivo numero di adempimenti obbligatori riporta valori medi più alti nei settori delle attività finanziarie (3,56), delle attività professionali (3,51), della pubblica amministrazione (3,51) e delle altre attività di servizi (3,46). Per quanto riguarda la mancanza di conoscenze e preparazione emergono valori medi più alti tra i DL con meno di 45 anni (3,60).

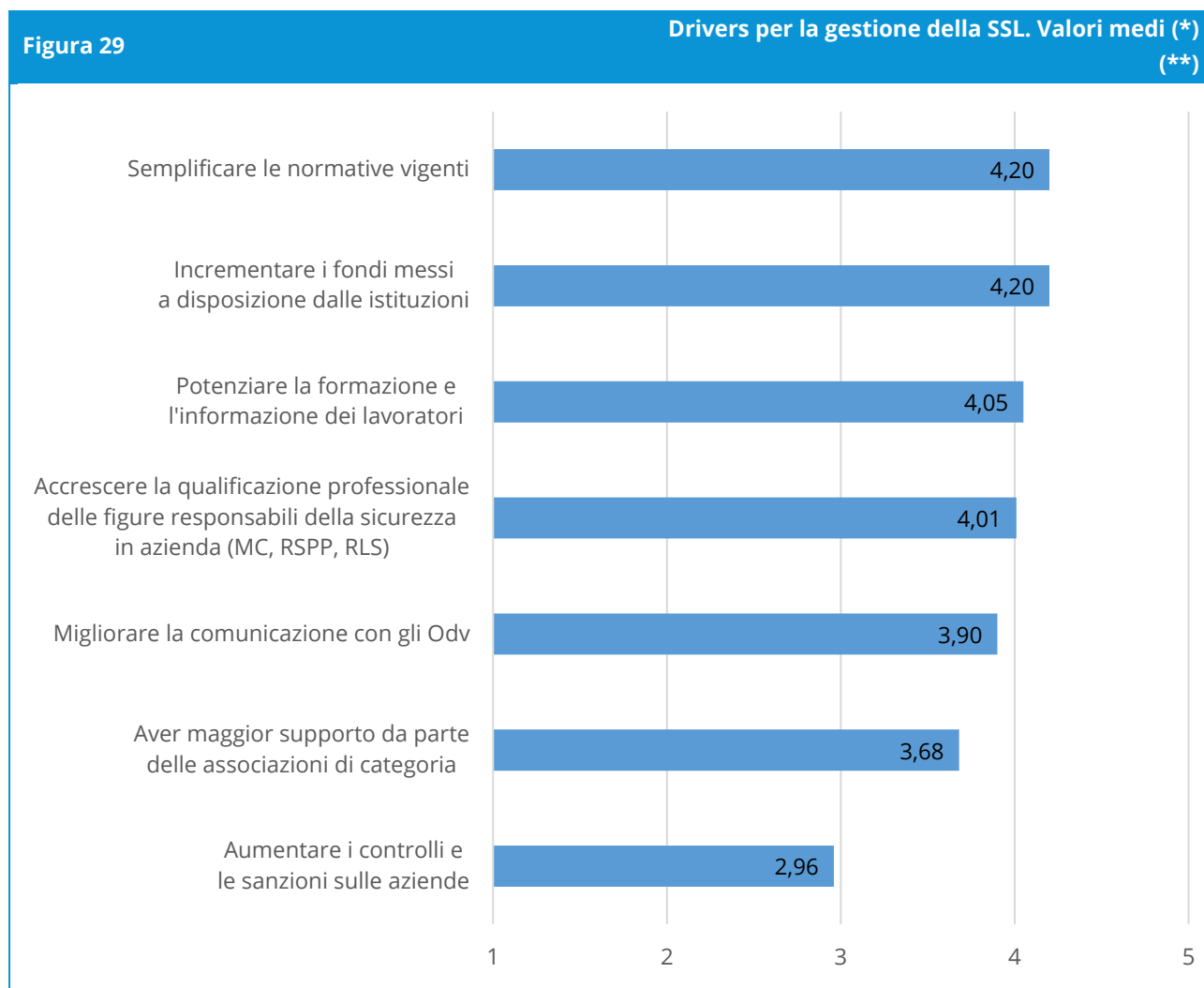


(*) n = 1.000.

(**) 1 = non costituisce affatto un ostacolo, 5 = costituisce sicuramente un ostacolo.

La Figura 29 mostra, invece, i risultati relativi ai drivers, ovvero le azioni determinanti per il miglioramento della gestione della SSL, in termini di punteggio medio.

Tra i drivers che i DL ritengono maggiormente determinanti per il miglioramento della gestione della SSL, troviamo a pari merito, la semplificazione delle normative vigenti (4,20) e lo stanziamento dei fondi da parte delle istituzioni (4,20), seguiti dal potenziamento della formazione e dell'informazione dei lavoratori (4,05) e la qualificazione professionale delle figure responsabili della sicurezza in azienda (4,01). Emergono differenze significative nella percezione di alcuni drivers che possono contribuire a migliorare la gestione della SSL rispetto ad età e dimensione aziendale. Nello specifico, nei DL con meno di 45 anni si registrano valori medi più alti per le voci riguardanti l'incremento dei fondi messi a disposizione dalle istituzioni (4,36) e l'accrescimento della qualificazione professionale delle figure responsabili della sicurezza in azienda (4,11). Mentre per quanto riguarda la semplificazione delle normative vigenti emerge una tendenza rispetto alla dimensione aziendale, secondo cui i DL delle micro (4,27) e piccole aziende (4,24) riportano valori medi maggiori rispetto a quelli delle medie (4,19) e grandi aziende (3,99).



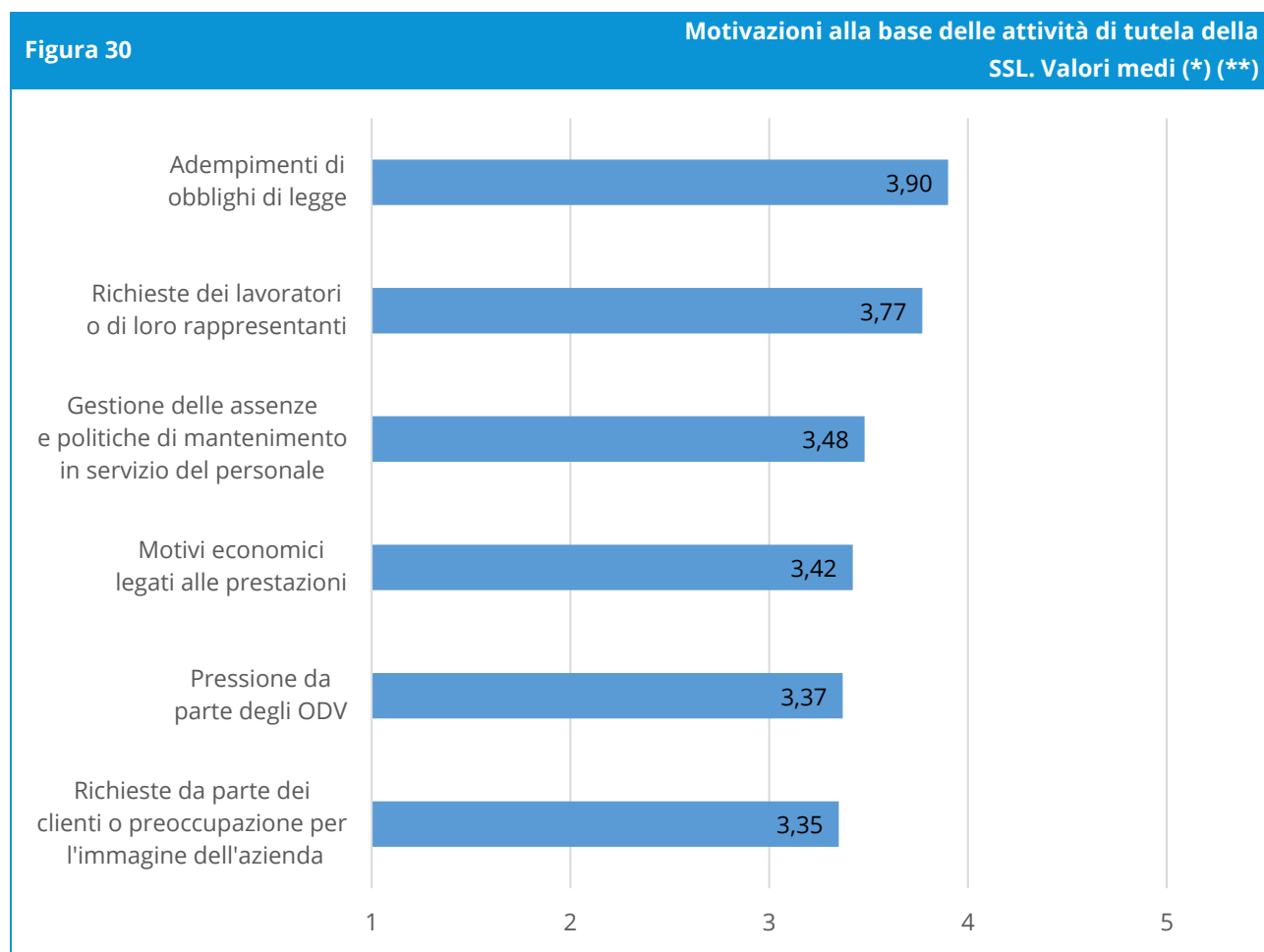
(*) n = 1.000.

(**) 1 = per niente determinante, 5 = completamente determinante.

Rispetto alle principali motivazioni che spingono le aziende ad affrontare le questioni relative alla SSL si annoverano l'adempimento degli obblighi di legge e le richieste dei lavoratori o dei loro rappresentanti che fanno registrare, su una scala da 1 a 5 (1 = per niente importante e 5 = molto importante), punteggi medi rispettivamente pari a 3,90 e 3,77 (Figura 30). Emergono differenze significative nella percezione di alcune motivazioni rispetto alla dimensione aziendale, al ruolo di RSPP ricoperto dai DL e alla macro-area geografica.

Nello specifico per le richieste dei lavoratori o dei loro rappresentanti emerge una tendenza rispetto alla dimensione aziendale secondo cui i DL delle grandi (3,90) e medie aziende (3,88) fanno registrare valori medi maggiori rispetto alle piccole (3,72) e micro-aziende (3,69). Una tendenza analoga si riscontra anche per la gestione delle assenze e le politiche di mantenimento in servizio del personale: in particolare, i DL delle grandi (3,71) e medie aziende (3,59) riportano valori medi maggiori rispetto alle piccole (3,40) e micro-aziende (3,39). Per quest'ultima motivazione emergono differenze anche rispetto ai DL che ricoprono il ruolo di RSPP, che riportano valori medi più alti (3,56) rispetto al totale. Tale differenza si riscontra anche per la motivazione relativa alle richieste da parte dei clienti o preoccupazione per

l'immagine dell'azienda (3,45). Infine, rispetto alla motivazione di natura economica legata alle prestazioni, i valori medi più alti si riscontrano nel Sud e Isole (3,54) rispetto al Centro (3,42) e al Nord (3,32).



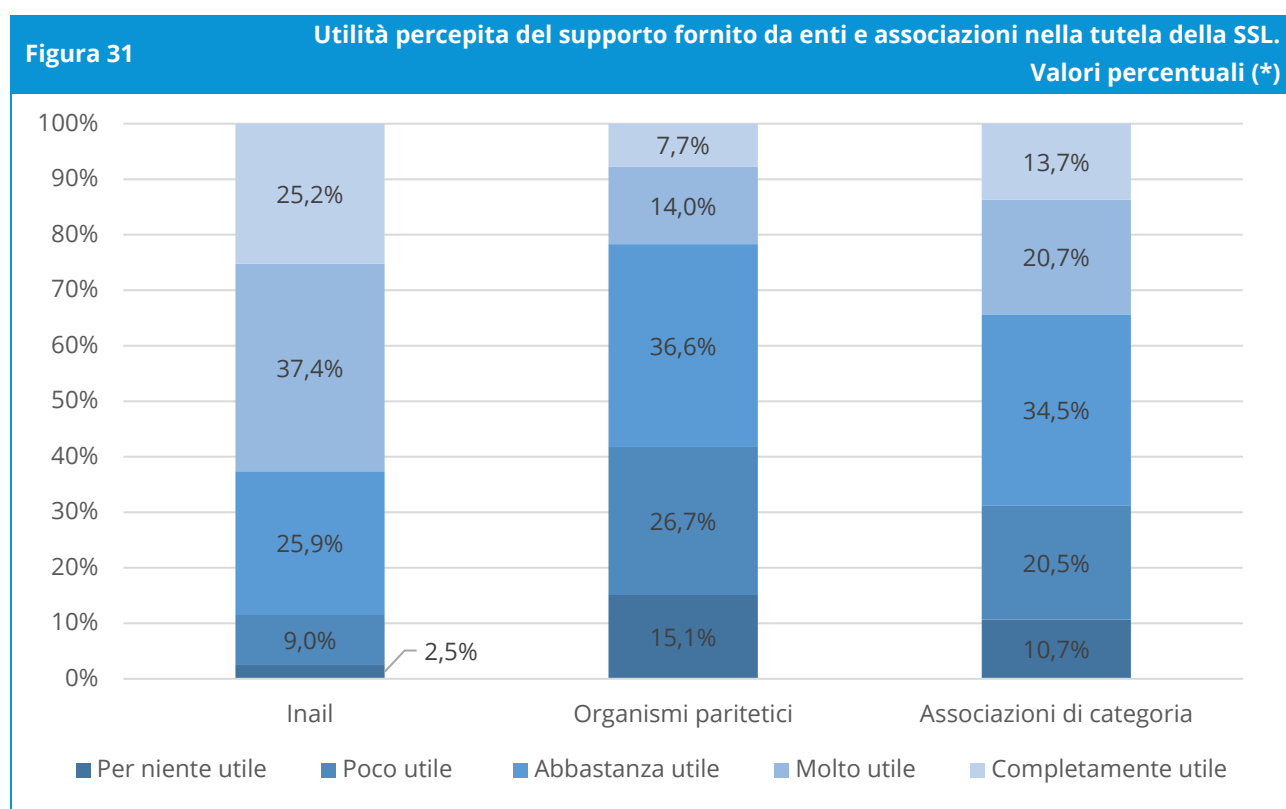
(*) n = 1.000.

(**) 1 = per niente importante, 5 = completamente importante.

La Figura 31 mostra i risultati relativi alla percezione dell'utilità del supporto fornito dagli enti e dalle associazioni deputate all'assistenza/consulenza in tema di SSL. Nello specifico è emerso che i DL ritengono molto o completamente utile il contributo dell'Inail (62,6%), delle associazioni di categoria (34,4%) e degli organismi paritetici (21,7%).

Si riscontrano differenze significative tra i DL che ricoprono anche il ruolo di RSPP rispetto al resto del campione: di questi, infatti, il 34,6% ritiene per niente e poco utile l'assistenza fornita dalle associazioni di categoria; il 46,4% da organismi paritetici e l'11,2% l'assistenza dell'Inail. Inoltre, rispetto a quest'ultimo aspetto, una percentuale maggiore di DL di genere maschile (64,8%) ritiene che il supporto dell'Inail sia molto o completamente utile; tale percentuale nei DL di genere femminile si ferma al 59,9%. È stato poi chiesto ai partecipanti se fossero a conoscenza della possibilità di accedere agli incentivi previsti dall'Inail che risultano conosciuti dal 77,6% del campione; tra questi il 66,3% si dichiara molto o completamente d'accordo con l'affermazione secondo cui tali incentivi possano contribuire a migliorare la SSL. Rispetto

alla conoscenza degli incentivi Inail si riscontrano differenze significative sulla base della dimensione aziendale: la conoscenza aumenta all'aumentare della dimensione dell'azienda, con percentuali che passano dal 73,8% nelle micro-aziende all'83,1% delle grandi aziende. Inoltre, si mettono in evidenza anche peculiarità rispetto al ruolo e all'età: infatti, emerge che gli incentivi sono conosciuti in misura maggiore da coloro che svolgono il ruolo di RSPP (82,2%) rispetto a chi non lo ricopre (72,5%) e dagli over 45 (79,6%) rispetto agli under 45 (73,4%). Infine, riguardo all'utilità percepita degli incentivi Inail, i valori percentuali più alti (molto e completamente) si ritrovano nelle grandi aziende (73,4%).



(*) n = 1.000.

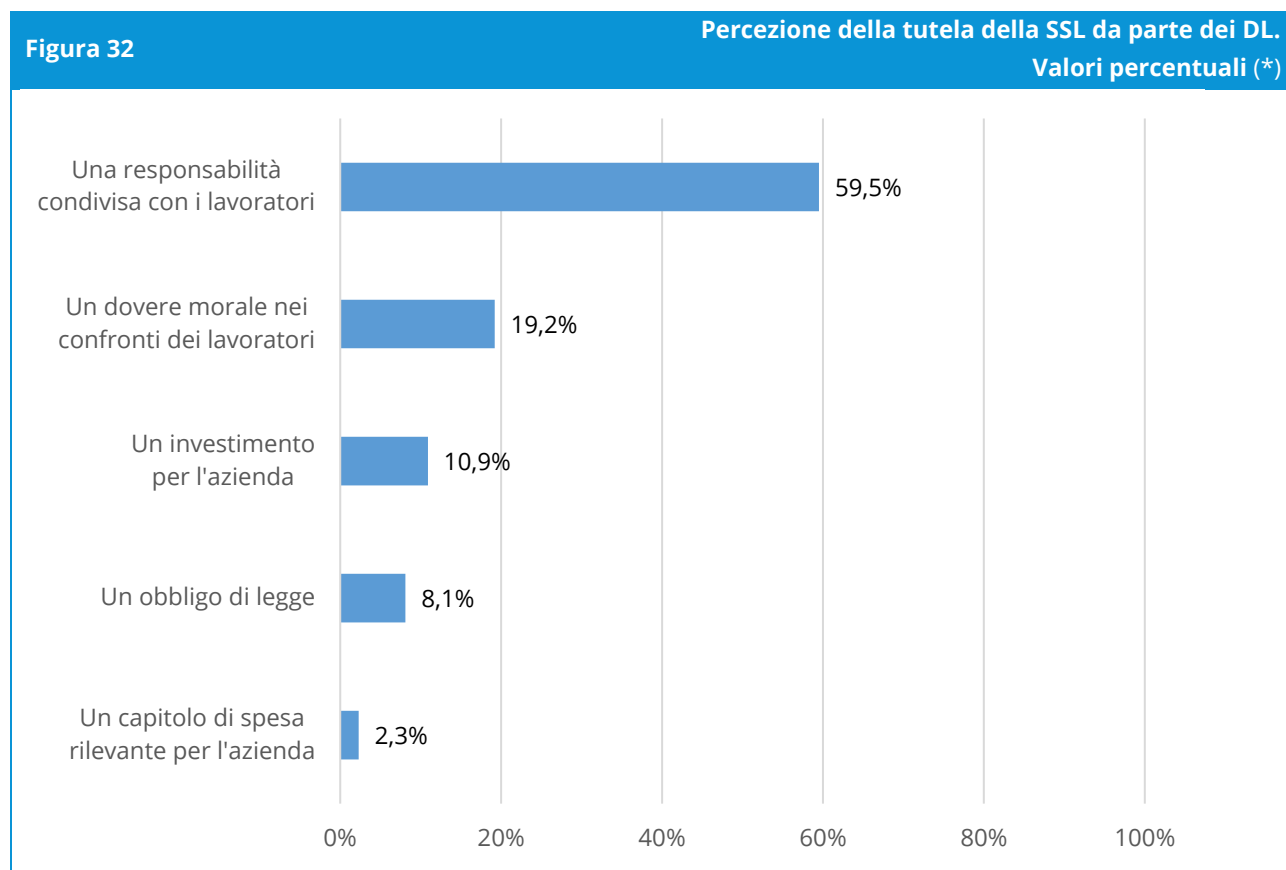
Cultura della Sicurezza

Alla domanda "Quale tra le seguenti frasi descrive meglio il concetto di tutela della SSL?" si evidenzia che il 59,5% la considera come una responsabilità condivisa con i lavoratori, mentre solo per il 2,3% degli intervistati è un capitolo di spesa rilevante per l'azienda (Figura 32).

Si riscontrano differenze solo in base alla dimensione aziendale: la tutela della SSL viene vista nel 10,6% delle micro-aziende come un obbligo di legge contro il 4,6% registrato nelle grandi aziende. Al contrario in queste ultime la tutela della SSL viene considerata come un investimento per l'azienda nel 19,8% dei casi, contro il 7,5% registrato nelle micro-aziende.

Per concludere si evidenzia che il 71,1% dei DL intervistati sostiene che nei 10 anni precedenti l'indagine, il livello di salute e sicurezza sia aumentato, il 26,3% lo considera invariato e il restante 2,6% diminuito (Figura 33). I settori in cui il livello di tutela della SSL risulta aumentato in misura maggiore sono la sanità (80,9%), l'agricoltura (78,0%) e i trasporti (75,3%). Mentre per quanto riguarda i DL che ricoprono il ruolo

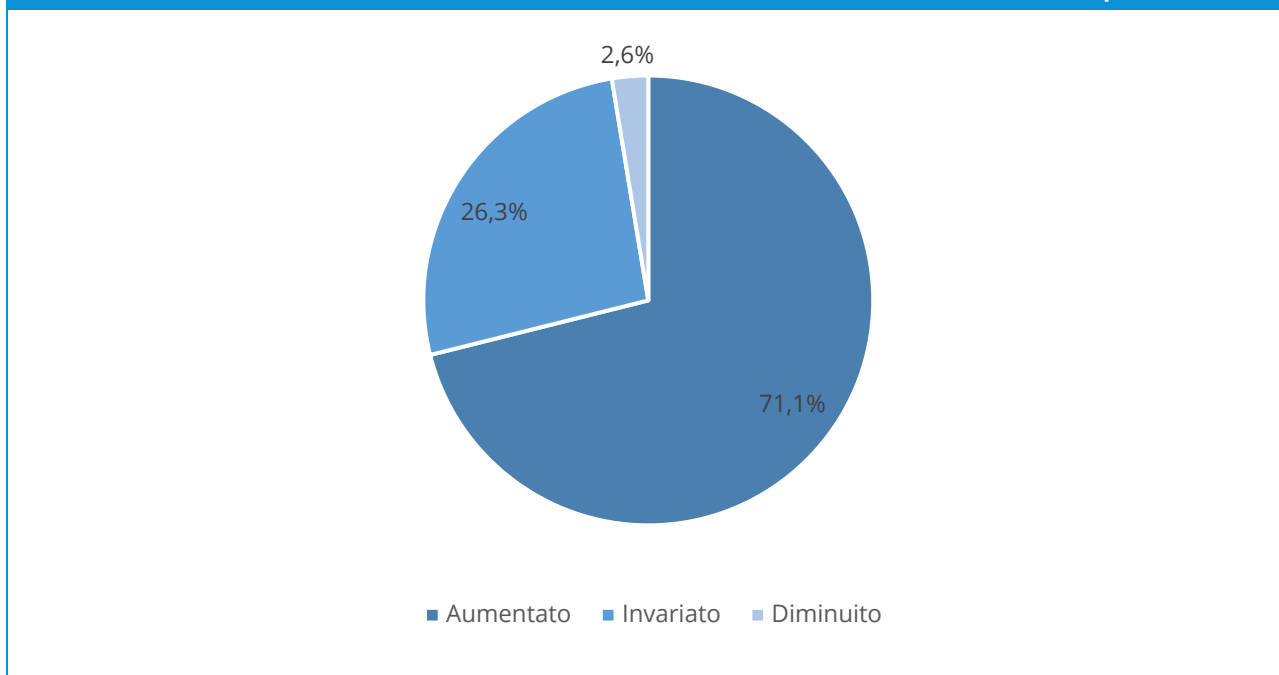
di RSPP emerge che una percentuale maggiore del totale (30,9%) sostiene che il livello di SSL sia invariato negli ultimi 10 anni.



(*) n = 1.000.

Figura 33

Impatto del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. sul livello di tutela della SSL a 10 anni dalla sua introduzione. Valori percentuali (*)



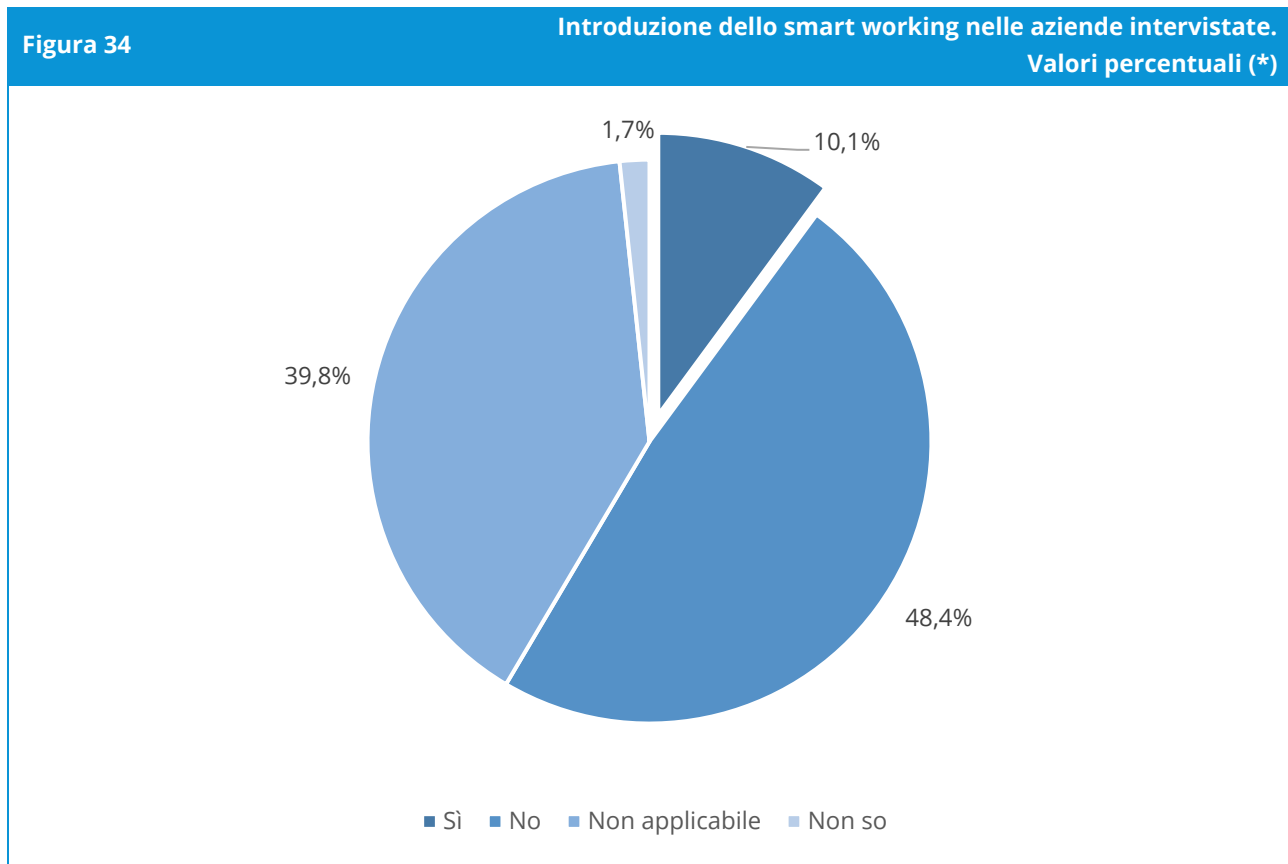
(*) n = 1.000.

Aspetti connessi al cambiamento del mondo del lavoro

In quest'area sono presentati i risultati relativi ad alcuni dei principali aspetti connessi ai cambiamenti del mondo del lavoro che possono avere ripercussioni sulla qualità delle condizioni lavorative. Nello specifico è stato indagato il livello di implementazione dello smart working nelle aziende italiane e come tale nuova modalità di lavoro venga percepita dagli intervistati. Anche gli aggiornamenti tecnologici nei contesti lavorativi sono stati oggetto dell'indagine, approfondendo quali cambiamenti hanno introdotto e come vengono percepiti da parte dei DL.

Smart working

Per quanto riguarda l'implementazione dello smart working, da intendere come la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, la Figura 34 mostra che nel 10,1% del campione è stato implementato, che il 39,8% dei DL lo considera inapplicabile nel proprio contesto lavorativo e che l'1,7% non è al corrente se nella propria azienda sia stato introdotto. Infine, circa la metà dei rispondenti (48,4%) dichiara che non è stato introdotto nella propria azienda.



(*) n = 1.000.

Emergono differenze significative sulla base della dimensione aziendale per cui nelle grandi aziende lo smart working risulta applicato in misura maggiore (20,2%) mentre nelle piccole aziende risulta maggiormente inapplicabile (45,0%). Relativamente al settore produttivo, risulta applicato in misura maggiore nel settore delle attività finanziarie (15,6%) e nella pubblica amministrazione (15,4%). Mentre per quanto riguarda la sua inapplicabilità, i settori produttivi con percentuali maggiori sono la sanità (62,8%), l'agricoltura (51,2%) e le costruzioni (47,7%).

Nella porzione del campione in cui lo smart working è considerato applicabile dai DL (602 aziende), il 43,9% di essi dichiara di essere per niente o poco d'accordo che tale modalità di lavoro possa migliorare la produttività aziendale, mentre il 29,9% di essi si dichiara abbastanza d'accordo e il restante 26,2% è molto o completamente d'accordo con tale affermazione. Rispetto ai settori produttivi, nella sanità e nel commercio la percentuale dei DL che si dichiara per niente o poco d'accordo sul miglioramento della produttività aziendale tramite lo smart working si attesta al 57,2%. Per quanto riguarda invece l'affermazione secondo cui lo smart working possa migliorare il bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa, il 32,8% dei DL si dichiara per niente o poco d'accordo, il 26,1% abbastanza d'accordo, mentre il 41,1% di essi afferma di essere molto o completamente d'accordo con tale affermazione. Nelle medie e grandi aziende le percentuali relative all'impatto positivo dello smart working sul bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata si attestano rispettivamente al 46,0% e al 51,7%.

Inoltre, rispetto ai settori di attività economica, si registrano valori percentuali del 50,6% nelle attività finanziarie, del 49,0% nella pubblica amministrazione e del 47,3% nell'industria. Infine, relativamente

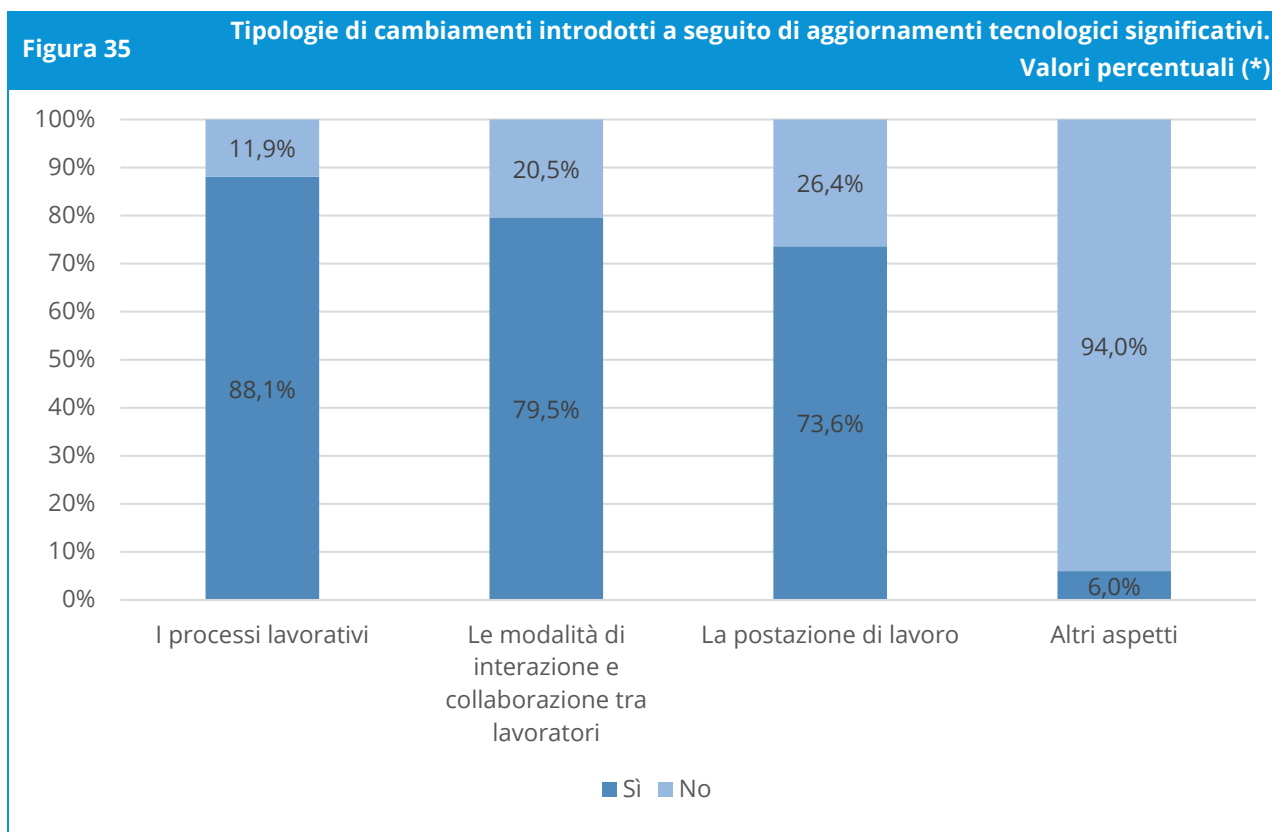
all'affermazione secondo cui lo smart working può contribuire ad abbattere i costi, ottimizzando l'utilizzo delle attrezzature e degli spazi di lavoro, il 41,2% dei DL si dichiara per niente o poco d'accordo, il 31,0% abbastanza d'accordo, mentre il 27,8% di essi si dichiara molto o completamente d'accordo con tale affermazione. Con riferimento alle aziende dove lo smart working non è stato tuttora implementato, va specificato che per il 21,7% dei DL sarebbe utile introdurre tale modalità di lavoro nella propria azienda, il 12,7% non ha un'opinione in merito mentre il restante 65,6% non lo ritiene utile.

Aggiornamenti tecnologici

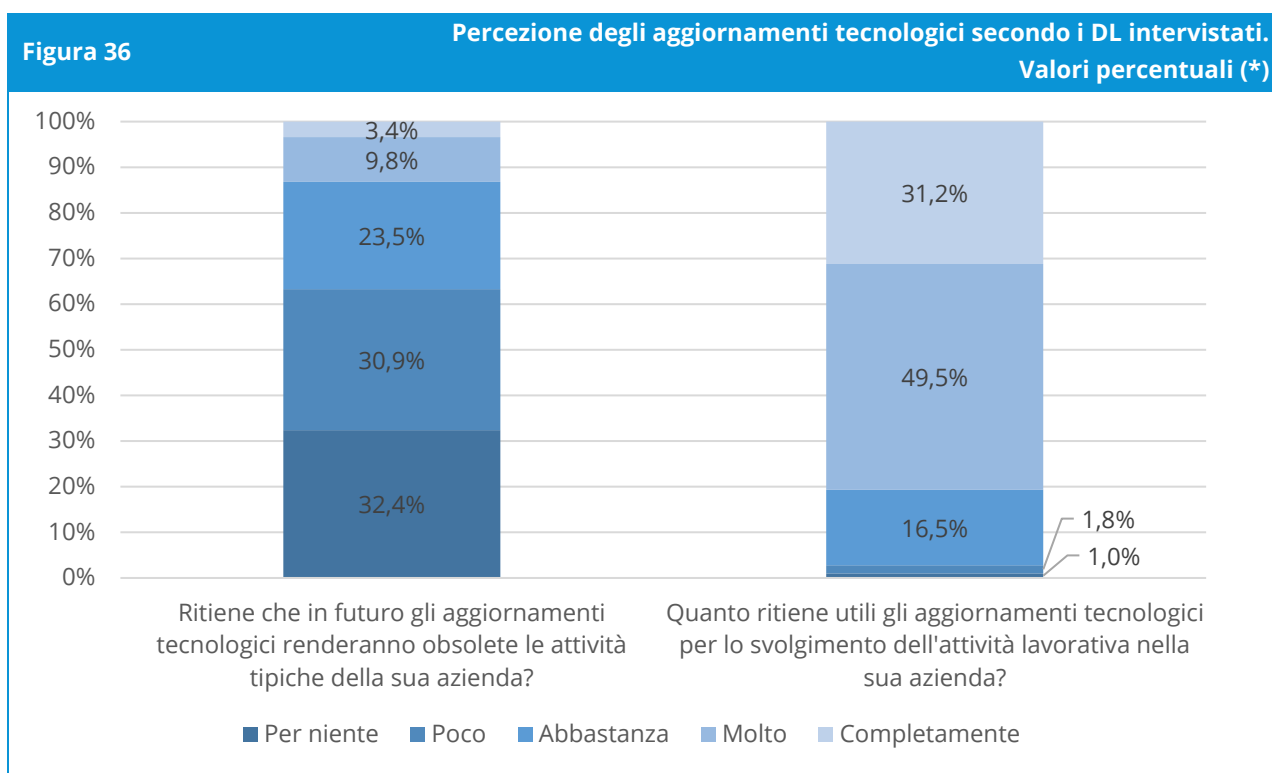
Relativamente a tale tematica, il 49,6% degli intervistati dichiara che nella propria azienda nei 5 anni precedenti l'indagine sono stati introdotti aggiornamenti tecnologici che hanno comportato cambiamenti significativi per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Rispetto alla dimensione aziendale si mette in evidenza una tendenza significativa secondo cui all'aumentare della dimensione aziendale aumenta l'introduzione di aggiornamenti tecnologici, con percentuali pari al 41,6% nelle micro-aziende e del 63,1% nelle grandi aziende. Rispetto ai settori di attività economica, risulta che nella pubblica amministrazione sono stati introdotti aggiornamenti tecnologici in misura minore (41,9%). Relativamente alla macro-area geografica, la percentuale minore rilevata (44,6%) è quella del Centro, mentre rispetto al genere risulta una maggiore introduzione degli aggiornamenti tecnologici nelle aziende con DL di genere maschile (55,2%).

Nel complesso gli aggiornamenti tecnologici hanno comportato principalmente cambiamenti riguardanti i processi lavorativi (n = 437; 88,1%), le modalità di interazione e collaborazione tra i lavoratori (n = 394; 79,5%) e la postazione di lavoro (n = 365; 73,6%) (Figura 35).

Per quanto riguarda le percezioni degli aggiornamenti tecnologici (Figura 36) è da segnalare che il 63,3% dichiara di essere per niente o poco d'accordo sul fatto che in futuro le attività lavorative della propria azienda possano diventare obsolete a causa delle crescenti innovazioni tecnologiche. Relativamente al settore di attività si registrano differenze significative: in particolare, i valori percentuali maggiori rispetto a questa variabile si riscontrano nelle costruzioni (25,0%), nelle attività finanziarie (20,2%), e nell'industria (17,6%); mentre le percentuali minori si riscontrano nei settori dei trasporti (3,8%), di altri servizi (7,8%) e della sanità (8,0%). Sul versante dell'utilità degli aggiornamenti tecnologici nello svolgimento delle attività lavorative nella propria azienda, l'80,7% dei DL intervistati li ritiene molto o completamente utili, il 16,5% abbastanza utili ed il restante 2,8% poco o per niente utili.



(*) n = 496, ossia solo le aziende che hanno introdotto aggiornamenti tecnologici significativi.



(*) n = 496, ossia solo aziende che hanno introdotto aggiornamenti tecnologici significativi.

4. ANALISI SECONDARIE A SUPPORTO DELLA GESTIONE DELL'EMERGENZA COVID-19

In questa sezione vengono riportati i risultati delle prime analisi secondarie effettuate sui dati Insula2, nell'ambito delle attività che Inail ha intrapreso a supporto del CTS, organo istituito con Decreto del Capo Dipartimento della Protezione Civile per la gestione dell'emergenza epidemiologica dovuta alla diffusione del COVID-19 in Italia. Nello specifico i dati raccolti, facendo riferimento a un campione rappresentativo della forza lavoro italiana, hanno fornito un contributo informativo importante per la stima del rischio di contagio e per la stesura dei documenti tecnici sviluppati a supporto della fase di rilascio delle misure di contenimento dopo il primo lockdown (marzo-aprile 2020) per le riaperture progressive delle attività lavorative che erano state sospese dalle restrizioni normative [22-26]. Di seguito si riportano le tabelle e i grafici ottenuti sulla base delle elaborazioni dei dati dell'indagine Lavoratori (codice colore: arancio) e dell'indagine Datori di lavoro (codice colore: azzurro).

4.1 RISCHIO BIOLOGICO

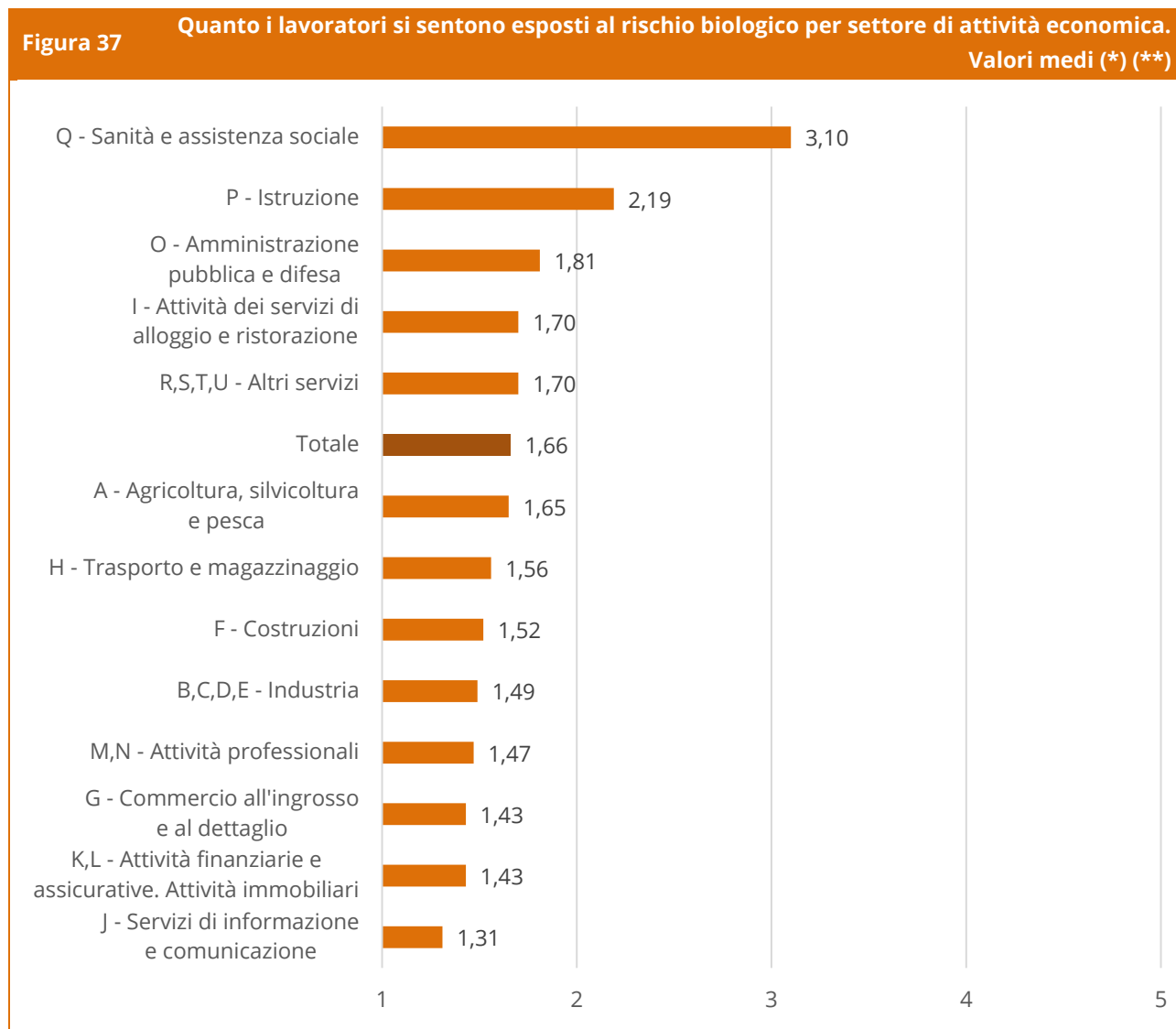
Nell'ambito delle attività sopra menzionate, è stata messa a punto una metodologia integrata per la valutazione del rischio occupazionale da esposizione a Sars-CoV-2 per settore di attività economica ATECO. Tale metodologia integra gli aspetti connessi all'aggregazione sociale legati alle modalità di lavoro che prevedono il contatto con soggetti terzi oltre ai lavoratori dell'azienda, con i parametri di prossimità ed esposizione specifici della tipologia di attività, ottenuti dalla base dati O'NET del Bureau of Labor of Statistics statunitense [27]. È stato possibile adattare tali parametri al contesto lavorativo nazionale utilizzando i dati Istat degli occupati al 2019 [28] e i dati di Insula2.

In particolare, al fine di valutare l'applicabilità del parametro di esposizione al contesto nazionale, è stato realizzato un approfondimento relativamente all'indicatore di percezione del rischio biologico, ovvero al grado di esposizione dichiarato dai lavoratori rispetto a tale tipologia di rischio. Come si evince dalla Figura 6, che riporta i punteggi medi relativi al grado di esposizione di tutti i fattori di rischio per la salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, nel campione generale il rischio biologico, misurato su una scala che va da 1 a 5, dove 1 = nessuna esposizione e 5 = massima esposizione, si colloca al quinto posto, con un punteggio medio pari a 1,66. Ciò indica complessivamente che i lavoratori al momento dell'indagine, si sentivano poco esposti a tale tipologia di rischio.

Incrociando tale risultato con il settore di attività economica emergono alcune differenze significative. Come si evince dalla Figura 37, i lavoratori appartenenti al settore della sanità sono quelli che dichiarano un'esposizione maggiore al rischio biologico (3,10), seguiti da quelli appartenenti ai settori dell'istruzione (2,19), dell'amministrazione pubblica e difesa sociale obbligatoria (1,81), delle attività dei servizi di alloggio e ristorazione e di altri servizi (1,70 per entrambi). Per tutti gli altri settori si ottengono punteggi inferiori alla media del campione totale.

Va evidenziato che tali analisi sono state effettuate su 13 macro-settori anziché sui 10 generalmente considerati per le altre analisi di Insula2. Tale differenza è stata dettata dalla necessità di fornire un livello

di dettaglio ulteriore sui settori ATECO maggiormente esposti al rischio biologico quale supporto alle decisioni [22].



(**) 1 = nessuna esposizione, 5 = massima esposizione.

4.2 COMMUTING – MODALITÀ PER ANDARE E TORNARE DAL LAVORO DEI LAVORATORI ITALIANI

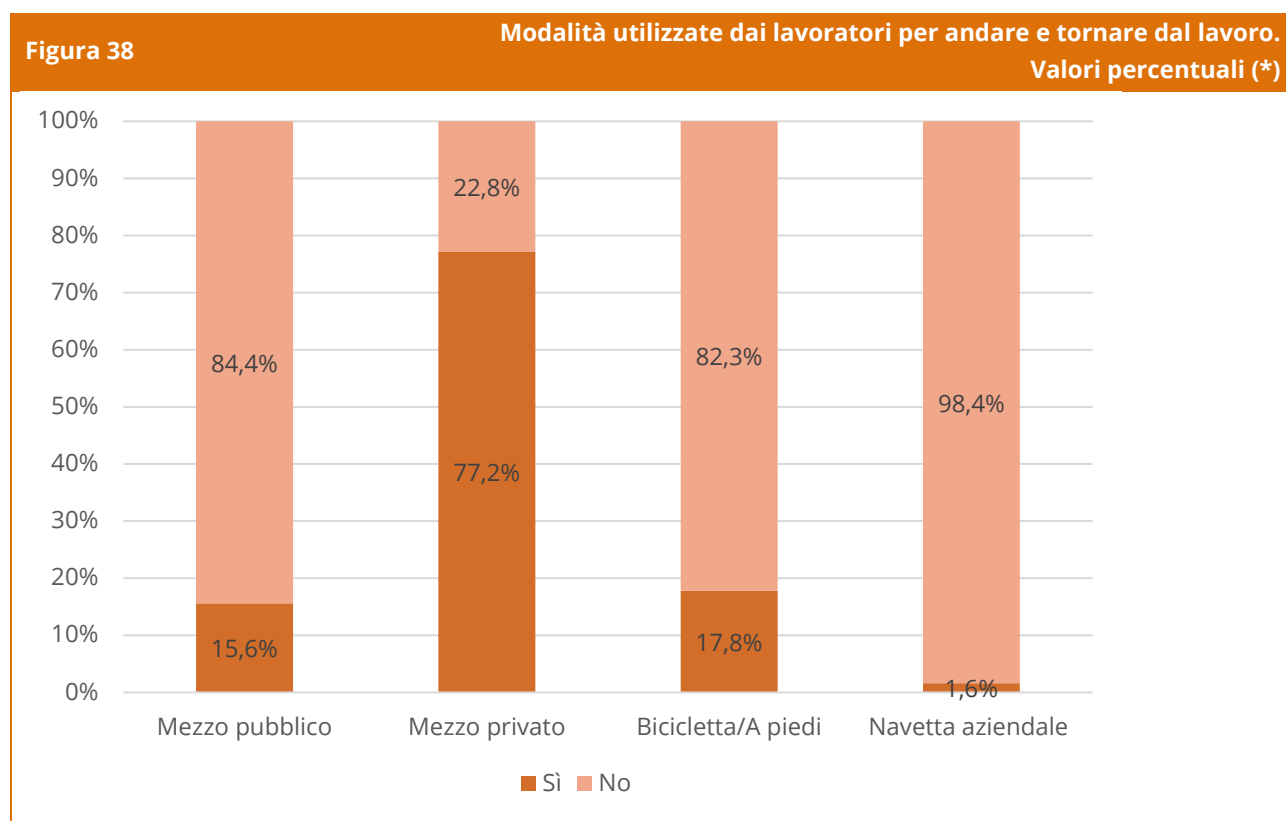
Dall'analisi dei dati relativi alle modalità adoperate dai lavoratori per andare e tornare dal lavoro, emerge che il 15,6% di essi utilizza un mezzo pubblico collettivo (autobus, tram, metro o treno) almeno per una parte del tragitto casa-lavoro (Figura 38). Si registra che il 77,2% degli intervistati utilizza il mezzo privato e il 17,8% sceglie di andare a piedi o in bicicletta. Non supera il 2,0% la quota di soggetti che utilizzano la navetta aziendale.

Relativamente ai dati riportati di seguito si fa presente che ai fini dell'emergenza COVID-19 e per la produzione dei documenti tecnici, sono stati utilizzati i soli dati relativi ai settori C - Attività manifatturiere, F - Costruzioni e G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio, nell'ottica di un allentamento delle misure di contenimento previsto per

il 4 maggio 2020 (d.p.c.m. 26 aprile 2020). L'utilizzo del mezzo di trasporto pubblico può essere altresì differenziato per settore di attività, con percentuali maggiori nei settori delle attività finanziarie e assicurative (21,3%) e delle attività professionali, scientifiche, tecniche (21,2%) e valori più bassi nei settori della sanità (11,6%) e dell'agricoltura (5,7%) come sintetizzato nella Tabella 11.

Oltre al mezzo pubblico, si riportano, in dettaglio, i risultati relativi ai vari mezzi di trasporto utilizzati per andare e tornare dal lavoro distribuiti per settore di attività economica (Tabella 11).

Nella Tabella 12 e nella Tabella 13 sono illustrati rispettivamente il tempo impiegato e i chilometri percorsi quotidianamente per andare e tornare dal lavoro distribuiti per settore di attività economica.



(*) n = 8.000.

Un ulteriore approfondimento ha riguardato le suddette variabili (mezzi di trasporto adoperati, tempo impiegato e chilometri percorsi) analizzate rispetto alla zona geografica (Tabella 14 e Tabella 15). Si precisa che in tale tipo di elaborazione le regioni sono state classificate in tre gruppi a seconda del livello di contagio fino alla prima metà di aprile 2020, distinguendo la Zona 1 che comprende le regioni maggiormente colpite (quali Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Marche), la Zona 2 in cui sono confluite le regioni mediamente colpite (Valle D'Aosta, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Toscana, Umbria, Lazio) e la Zona 3 che ha incluso le regioni con livello di contagio più basso (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna).

Nella Tabella 16 e nella Figura 39 si riporta il tempo medio impiegato per andare e tornare dal lavoro limitatamente ai soggetti che hanno dichiarato di utilizzare mezzi pubblici o di andare a piedi per almeno un tratto casa-lavoro [23].

Tabella 11		Mezzi di trasporto utilizzati per andare e tornare dal lavoro distribuiti per settori di attività economica. Valori assoluti e percentuali (*)												
Settore ATECO		Autobus\ Tram\ Metro		Treno		Mezzo pubblico (**)		Mezzo privato		Bicicletta/ A piedi		Navetta aziendale		Totale
		No	Sì	No	Sì	No	Sì	No	Sì	No	Sì	No	Sì	
A - Agricoltura, silvicoltura e pesca	Conteggio	220	7	223	4	214	13	66	161	148	79	222	5	227
	%	96,9%	3,1%	98,2%	1,8%	94,3%	5,7%	29,1%	70,9%	65,2%	34,8%	97,8%	2,2%	100,0%
B, C, D, E - Attività manifatturiere e estrattive, altre attività	Conteggio	1.784	193	1.933	44	1.734	243	329	1.648	1.712	265	1.940	37	1.977
	%	90,2%	9,8%	97,8%	2,2%	87,7%	12,3%	16,6%	83,4%	86,6%	13,4%	98,1%	1,9%	100,0%
C - Attività manifatturiere (***)	Conteggio	1.639	177	1.776	40	1.593	223	302	1.514	1.573	243	1.782	34	1.816
	%	90,2%	9,8%	97,8%	2,2%	87,7%	12,3%	16,6%	83,4%	86,6%	13,4%	98,1%	1,9%	100,0%
F - Costruzioni	Conteggio	387	37	406	18	355	69	76	348	373	51	393	31	424
	%	91,3%	8,7%	95,8%	4,2%	83,7%	16,3%	17,9%	82,1%	88,0%	12,0%	92,7%	7,3%	100,0%
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, motocicli	Conteggio	879	138	989	28	851	166	236	781	840	177	1.004	13	1.017
	%	86,4%	13,6%	97,2%	2,8%	83,7%	16,3%	23,2%	76,8%	82,6%	17,4%	98,7%	1,3%	100,0%
H - Trasporti e magazzinaggio	Conteggio	437	43	459	21	416	64	80	400	423	57	472	8	480
	%	91,0%	9,0%	95,6%	4,4%	86,7%	13,3%	16,7%	83,3%	88,1%	11,9%	98,3%	1,7%	100,0%
I - Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	Conteggio	480	100	572	8	470	110	172	408	444	136	572	8	580
	%	82,8%	17,2%	98,6%	1,4%	81,0%	19,0%	29,7%	70,3%	76,6%	23,4%	98,6%	1,4%	100,0%
J - Servizi di informazione e comunicazione	Conteggio	191	34	217	8	184	41	50	175	199	26	220	5	225
	%	84,9%	15,1%	96,4%	3,6%	81,8%	18,2%	22,2%	77,8%	88,4%	11,6%	97,8%	2,2%	100,0%
K, L - Attività finanziarie e assicurative. Attività immobiliari	Conteggio	211	42	239	14	199	54	63	190	218	35	252	1	253
	%	83,4%	16,6%	94,5%	5,5%	78,7%	21,3%	24,9%	75,1%	86,2%	13,8%	99,6%	0,4%	100,0%
M, N - Attività professionali, scientifiche e tecniche. Servizi di supporto alle imprese	Conteggio	602	144	717	30	589	158	213	534	595	152	739	8	747
	%	80,7%	19,3%	96,0%	4,0%	78,8%	21,2%	28,5%	71,5%	79,7%	20,3%	98,9%	1,1%	100,0%
O - Istruzione	Conteggio	599	83	666	16	589	93	178	504	514	168	681	1	683
	%	87,8%	12,2%	97,7%	2,3%	86,4%	13,6%	26,1%	73,9%	75,4%	24,6%	99,9%	0,1%	100,0%
P - Amministrazione pubblica e difesa. Assicurazione sociale obbligatoria	Conteggio	642	104	705	41	613	133	196	550	606	140	740	6	746
	%	86,1%	13,9%	94,5%	5,5%	82,2%	17,8%	26,3%	73,7%	81,2%	18,8%	99,2%	0,8%	100,0%
Q - Sanità e assistenza sociale	Conteggio	292	35	320	7	289	38	66	261	270	57	327	0	327
	%	89,3%	10,7%	97,9%	2,1%	88,4%	11,6%	20,2%	79,8%	82,6%	17,4%	100,0 %	0,0%	100,0%
R, S, T, U - Altri servizi collettivi e personali	Conteggio	266	49	296	19	251	64	101	214	238	77	308	7	315
	%	84,4%	15,6%	94,0%	6,0%	79,7%	20,3%	32,1%	67,9%	75,6%	24,4%	97,8%	2,2%	100,0%
TOTALE	Conteggi o	6.990	1.009	7.742	258	6.754	1.246	1.826	6.174	6.580	1.420	7.870	130	8.000
	%	87,4%	12,6%	96,8%	3,2%	84,4%	15,6%	22,8%	77,2%	82,3%	17,8%	98,4%	1,6%	100,0%

(*) I dati relativi ai mezzi di trasporto utilizzati vanno letti singolarmente per ogni mezzo, poiché indagati con risposta multipla con scelta dicotomica.

(**) La voce "Mezzo pubblico" comprende tutti coloro che hanno dichiarato di aver utilizzato almeno un mezzo pubblico, ossia autobus/tram/metro e treno.

(***) Il settore C - Attività manifatturiere rappresenta il 91,88% dei settori aggregati B, C, D, E - Industria.

Tabella 12		Tempo impiegato quotidianamente per andare e tornare dal lavoro distribuito per settore ATECO. Valori assoluti e percentuali (*)					
Settori di attività economica		Fino a mezz'ora	Tra mezz'ora e un'ora	Tra un'ora e un'ora e mezza	Tra un'ora e mezza e due ore	Oltre due ore	Totale
A - Agricoltura, silvicoltura e pesca	Conteggio	165	47	12	1	2	227
	%	72,7%	20,7%	5,3%	0,4%	0,9%	100,0%
B, C, D, E - Attività manifatturiere ed estrattive, altre attività	Conteggio	1.143	614	149	45	26	1.977
	%	57,8%	31,1%	7,5%	2,3%	1,3%	100,0%
C - Attività manifatturiere (*)	Conteggio	1.050	564	137	41	24	1.816
	%	57,8%	31,1%	7,5%	2,3%	1,3%	100,0%
F - Costruzioni	Conteggio	217	144	38	15	10	424
	%	51,2%	34,0%	9,0%	3,5%	2,4%	100,0%
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, motocicli	Conteggio	598	313	77	18	12	1017
	%	58,7%	30,7%	7,6%	1,8%	1,2%	100,0%
H - Trasporti e magazzinaggio	Conteggio	226	189	37	18	10	480
	%	47,1%	39,4%	7,7%	3,8%	2,1%	100,0%
I - Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	Conteggio	383	156	26	11	3	579
	%	66,1%	26,9%	4,5%	1,9%	0,5%	100,0%
J - Servizi di informazione e comunicazione	Conteggio	102	65	28	16	13	225
	%	45,5%	29,0%	12,5%	7,1%	5,8%	100,0%
K, L - Attività finanziarie e assicurative. Attività immobiliari	Conteggio	144	70	22	13	4	253
	%	56,9%	27,7%	8,7%	5,1%	1,6%	100,0%
M, N - Attività professionali, scientifiche e tecniche. Servizi di supporto alle imprese	Conteggio	442	205	69	17	15	747
	%	59,1%	27,4%	9,2%	2,3%	2,0%	100,0%
O - Istruzione	Conteggio	475	148	38	10	12	683
	%	69,5%	21,7%	5,6%	1,5%	1,8%	100,0%
P - Amministrazione pubblica e difesa. Assicurazione sociale obbligatoria	Conteggio	457	194	55	22	18	746
	%	61,3%	26,0%	7,4%	2,9%	2,4%	100,0%
Q - Sanità e assistenza sociale	Conteggio	221	76	21	6	3	327
	%	67,6%	23,2%	6,4%	1,8%	0,9%	100,0%
R, S, T, U - Altri servizi collettivi e personali	Conteggio	199	84	14	7	11	315
	%	63,2%	26,7%	4,4%	2,2%	3,5%	100,0%
TOTALE	Conteggio	4.772	2.305	586	199	139	8.000
	%	59,6%	28,8%	7,3%	2,5%	1,7%	100,0%

(*) Il settore C - Attività manifatturiere rappresenta il 91,88% dei settori aggregati B, C, D, E - Industria.

Tabella 13		Chilometri percorsi quotidianamente per andare e tornare dal lavoro. Valori assoluti e percentuali (*)					
Settori di attività economica		Fino a 25 km	Tra 26 e 50 km	Tra 51 e 75 km	Tra 76 e 100 km	Più di 100 km	Totale
A - Agricoltura, silvicoltura e pesca	Conteggio	186	30	6	5	1	227
	%	81,6%	13,2%	2,6%	2,2%	0,4%	100,0%
B, C, D, E - Attività manifatturiere ed estrattive, altre attività	Conteggio	1.340	492	63	44	38	1.977
	%	67,8%	24,9%	3,2%	2,2%	1,9%	100,0%
C - Attività manifatturiere (*)	Conteggio	1.231	452	58	40	35	1.816
	%	67,8%	24,9%	3,2%	2,2%	1,9%	100,0%
F - Costruzioni	Conteggio	269	117	16	8	15	424
	%	63,3%	27,5%	3,8%	1,9%	3,5%	100,0%
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, motocicli	Conteggio	762	192	35	13	15	1.017
	%	74,9%	18,9%	3,4%	1,3%	1,5%	100,0%
H - Trasporti e magazzinaggio	Conteggio	306	126	24	18	6	480
	%	63,8%	26,3%	5,0%	3,8%	1,3%	100,0%
I - Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	Conteggio	456	102	14	4	4	580
	%	78,6%	17,6%	2,4%	0,7%	0,7%	100,0%
J - Servizi di informazione e comunicazione	Conteggio	142	49	11	12	12	225
	%	62,8%	21,7%	4,9%	5,3%	5,3%	100,0%
K, L - Attività finanziarie e assicurative. Attività immobiliari	Conteggio	180	53	12	5	2	253
	%	71,4%	21,0%	4,8%	2,0%	0,8%	100,0%
M, N - Attività professionali, scientifiche e tecniche. Servizi di supporto alle imprese	Conteggio	560	135	27	15	10	747
	%	75,0%	18,1%	3,6%	2,0%	1,3%	100,0%
O - Istruzione	Conteggio	552	96	20	6	9	683
	%	80,8%	14,1%	2,9%	0,9%	1,3%	100,0%
P - Amministrazione pubblica e difesa. Assicurazione sociale obbligatoria	Conteggio	564	122	34	12	13	746
	%	75,7%	16,4%	4,6%	1,6%	1,7%	100,0%
Q - Sanità e assistenza sociale	Conteggio	257	53	10	6	1	327
	%	78,6%	16,2%	3,1%	1,8%	0,3%	100,0%
R, S, T, U - Altri servizi collettivi e personali	Conteggio	232	56	13	4	10	315
	%	73,7%	17,8%	4,1%	1,3%	3,2%	100,0%
TOTALE	Conteggio	5.806	1.623	285	152	136	8.000
	%	72,6%	20,3%	3,6%	1,9%	1,7%	100,0%

(*) Il settore C - Attività manifatturiere rappresenta il 91,88% dei settori aggregati B, C, D, E - Industria.

Tabella 14		Mezzi di trasporto utilizzati per andare e tornare dal lavoro distribuiti per zone geografiche di contagio COVID-19. Valori assoluti e percentuali (**)												
Zone geografiche (*)		Autobus/tram/ metro		Treno		Mezzo pubblico (***)		Mezzo privato		Bicicletta/ A piedi		Navetta aziendale		Totale
		No	Sì	No	Sì	No	Sì	No	Sì	No	Sì	No	Sì	
Zona 1	Conteggio	3.457	533	3.852	138	3.338	652	951	3.039	3.269	720	3.925	65	3.989
	%	86,6%	13,4%	96,5%	3,5%	83,7%	16,3%	23,8%	76,2%	82,0%	18,0%	98,4%	1,6%	100,0%
Zona 2	Conteggio	1.693	255	1.879	69	1.627	320	455	1.493	1.606	341	1.919	29	1.947
	%	86,9%	13,1%	96,5%	3,5%	83,6%	16,4%	23,4%	76,6%	82,5%	17,5%	98,5%	1,5%	100,0%
Zona 3	Conteggio	1.841	222	2.013	50	1.788	275	421	1.642	1.704	359	2.026	37	2.062
	%	89,2%	10,8%	97,6%	2,4%	86,7%	13,3%	20,4%	79,6%	82,6%	17,4%	98,2%	1,8%	100,0%
Totale	Conteggio	6.991	1.010	7.744	257	6.753	1.247	1.827	6.174	6.579	1.420	7.870	131	7.998
	%	87,4%	12,6%	96,8%	3,2%	84,4%	15,6%	22,8%	77,2%	82,2%	17,8%	98,4%	1,6%	100,0%

(*) La voce "Zone geografiche" raggruppa le regioni a seconda del livello di contagio di COVID-19 nella prima metà di aprile 2020.

Zona 1: Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna, Marche.

Zona 2: Valle D'Aosta, Trentino-Alto Adige, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Toscana, Umbria, Lazio.

Zona 3: Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna.

(**) I dati relativi ai mezzi di trasporto utilizzati vanno letti singolarmente per ogni mezzo, poiché indagati con risposta multipla con scelta dicotomica.

(***) La voce 'Mezzo pubblico' comprende tutti coloro che hanno dichiarato di aver utilizzato almeno un mezzo pubblico, ossia autobus/tram/metro e treno.

Tabella 15		Tempo impiegato e chilometri percorsi quotidianamente per andare e tornare dal lavoro, distribuiti per zone geografiche di contagio COVID-19. Valori assoluti e percentuali										
		Tempo impiegato quotidianamente per andare e tornare dal lavoro					Chilometri percorsi quotidianamente per andare e tornare dal lavoro					Totale
		Fino a mezz' ora	Tra mezz'or a e un'ora	Tra un'ora e mezza	Tra un'ora e mezza e due ore	Oltre due ore	Fino a 25 km	Tra 26 e 50 km	Tra 51 e 75 km	Tra 76 e 100 km	Più di 100 km	
Zone geografiche (*)												
Zona 1	Conteggio	2.341	1.164	304	105	76	2.877	825	143	78	66	3.989
	%	58,7%	29,2%	7,6%	2,6%	1,9%	72,1%	20,7%	3,6%	2,0%	1,7%	100,0%
Zona 2	Conteggio	1.165	536	145	63	39	1.405	400	63	38	41	1.947
	%	59,8%	27,5%	7,4%	3,2%	2,0%	72,2%	20,5%	3,2%	2,0%	2,1%	100,0%
Zona 3	Conteggio	1.264	608	136	31	24	1.524	397	77	35	29	2.062
	%	61,3%	29,5%	6,6%	1,5%	1,2%	73,9%	19,3%	3,7%	1,7%	1,4%	100,0%
Totale	Conteggio	4.770	2.308	585	199	139	5.806	1.622	283	151	136	7.998
	%	59,6%	28,8%	7,3%	2,5%	1,7%	72,6%	20,3%	3,5%	1,9%	1,7%	100,0%

(*) Le Zone geografiche raggruppano le regioni a seconda del livello di contagio da COVID-19 nella prima metà di aprile 2020.

Zona 1: Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna, Marche.

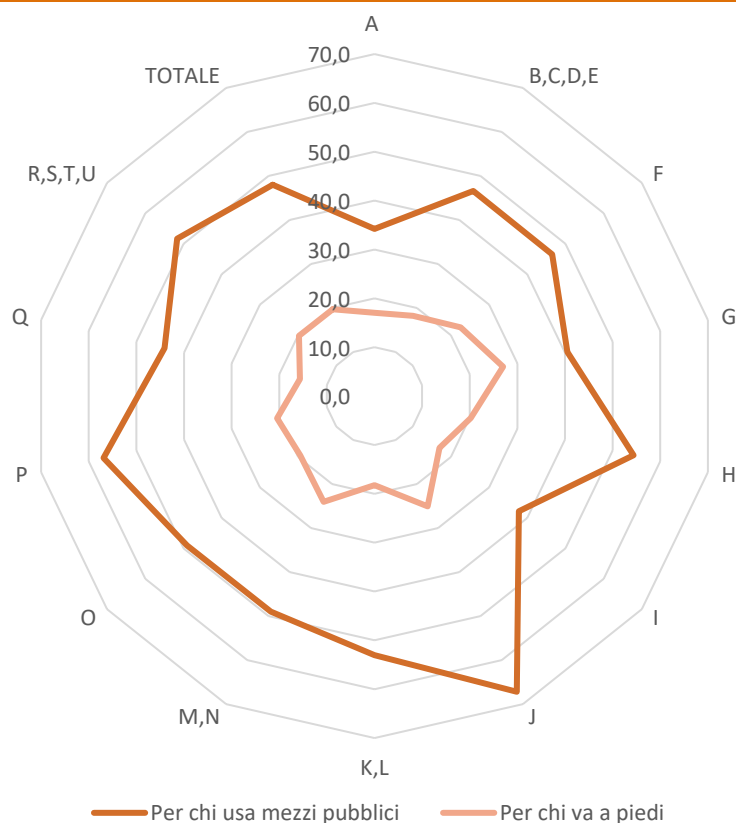
Zona 2: Valle D'Aosta, Trentino-Alto Adige, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Toscana, Umbria, Lazio.

Zona 3: Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna.

Tabella 16		
Tempo medio in minuti impiegato per andare e tornare dal lavoro per chi usa i mezzi pubblici e per chi va a piedi		
ATECO 2007	Tempo medio per chi usa mezzi pubblici (in minuti)	Tempo medio per chi va a piedi (in minuti)
A - Agricoltura, silvicoltura e pesca	34,2	17,0
B, C, D, E - Attività manifatturiere ed estrattive, altre attività	46,6	18,2
di cui C - Attività manifatturiere	46,6	18,2
F - Costruzioni	46,5	22,6
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, motocicli	40,5	27,0
H - Trasporti e magazzinaggio	54,4	20,2
I - Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	37,8	17,0
J - Servizi di informazione e comunicazione	67,2	25,1
K, L - Attività finanziarie e assicurative. Attività immobiliari	53,0	18,2
M, N - Attività professionali, scientifiche e tecniche. Servizi di supporto alle imprese	49,0	24,0
O - Istruzione	49,1	19,5
P - Amministrazione pubblica e difesa. Assicurazione sociale obbligatoria	56,9	20,5
Q - Sanità e assistenza sociale	44,1	15,7
R, S, T, U - Altri servizi collettivi e personali	51,7	19,8
TOTALE	48,0	19,7

Figura 39

Tempo medio in minuti impiegato per andare e tornare dal lavoro per chi usa i mezzi pubblici e per chi va a piedi



4.3 CONSUMO DEL PASTO IN ORARIO DI LAVORO

Una trattazione a parte è stata riservata alle abitudini alimentari dei lavoratori soprattutto per i settori delle attività manifatturiere e delle costruzioni (nell'ottica delle riaperture previste nel mese di maggio 2020) [24]. In dettaglio si riportano i principali risultati ottenuti.

Il 68,7% ha un orario lavorativo che comprende uno dei pasti principali. Tale percentuale è del 77,2% nel settore delle attività manifatturiere e del 79,5% per le costruzioni.

Tra coloro che hanno un orario lavorativo che comprende uno dei pasti principali, il 92,8% consuma il pasto durante l'orario di lavoro. Tale percentuale è del 94,4% per le attività manifatturiere e del 96,7% per le costruzioni.

Tra coloro che consumano il pasto in orario di lavoro, il 65,7% consuma un pasto caldo e il 34,3% un pasto veloce e freddo. Tali percentuali sono rispettivamente del 74,2% e 25,8% per le attività manifatturiere e del 60,3% e del 39,7% per le costruzioni.

Nelle Tabelle 17, 18 e 19 si riportano in dettaglio i risultati relativi a tutti i settori di attività economica. Si mette in evidenza che le percentuali relative alle tre tabelle sono riferite di volta in volta a sottogruppi di lavoratori a seconda delle abitudini alimentari.

Tabella 17		Il suo orario di lavoro comprende uno dei pasti principali? (*) (**)		
		Sì	No	Totale
A - Agricoltura, silvicoltura e pesca	Conteggio	148	79	227
	%	65,2%	34,8%	100,0%
B, C, D, E - Attività manifatturiere ed estrattive, altre attività	Conteggio	1.526	451	1.977
	%	77,2%	22,8%	100,0%
C - Attività manifatturiere (*)	Conteggio	1.402	414	1.816
	%	77,2%	22,8%	100,0%
F - Costruzioni	Conteggio	337	87	424
	%	79,5%	20,5%	100,0%
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, motocicli	Conteggio	600	417	1017
	%	59,0%	41,0%	100,0%
H - Trasporti e magazzinaggio	Conteggio	396	84	480
	%	82,5%	17,5%	100,0%
I - Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	Conteggio	451	129	580
	%	77,8%	22,2%	100,0%
J - Servizi di informazione e comunicazione	Conteggio	172	53	225
	%	76,4%	23,6%	100,0%
K, L - Attività finanziarie e assicurative. Attività immobiliari	Conteggio	188	65	253
	%	74,3%	25,7%	100,0%
M, N - Attività professionali, scientifiche e tecniche. Servizi di supporto alle imprese	Conteggio	449	297	746
	%	60,2%	39,8%	100,0%
O - Istruzione	Conteggio	287	395	682
	%	42,1%	57,9%	100,0%
P - Amministrazione pubblica e difesa. Assicurazione sociale obbligatoria	Conteggio	515	231	746
	%	69,0%	31,0%	100,0%
Q - Sanità e assistenza sociale	Conteggio	222	105	327
	%	67,9%	32,1%	100,0%
R, S, T, U - Altri servizi collettivi e personali	Conteggio	201	114	315
	%	63,8%	36,2%	100,0%
TOTALE	Conteggio	5492	2507	7999
	%	68,7%	31,3%	100,0%

(*) Il settore C - Attività manifatturiere rappresenta il 91,88% dei settori aggregati B, C, D, E - Industria.

(**) n = 8.000.

Tabella 18		Consuma il pasto durante l'orario di lavoro? (*) (**)		
		Sì	No	Totale
A - Agricoltura, silvicoltura e pesca	Conteggio	138	10	148
	%	93,2%	6,8%	100,0%
B, C, D, E - Attività manifatturiere ed estrattive, altre attività	Conteggio	1.439	86	1.525
	%	94,4%	5,6%	100,0%
C - Attività manifatturiere (*)	Conteggio	1.322	79	1.401
	%	94,4%	5,6%	100,0%
F - Costruzioni	Conteggio	327	11	338
	%	96,7%	3,3%	100,0%
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, motocicli	Conteggio	536	64	600
	%	89,3%	10,7%	100,0%
H - Trasporti e magazzinaggio	Conteggio	380	15	395
	%	96,2%	3,8%	100,0%
I - Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	Conteggio	411	39	450
	%	91,3%	8,7%	100,0%
J - Servizi di informazione e comunicazione	Conteggio	162	10	172
	%	94,2%	5,8%	100,0%
K, L - Attività finanziarie e assicurative. Attività immobiliari	Conteggio	179	9	188
	%	95,2%	4,8%	100,0%
M, N - Attività professionali, scientifiche e tecniche. Servizi di supporto alle imprese	Conteggio	409	40	449
	%	91,1%	8,9%	100,0%
O - Istruzione	Conteggio	255	32	287
	%	88,9%	11,1%	100,0%
P - Amministrazione pubblica e difesa. Assicurazione sociale obbligatoria	Conteggio	471	45	516
	%	91,3%	8,7%	100,0%
Q - Sanità e assistenza sociale	Conteggio	201	21	222
	%	90,5%	9,5%	100,0%
R, S, T, U - Altri servizi collettivi e personali	Conteggio	185	16	201
	%	92,0%	8,0%	100,0%
TOTALE	Conteggio	5.093	398	5.491
	%	92,8%	7,2%	100,0%

(*) Il settore C - Attività manifatturiere rappresenta il 91,88% dei settori aggregati B, C, D, E - Industria.

(**) n = 5.491.

Tabella 19		Modalità di consumazione del pasto nel mese precedente l'indagine (*) (**)		
		Mangia un pasto caldo	Mangia un pasto veloce e freddo	Totale
A - Agricoltura, silvicoltura e pesca	Conteggio	77	58	135
	%	57,0%	43,0%	100,0%
B, C, D, E - Attività manifatturiere ed estrattive, altre attività	Conteggio	1.060	369	1.429
	%	74,2%	25,8%	100,0%
C - Attività manifatturiere (*)	Conteggio	974	339	1.313
	%	74,2%	25,8%	100,0%
F - Costruzioni	Conteggio	196	129	325
	%	60,3%	39,7%	100,0%
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, motocicli	Conteggio	322	211	533
	%	60,4%	39,6%	100,0%
H - Trasporti e magazzinaggio	Conteggio	200	179	379
	%	52,8%	47,2%	100,0%
I - Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	Conteggio	321	89	410
	%	78,3%	21,7%	100,0%
J - Servizi di informazione e comunicazione	Conteggio	105	56	161
	%	65,2%	34,8%	100,0%
K, L - Attività finanziarie e assicurative. Attività immobiliari	Conteggio	117	59	176
	%	66,5%	33,5%	100,0%
M, N - Attività professionali, scientifiche e tecniche. Servizi di supporto alle imprese	Conteggio	220	187	407
	%	54,1%	45,9%	100,0%
O - Istruzione	Conteggio	167	83	250
	%	66,8%	33,2%	100,0%
P - Amministrazione pubblica e difesa. Assicurazione sociale obbligatoria	Conteggio	291	174	465
	%	62,6%	37,4%	100,0%
Q - Sanità e assistenza sociale	Conteggio	135	66	201
	%	67,2%	32,8%	100,0%
R, S, T, U - Altri servizi collettivi e personali	Conteggio	107	75	182
	%	58,8%	41,2%	100,0%
TOTALE	Conteggio	3.318	1.735	5.053
	%	65,7%	34,3%	100,0%

(*) Il settore C - Attività manifatturiere rappresenta il 91,88% dei settori aggregati B, C, D, E - Industria.

(**) n = 5.053.

4.4 MEDICO COMPETENTE E SORVEGLIANZA SANITARIA

Il ruolo del MC risulta di primo piano nella tutela della SSL e diventa ancora più importante durante la gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. In particolare, nel contesto generale di riavvio dell'attività lavorativa, dopo il periodo di lockdown, è opportuno che il MC, nell'attività di sorveglianza sanitaria, supporti il DL nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione. Sarà, a tal fine, necessario tener conto delle diverse tipologie di misure di contenimento del rischio, in modo che siano contestualizzate rispetto alle differenti realtà aziendali e tipologie di attività produttive.

In tale ambito, i dati dell'indagine Insula2 indirizzata ai DL sono risultati utili per fornire una stima della sorveglianza sanitaria in base alle diverse caratteristiche aziendali, anche a supporto del documento sulle "Indicazioni operative relative all'attività del medico competente nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro e nella comunità" [29]. In particolare, al fine anche di contestualizzare i diversi ambiti lavorativi in cui opera il MC, sono state analizzate le risposte fornite dai DL alla domanda: "Nella sua azienda è prevista la sorveglianza sanitaria dei lavoratori da parte del medico competente?". Nella Tabella 20 si riportano i risultati disaggregati per settore economico.

Tabella 20		Presenza in azienda della sorveglianza sanitaria dei lavoratori da parte del MC per settore di attività economica. Valori percentuali. (*)		
		Sì	No	Totale
A - Agricoltura, silvicoltura e pesca	Conteggio	30	11	41
	%	73,2%	26,8%	100,0%
B - Estrazione di minerali	Conteggio	1	0	1
	%	80,0%	20,0%	100,0%
C - Attività manifatturiere	Conteggio	110	27	137
	%	80,0%	20,0%	100,0%
D - Fornitura di energia, elettrica, gas, vapore e aria condizionata	Conteggio	3	1	4
	%	80,0%	20,0%	100,0%
E - Fornitura di acqua e reti fognarie	Conteggio	3	1	3
	%	80,0%	20,0%	100,0%
F - Costruzioni	Conteggio	63	23	86
	%	73,3%	26,7%	100,0%
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio. Riparazione autoveicoli e motocicli	Conteggio	62	22	84
	%	73,6%	26,4%	100,0%
H - Trasporto e magazzinaggio	Conteggio	63	30	93
	%	67,7%	32,3%	100,0%
I - Servizi di alloggio e ristorazione	Conteggio	19	7	26
	%	73,6%	26,4%	100,0%
J - Informazione e comunicazione	Conteggio	20	9	29
	%	68,9%	31,1%	100,0%
K - Attività finanziarie e assicurative	Conteggio	17	8	25
	%	68,9%	31,1%	100,0%
L - Attività immobiliari	Conteggio	46	21	67
	%	68,9%	31,1%	100,0%
M - Attività professionali, scientifiche e tecniche	Conteggio	68	28	95
	%	71,1%	28,9%	100,0%
N - Noleggio, agenzie di viaggio, supporto imprese	Conteggio	13	5	19
	%	71,1%	28,9%	100,0%
O, P - Amministrazione pubblica e difesa, Istruzione	Conteggio	69	22	91
	%	75,8%	24,2%	100,0%
Q - Sanità e assistenza sociale	Conteggio	73	21	94
	%	77,7%	22,3%	100,0%
R, S, T, U - Altre attività di servizi	Conteggio	68	36	104
	%	65,4%	34,6%	100,0%
Totale	Conteggio	728	272	1000
	%	72,8%	27,2%	100,0%

COLLABORAZIONI E RINGRAZIAMENTI

Hanno collaborato Doxa SpA e Inail - Consulenza statistico-attuariale.

Si ringrazia l'Istat per il contributo fornito alla definizione del campione dei lavoratori e per il supporto fornito nella fase di analisi dei dati legati alla gestione dell'emergenza da COVID-19.

BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE

- [1] European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). First european survey on the work environment 1991-1992. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1992.
- [2] European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2017.
- [3] Eurostat. Health and safety at work in Europe (1999-2007). A statistical portrait. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2010.
- [4] Eurostat. Quality report of the European Union Labour Force Survey 2017. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019.
- [5] European Social Survey. ESS Round 6 Source Questionnaire. London: Centre for Comparative Social Surveys, City University London, 2012.
- [6] European Social Survey. ESS Round 8 -Documentation report the ess data archive edition 2.1. Norwegian centre for research data, 2016.
- [7] Eu-Osha. European survey of enterprises on new and emerging risks: Managing safety and health at work. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2010.
- [8] Eu-Osha. ESENER - European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks 2- preliminary findings. Bilbao: European agency for Safety and Health at Work, 2015.
- [9] EU-Osha. Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3). Bilbao: European agency for Safety and Health at Work, 2019.
- [10] Eurofound. Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2015.
- [11] Commissione Europea. Regolamento n. 1571/98/CE del 20 luglio 1998 che attua il regolamento n. 577/98/CE del Consiglio relativo all'organizzazione di un'indagine per campione sulle forze di lavoro nella comunità (GU L 205 del 22/7/1998).
- [12] Eurostat. Labour force surveys in the EU, candidate and EFTA countries. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2013.
- [13] Inail 2014. Indagine Nazionale sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro. Lavoratori e Datori di Lavoro.
- [14] Siegrist J, Li J, Montano D. Psychometric Properties of the Effort Reward Imbalance Questionnaire. Germany: Dusseldorf University; 2014.
- [15] Inail. Metodologia di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Milano: Inail; 2017.
- [16] Cortese CG, and Quagliano GP. The measurement of job satisfaction in organizations: a comparison between a facet scale and a single-item measure. TPM Test Psychom Methodol Appl Psychol. 2006; 13(4):305-16.
- [17] Debus ME, Probst TM, König CJ, et al. Catch me if I fall! Enacted uncertainty avoidance and the social safety net as country-level moderators in the job insecurity-job attitudes link. J Appl Psychol. 2012;97(3):690-8. doi: 10.1037/a0027832.

- [18] Spector PE, and Jex SM. Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *J Occup Health Psychol.* 1998;3(4),356–367.
- [19] Topp CW, Østergaard SD, Søndergaard S, et al. The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature. *Psychother Psychosom.* 2015;84(3):167-76.
- [20] Slovic P. The perception of risk. London: Sterling (VA) - Earthscan; 2000.
- [21] Finucane ML, Alhakami A, Slovic P, et al. The affect heuristic in judgments of risks and benefits. Decision research report No. 98-7,1998.
- [22] Iavicoli S, Boccuni F, Buresti G, et al. Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione. Roma: INAIL; aprile 2020. ISBN 978-88-7484-911-5.
- [23] Iavicoli S, Boccuni F, Buresti G, et al. Documento tecnico sull'ipotesi di rimodulazione delle misure contenitive in relazione al trasporto pubblico collettivo terrestre, nell'ottica della ripresa del pendolarismo, nel contesto dell'emergenza da SARS-CoV-2. Roma: INAIL; Aprile 2020. ISBN 978-88-7484-612-2.
- [24] Iavicoli S, Boccuni F, Persechino B, et al. Documento tecnico su ipotesi di rimodulazione delle misure contenitive del contagio da SARS-CoV-2 nel settore della ristorazione. Roma: INAIL; Maggio 2020. ISBN 978-88-7484-617-7.
- [25] Iavicoli S, Boccuni F, Persechino B, et al. Documento tecnico sull'analisi di rischio e le misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nelle attività ricreative di balneazione e in spiaggia. Roma: INAIL; Maggio 2020. ISBN 978-88-7484-618-4.
- [26] Iavicoli S, Boccuni F, Gagliardi D, et al. Documento tecnico su ipotesi di rimodulazione delle misure contenitive del contagio da SARS-CoV-2 nel settore della cura della persona: servizi dei parrucchieri e di altri trattamenti estetici. Roma: INAIL; maggio 2020. ISBN 978-88-7484-619-1.
- [27] U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration O*NET 24.2 Database.
- [28] ISTAT. Memoria scritta dell'Istituto nazionale di statistica per la 5a Commissione programmazione economica e bilancio del Senato della Repubblica. 25 marzo 2020.
- [29] Ministero della Salute. Indicazioni operative relative alle attività del medico competente nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro e nella collettività. Lettera Circolare N. 0014915 del 29/04/2020.

LISTA DELLE ABBREVIAZIONI

CATI	Computer assisted telephone interviewing
CSA	Consulenza statistico attuariale
CTS	Comitato Tecnico Scientifico
DL	Datore di lavoro
ECS	Indagine sulle imprese europee
ESENER	Indagine europea sulle imprese e i nuovi rischi emergenti
Eu-Osha	Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro
Eurofund	Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro
Eurostat	Ufficio statistico dell'Unione europea
EWCS	Indagine europea sulle condizioni di lavoro
IFL	Indagine sulle forze di lavoro
Insula	Indagine nazionale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
Inail	Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro
Istat	Istituto nazionale di statistica
MC	Medico competente
ODV	Organo di Vigilanza
Oms	Organizzazione Mondiale della Sanità
RSPP	Responsabile del servizio di prevenzione e protezione
RLS	Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
SPP	Servizio di prevenzione e protezione
SPSAL	Servizio per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro
SLC	Stress lavoro-correlato
SSL	Salute e sicurezza sul lavoro
VDT	Videoterminale

APPENDICE 1 – NOTA METODOLOGICA DOXA DELL'INDAGINE SUI LAVORATORI

NOTA METODOLOGICA DELL'INDAGINE SUI LAVORATORI

L'indagine sui lavoratori è stata realizzata in collaborazione con Doxa S.p.A. e con il supporto tecnico dell'Istat, per la parte riguardante la definizione del campione.

UNIVERSO DI RIFERIMENTO E MODALITÀ DI DEFINIZIONE DEL CAMPIONE

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

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

- titolari o soci di aziende o imprese;
- lavoratori in proprio;
- lavoratori di alcuni settori assoggettabili solo in parte al suddetto decreto e che, per la particolarità delle attività svolte, rientrano nell'ambito di applicazione di regolamentazioni specifiche, vale a dire:
 - Forze Armate (Esercito, Aeronautica, Marina, Carabinieri, Polizia Penitenziaria, Guardia di Finanza, ecc.) e tutte le altre strutture con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica (Vigili del Fuoco, servizi di Protezione Civile, ecc.);
 - cooperative sociali (per la promozione all'integrazione dei cittadini mediante gestione di servizi socio-sanitari, educativi e finalizzati al re-inserimento delle persone svantaggiate);
 - organizzazioni di volontariato della Protezione Civile, volontari della Croce Rossa Italiana, Corpo Nazionale Soccorso Alpino e Speleologico, volontari dei Vigili del Fuoco e del Servizio Civile;
 - piccoli lavoratori domestici a carattere straordinario (compresi insegnanti privati, collaboratori domestici, badanti, baby-sitter, ecc.) o portieri/custodi, ecc. (cioè lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati) componenti di imprese familiari.

A causa della mancanza di dati ufficiali sulla popolazione dei soli lavoratori rientranti nell'ambito di applicazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i., il processo di campionamento è stato preceduto da una fase di definizione dell'universo di riferimento, grazie al contributo dell'Istat, che ha fornito un'estrazione dei risultati dell'IFL relativi al terzo trimestre 2017, già depurata di tutte le figure di lavoratori non assoggettabili all'ambito di applicazione del suddetto decreto.

L'universo di riferimento è stato stratificato per genere, età, area geografica, tipo di contratto, settore di attività economica e inquadramento.

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

MODALITÀ DI CONTATTO E DI SELEZIONE DEI RISPONDENTI

Le interviste sono state realizzate telefonicamente con modalità di rilevazione CATI sia su telefono fisso che su telefono cellulare. In particolare, su 8.000 interviste complessive sono state realizzate 4.073 interviste su telefono cellulare (50,9% del totale).

La fase estensiva si è svolta nel periodo: 26 marzo - 31 maggio 2019 nella fascia oraria: 17:00 - 21:00.

Per garantire la massima rappresentatività del campione, i rispondenti contattati su telefono fisso sono stati selezionati all'interno della famiglia, oltre che in base ai criteri di screening per la verifica delle condizioni di eleggibilità del target, seguendo la "regola del compleanno", secondo la quale l'intervista non è stata realizzata con la prima persona che ha risposto alla chiamata, ma con il componente della famiglia che avesse compiuto gli anni più di recente.

ESITI DEFINITIVI DELLA FASE ESTENSIVA CATI

Complessivamente, per raggiungere il target di 8.000 interviste, sono state realizzate 84.951 chiamate. Di seguito si riporta una tabella riepilogativa con gli esiti dei contatti telefonici gestiti durante la rilevazione estensiva.

Tabella	Esiti dei contatti telefonici gestiti durante la rilevazione estensiva
Esiti definitivi	81.620
Cadute da screening	27.992
Interruzioni definitive (senza appuntamento per completare l'intervista)	1.170
Rifiuti	41.778
Incomprensibilità linguistica	890
Fuori quota	1.790
Totale interviste complete	8.000
Esiti non definitivi (*)	3.331

(*) Appuntamenti/Interruzioni con appuntamento per completare l'intervista

Sono stati, inoltre, intervistati 206 lavoratori di origine straniera (36,4% comunitari e 63,6% extracomunitari).

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

sono state considerate le stesse caratteristiche tenute sotto controllo in termini di quote campionarie ad eccezione della nazionalità del rispondente, con lo stesso livello di dettaglio previsto dal piano di campionamento.

LA FORMAZIONE DEGLI INTERVISTATORI ED IL MATERIALE DI SUPPORTO

La formazione teorica dei rilevatori ha coinvolto 30 esperti nella conduzione di indagini telefoniche realizzate con metodologia CATI, con esperienza almeno biennale nel campo. La sessione di formazione agli intervistatori è stata svolta dai ricercatori dell'Inail con il supporto dei ricercatori della Doxa S.p.A. nella giornata del 23 gennaio 2019.

I temi affrontati hanno riguardato:

- contesto dell'indagine;
- descrizione della precedente edizione Insula1;
- sviluppo ed obiettivi dell'indagine;
- metodologia utilizzata;
- campione e strumento di rilevazione;
- contenuti del questionario;
- approfondimenti su alcuni concetti chiave e aree specifiche del questionario.

A tutti i rilevatori coinvolti è stato fornito il questionario predisposto dall'Inail, con l'aggiunta dei quesiti finali della scheda di *debriefing*, utili a valutare la somministrabilità dello strumento di rilevazione.

È stato, inoltre, fornito un glossario di immediata consultazione, con la spiegazione della terminologia e di ausilio alla conduzione dell'intervista, nonché una guida per la classificazione dei settori con il dettaglio delle attività economiche comprese in ciascuna macro-categoria di attività, utilizzata come criterio di costruzione del campione.

Prima dell'inizio della fase di rilevazione vera e propria, ciascun rilevatore ha simulato a video alcune interviste di test. Una volta iniziata la fase pilota, i rilevatori sono stati affiancati dai ricercatori dell'Inail e di Doxa S.p.A. che, insieme al responsabile field CATI e ai supervisori di sala, hanno monitorato la corretta esecuzione tecnica (osservanza delle istruzioni ricevute, corretta gestione del PC, fedeltà al questionario, efficienza, ritmi di intervista e professionalità).

È stato, inoltre, valutato lo stile di intervista, in termini di qualità dell'approccio, capacità di persuasione, gentilezza, chiarezza e capacità esplicativa e comunicativa, in generale.

Durante la fase di intervista, i rilevatori sono stati affiancati dai ricercatori dell'Inail e di Doxa S.p.A. per risolvere eventuali criticità riscontrate.

REALIZZAZIONE DI UNA FASE PILOTA PRELIMINARE

Le interviste della fase pilota, realizzate su 50 soggetti in target (30 su telefono fisso e 20 su telefono cellulare), sono state condotte tra il 23 e il 24 gennaio 2019, nella fascia oraria: 17:00 - 21:00.

Tale fase è stata finalizzata a:

- valutare il tasso di adesione dell'indagine;
- valutare la durata dell'intervista;
- verificare la fluidità e la comprensibilità del questionario;
- verificare il corretto funzionamento del sistema CATI;
- verificare le procedure per il controllo di qualità dei dati e per la riduzione degli errori nella raccolta;
- testare i sistemi di monitoraggio delle interviste.

Per la fase pilota, il questionario predisposto dall'Inail è stato integrato con alcuni quesiti finali (scheda di *debriefing*) in cui è stato chiesto agli intervistati di esprimersi circa la chiarezza e la comprensibilità riguardo alle domane poste, oltre a segnalare eventuali criticità o aree di interesse particolare dell'intervista appena svolta. È stato, inoltre, chiesto ai rilevatori di riferire eventuali criticità riscontrate nel corso dell'intervista legate alla somministrabilità del questionario. A conclusione di tale fase, è stato fornito da Doxa S.p.A. un *fieldwork* del pilota con un'analisi descrittiva dei rispondenti e una sintesi delle osservazioni riscontrate durante tale fase.

A tal proposito non sono state rilevate particolari criticità in merito alla chiarezza e comprensibilità dei quesiti. L'unica criticità riscontrata ha riguardato la durata dell'intervista, mediamente superiore ai 30 minuti che, secondo quanto suggerito da Doxa S.p.A., avrebbe potuto generare eventuali interruzioni da parte di una quota del target, nonostante l'interesse degli intervistati a partecipare allo studio. Per ovviare a tale criticità relativa alla lunghezza dello strumento, sono state realizzate 8.000 interviste con una versione ridotta del questionario (con l'esclusione delle sezioni relative alla normativa e alle figure della prevenzione). Alla metà dei soggetti è stata somministrata invece una versione estesa (comprensiva anche delle suddette sezioni), garantendo in ogni caso la rappresentatività rispetto alla popolazione lavorativa nazionale.

APPENDICE 2 – IL QUESTIONARIO DELL'INDAGINE SUI LAVORATORI

INTRODUZIONE

Buongiorno/Buonasera, mi chiamo <NOME>, sono un intervistatore/trice di Doxa S.p.a.
Stiamo conducendo uno studio per conto dell'Inail, riguardo le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

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

A tutti

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

- Una1 ☐ **TF_2**
- Più di una2 ☐ **TF_2B**
- Nessuno3 ☐ **CHIUDERE**

Solo rete fissa

SE COD.1 A TF1 – Unico familiare che lavora

TF2A Potrei parlare con la persona che lavora?

- Sono io1 ☐ **PROSEGUIRE**
- È un'altra persona, gliela passo2 ☐ **PROSEGUIRE**
- È un'altra persona, ma non c'è in questo momento3 ☐ **ALTRO FAMILIARE**
- Rifiuta4 ☐ **CHIUDERE**

Solo rete fissa

SE COD.2 A TF1 – Più di un familiare che lavora

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

- Sono io1 ☐ **PROSEGUIRE**
- È un'altra persona, gliela passo2 ☐ **PROSEGUIRE**
- È un'altra persona, ma non c'è in questo momento3 ☐ **ALTRO FAMILIARE**
- Rifiuta4 ☐ **CHIUDERE**

NOTE: Individuazione LAVORATORI su telefonia fissa ☐ TF_2A#4 OR TF_2B#4

Solo cellulari

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

- Sì 1 ☐ **PROSEGUIRE**
- No 2 ☐ **CHIUDERE**

Solo cellulari

MO1 Nella casa in cui abita...

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

- Avete il telefono fisso.....1 ☐ **PROSEGUIRE**
- Usate solo il cellulare2 ☐ **PROSEGUIRE**

NOTE: Individuazione LAVORATORI che non possiedono la telefonia fissa e utilizzano solo il cellulare ☐ TF_2=1 AND MO.1=2

Solo cellulari

REG In che regione abita?

- Piemonte1
- Valle d'Aosta2
- Lombardia3
- Trentino-Alto Adige4
- Veneto5
- Friuli-Venezia Giulia.....6
- Liguria7
- Emilia-Romagna.....8
- Toscana9
- Umbria10
- Marche11
- Lazio12
- Abruzzo13
- Molise.....14
- Campania15
- Puglia.....16
- Basilicata.....17
- Calabria18
- Sicilia19
- Sardegna.....20

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

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

A tutti

Display

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

Lettura privacy

Informativa ai sensi degli artt. 13-14 del Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR)

Le ricordo che Lei è tutelato dalla legge sulla privacy.

I dati personali che Lei fornirà in corso di intervista saranno trattati in modo anonimo e solo per finalità di ricerca statistica.

Per eventuali informazioni riguardo ai Suoi dati potrà rivolgersi alla Società DOXA S.p.A. di Milano, titolare del trattamento, scrivendo a privacy@doxa.it.

SCREENING

A tutti

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

- Sì1 ☐ PROSEGUIRE
- No2 ☐ CHIUDERE

A tutti

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

Intervistatore: LEGGERE LE SPECIFICHE TRA PARENTESI SOLO SE NECESSARIO

- **Forze Armate** (Esercito, Aeronautica, Marina, Carabinieri, Polizia Penitenziaria, Guardia di Finanza, etc.) **e tutte le altre strutture con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica** (Vigili del Fuoco, servizi di Protezione Civile, etc.)1 ☐ **CHIUDERE**
- **Cooperative sociali** (per la promozione all'integrazione dei cittadini mediante gestione di servizi socio-sanitari, educativi e finalizzati al re-inserimento delle persone svantaggiate)2 ☐ **CHIUDERE**
- **Organizzazioni di volontariato della protezione civile, Volontari della Croce Rossa Italiana, Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico, volontari dei Vigili del Fuoco e del Servizio Civile**3 ☐ **CHIUDERE**
- **Piccoli lavoratori domestici a carattere straordinario** (compresi insegnanti privati collaboratori domestici, badanti, baby-sitter, etc.) o **portieri/custodi**, etc. (cioè lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati)4 ☐ **CHIUDERE**
- **Componenti di imprese familiari**5 ☐ **CHIUDERE**
- **Nessuno di questi** 99 ☐ **PROSEGUIRE**

A tutti

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

|_|_| ore lavorate

Script: chiudere se <1 ora

A tutti

SCR4 Qual è la Sua età in anni compiuti?

|_|_| anni

Script: ricodifica anche in

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

A tutti

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

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

A tutti

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

Intervistatore: LEGGERE

- Da meno di un anno1
- Per un periodo compreso tra 1 e 5 anni2
- Per un periodo compreso tra 6 e 10 anni3
- Per un periodo compreso tra 11 e 15 anni4
- Da oltre 15 anni5

SOCIO-DEMOGRAFICHE – QUOTE CAMPIONE

A tutti

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

Intervistatore: LEGGERE

- Dirigente1
- Quadro.....2
- Impiegato3
- Operaio4
- Altro dipendente9

A tutti

Mi può dire qual è l'attività che svolge nello specifico?

Script: APERTA

A tutti

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

Intervistatore: SPONTANEA – NON SUGGERIRE

Script: APERTA

A tutti

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

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

- Agricoltura, caccia e pesca1
- Attività manifatturiere/industria/estrazione di minerali/ produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua.....2
- Costruzioni3
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, motocicli4
- Alberghi/bar/ristoranti.....5
- Trasporti e magazzinaggio6
- Informazione e comunicazioni7
- Servizi alle imprese, attività professionali, attività finanziarie, attività immobiliari, noleggio, agenzie di viaggio, ricerca8
- Sanità e assistenza sociale (sia pubblica che privata)9

- Istruzione (sia pubblica che privata)10
- Amministrazione pubblica, assicurazione sociale obbligatoria11
- Altri servizi collettivi e personali12

A tutti

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

Intervistatore: LEGGERE

Script: RANDOM CODD. 1++4

- Opera nel settore pubblico1
- Opera nel settore privato2
- È un'azienda a partecipazione statale3
- È una ONG/ organizzazione no-profit4
- Altro9

A tutti

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

Intervistatore: LEGGERE

Script: RANDOM - SINGOLA

- Tempo indeterminato con assunzione prima del 7/3/2015 (JOBS ACT)1
- Tempo indeterminato con assunzione dopo il 7/3/2015 (JOBS ACT)2
- Tempo determinato3
- Contratto di apprendistato4
- Tirocinio/stage/piano di inserimento professionale, etc.5
- Contratto a progetto6
- Lavoro stagionale7
- Lavoro a chiamata/lavoro intermittente8
- Interinale/somministrazione lavoro9
- Non sa indicare99

A tutti

DEMO8 Qual è la Sua nazionalità?

Intervistatore: LEGGERE

- Italiana1
- Comunitaria2
- Extracomunitaria3

SE DEMO8 = 2 o 3 - Se non italiano

DEMO8.bis In quale paese è nato?

Intervistatore: SPONTANEA - NON SUGGERIRE

Script: APERTA

SE DEMO8 = 2 – Se non italiano

DEMO8ter Da quanto tempo è in Italia?

Intervistatore: LEGGERE

- Da meno di un anno1
- Per un periodo compreso tra 1 e 5 anni2
- Per un periodo compreso tra 6 e 10 anni3
- Per un periodo compreso tra 11 e 15 anni4
- Da oltre 15 anni5

Script – Coerenza:

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

AMBIENTE LAVORATIVO

Display

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

A tutti

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

RANDOM		Per niente d'accordo	Poco d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo	Completament e d'accordo
A1_1	Sono costantemente sotto pressione a causa dell'eccessivo carico di lavoro	1	2	3	4	5
A1_2	Ho molte interruzioni e interferenze durante il lavoro	1	2	3	4	5
A1_3	Nel corso degli ultimi anni, il mio lavoro è diventato sempre più impegnativo	1	2	3	4	5
A1_4	Sono trattato dai miei superiori o qualsiasi altra persona importante con il rispetto che merito	1	2	3	4	5
A1_5	Ho scarse possibilità di carriera	1	2	3	4	5
A1_6	Ho già provato o prevedo di provare cambiamenti spiacevoli nella mia situazione di lavoro	1	2	3	4	5
A1_7	Considerati tutti gli sforzi ed i risultati raggiunti, godo del rispetto e del prestigio che merito	1	2	3	4	5
A1_8	Considerando l'impegno ed i risultati raggiunti, le mie prospettive di lavoro sono adeguate	1	2	3	4	5
A1_9	Considerati tutti i miei sforzi ed i risultati raggiunti, il mio stipendio/il mio reddito è adeguato	1	2	3	4	5
A1_10	Mi sento soddisfatto del mio lavoro	1	2	3	4	5
A1_11	Nel mio lavoro ho a che fare con clienti/utenti/pazienti/alunni arrabbiati	1	2	3	4	5
A1_12	Il mio superiore/capo mi aiuta e mi supporta nella mia attività lavorativa	1	2	3	4	5
A1_13	I miei colleghi mi aiutano e mi supportano nella mia attività lavorativa	1	2	3	4	5
A1_14	Ho la possibilità di scegliere o modificare le modalità di lavoro	1	2	3	4	5
A1_15	A lavoro sono soggetto a violenza e vessazioni da parte di colleghi e superiori	1	2	3	4	5
A1_16	A lavoro sono soggetto a violenza e aggressioni da parte di clienti/utenti esterni	1	2	3	4	5
A1_17	Ci sono attriti o conflitti tra colleghi	1	2	3	4	5
A1_18	Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità	1	2	3	4	5

WORK LIFE BALANCE

A tutti

Pensando all'azienda dove lavora/ha lavorato negli ultimi 6 mesi mi dica quanto spesso accade quanto descritto nelle seguenti affermazioni relative al Suo lavoro, se mai, raramente, qualche volta, spesso o sempre.

RANDOM		Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso	Sempre
A2_1	Le richieste del mio lavoro interferiscono con la mia vita familiare	1	2	3	4	5
A2_2	Le richieste della mia famiglia interferiscono con il mio lavoro	1	2	3	4	5

ALIMENTAZIONE NEL LUOGO DI LAVORO

A3 Il Suo orario di lavoro comprende uno dei pasti principali?

- Sì1
- No2

SE A3 = 2 PASSA ALLA A4

SE A3 = 1

A3.1 Consuma il pasto durante l'orario di lavoro?

- Sì1
- No2

SE A3.1 = 1

A3.2 Pensando ai pasti consumati durante l'orario di lavoro, quale di queste affermazioni descrive meglio la Sua situazione? Generalmente nell'ultimo mese Lei direbbe che:

Script: SINGOLA

- Mangia un pasto caldo (mensa aziendale, pasto da casa, strutture nei dintorni, ecc.)1
- Mangia un pasto veloce e freddo (panini, tramezzini, pizza, distributori automatici, ecc.)2
- Altro9

SE A3.1 = 2

A3.3 Per quale motivo non consuma il pasto a lavoro?

		Sì	No
A3.3_1	A causa dei tempi di lavoro che non mi consentono di consumare il pasto	1	2
A3.3_2	Per mancanza di uno spazio idoneo	1	2
A3.3_3	Aspetto la fine dell'orario lavorativo	1	2
A3.3_4	Altro	1	2

ASPETTI CONNESSI AL CAMBIAMENTO DEL MONDO DEL LAVORO

JOB INSECURITY

A tutti

A4 Pensando all'azienda dove lavora/ha lavorato negli ultimi 6 mesi, mi dica se è completamente, molto, abbastanza, poco o per niente d'accordo con le seguenti affermazioni:

RANDOM		Per niente d'accordo	Poco d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo	Completamente d'accordo
A4_1	Nei prossimi 6 mesi potrei perdere il mio lavoro	1	2	3	4	5
A4_2	Se dovessi perdere o lasciare il mio attuale lavoro, sarebbe facile per me trovare un lavoro ad una retribuzione simile	1	2	3	4	5
A4_3	Il mio lavoro è sicuro	1	2	3	4	5
A4_4	Sono preoccupato della possibilità di perdere il mio posto di lavoro	1	2	3	4	5

SMART WORKING

Mantenere a video la definizione per tutte le domande successive:

Lo SMART WORKING, o lavoro agile, è la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

A5 Nella Sua azienda è stato introdotto lo smart working?

- Sì1
- No2
- Non so.....9
- Non applicabile99

SE A5 = 1

A5bis Attualmente Lei lavora in smart working?

- Sì1
- No2

SE A5bis = 1

A5ter In una scala da 1 a 5 indichi quanto lo smart working ha migliorato il bilanciamento tra la Sua vita lavorativa e la Sua vita privata (dove 1=per niente e 5=completamente)

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

SE A5 = 2 OR A5 = 9

A5quater Riterrebbe utile usufruire di tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa qualora venisse introdotta nella Sua azienda?

- Sì1
- No2
- Non so.....9

AGGIORNAMENTO TECNOLOGICO

A6 Nella Sua attività sono stati introdotti aggiornamenti tecnologici che hanno comportato cambiamenti significativi per lo svolgimento del Suo lavoro negli ultimi 5 anni?

- Sì1
- No2

SE A6 = 1

A6bis Le chiedo di indicarmi quali dei seguenti aspetti del Suo lavoro sono cambiati a seguito dell'introduzione di tali aggiornamenti tecnologici significativi.

		Sì	No
A6bis_1	La postazione di lavoro	1	2
A6bis_2	Le modalità di interazione e collaborazione tra colleghi	1	2
A6bis_3	I processi lavorativi	1	2

A6ter Ha ricevuto formazione/informazione per l'uso di tali aggiornamenti tecnologici?

- Sì1
- No2

RANDOM	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Completamente
A6quater - Ritieni che tali aggiornamenti tecnologici siano utili per lo svolgimento della Sua attività lavorativa	1	2	3	4	5
A6quinquies - Ritieni che in futuro le innovazioni tecnologiche crescenti possano rendere obsolete le attività della Sua mansione lavorativa	1	2	3	4	5

INIZIATIVE AZIENDALI/PROMOZIONE DELLA SALUTE

A7 Negli ultimi 5 anni, nella Sua azienda sono state effettuate iniziative o azioni di:

		Sì	No
A7_1	Promozione dell'attività fisica	1	2
A7_2	Programmi di educazione alla corretta alimentazione	1	2
A7_3	Iniziative di welfare aziendale per il bilanciamento con la vita privata (asili nido, servizio navetta, benefici socioassistenziali)	1	2
A7_4	Istituzione sportello di ascolto contro il disagio lavorativo o identificazione di una figura specifica di riferimento	1	2
A7_5	Formazione e assistenza per smettere di fumare e/o contro l'abuso di alcol	1	2

IMPATTI SULLA SALUTE PSICO-FISICA

DISPLAY

Parliamo ora del Suo stato di salute.

A tutti

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

Intervistatore: LEGGERE

Script: RANDOM - SINGOLA

- Molto buona.....5
- Buona.....4
- Discreta.....3
- Cattiva.....2
- Molto cattiva.....1
- Non so/ Nessuna opinione - NON LEGGERE9

B2 Negli ultimi 6 mesi, Le è capitato di avvertire o di avere:

Intervistatore: LEGGERE

Script: RANDOM

		Sì	No	Non so
B2_1	Mal di testa, difficoltà di concentrazione o capogiro	1	2	9
B2_2	Mal di stomaco, gastrite, mal di pancia	1	2	9
B2_3	Senso di eccessivo affaticamento, stanchezza, affaticamento agli occhi	1	2	9
B2_4	Asma, difficoltà respiratorie	1	2	9
B2_5	Mal di schiena	1	2	9
B2_6	Dolori muscolari alle spalle, al collo e/o agli arti superiori	1	2	9
B2_7	Dolori muscolari agli arti inferiori (fianchi, gambe, ginocchia, piedi, etc.)	1	2	9
B2_8	Difficoltà ad addormentarsi, insonnia	1	2	9
B2_9	Tachicardia in assenza di esercizio fisico	1	2	9
B2_10	Perdita di appetito	1	2	9

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

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

- Sì, per molto tempo1
- Sì, per un certo periodo.....2
- No3
- Non so.....9

INFORTUNI

Per infortunio sul lavoro si intende un evento accidentale che si è verificato durante l'orario di lavoro – incluso il tempo di andata e ritorno dalla propria abitazione – nello svolgimento di attività inerenti il lavoro svolto e che abbia determinato un'assenza dal servizio di uno o più giorni.

B4 Ha subito almeno un infortunio sul lavoro negli ultimi 12 mesi?

- Sì1
- No2

SE B4 = 1

B4bis Quanti infortuni ha subito? (**RANGE DA 1 A 12**)

|_|_|

SE B4 = 1

B4ter L'infortunio (o almeno un infortunio SE B4bis>1) è avvenuto nel tragitto per recarsi da casa al lavoro o rientrando a casa dal lavoro? (anche detto infortunio in itinere)

- Sì1
- No2

SE B4 = 1

B4quater Quanti giorni è stato assente dal lavoro a causa di tale infortunio (o di quello più importante SE B4bis>1)?

- Fino a 3 giorni1
- Da 4 a 30 giorni2
- Da 31 a 60 giorni.....3
- Oltre 60 giorni.....4

SALUTE MENTALE

B5 Per favore indichi quanto ognuna delle affermazioni seguenti si avvicina a come si è sentito nelle ultime 2 settimane, se 0 tutto il tempo, 1 la maggior parte del tempo, 2 più della metà del tempo, 3 meno della metà del tempo, 4 ogni tanto, 5 mai.

		Tutto il tempo	La maggior parte del tempo	Più della metà del tempo	Meno della metà del tempo	Ogni tanto	Mai
B5_1	Mi sono sentito allegro e di buon umore	0	1	2	3	4	5
B5_2	Mi sono sentito calmo e rilassato	0	1	2	3	4	5
B5_3	Mi sono sentito attivo ed energico	0	1	2	3	4	5
B5_4	Mi sono svegliato sentendomi rigenerato e riposato	0	1	2	3	4	5
B5_5	La mia vita quotidiana è stata piena di cose che mi interessano	0	1	2	3	4	5

PERCEZIONE DEL RISCHIO

DISPLAY

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

A tutti

B6 Pensando all'azienda dove lavora/ha lavorato negli ultimi 6 mesi, mi dica se è completamente, molto, abbastanza, poco o per niente d'accordo con le seguenti frasi:

RANDOM		Per niente d'accordo	Poco d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo	Completamente d'accordo
B6_1	Sono presenti rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori	1	2	3	4	5
B6_2	Sono personalmente esposto a rischi per la salute e sicurezza	1	2	3	4	5
B6_3	Conosco l'entità dei rischi presenti	1	2	3	4	5
B6_4	Ho paura di infortunarmi a causa del mio lavoro	1	2	3	4	5
B6_5	Ho paura di ammalarmi a causa del mio lavoro	1	2	3	4	5

ESPOSIZIONE A FATTORI DI RISCHIO

DISPLAY

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

A tutti

B7 Per ognuno dei seguenti rischi, Le chiedo di indicarmi quanto si sente/si è sentito esposto con un voto da 1 a 5, dove 1 significa per niente esposto e 5 completamente esposto.

Potrà utilizzare tutti i voti intermedi per graduare la Sua risposta.

Quanto si sente esposto a...

Intervistatore: LEGGERE E REGISTRARE IL VOTO

Script: RANDOM

RANDOM		Per niente esposto	Poco esposto	Abbastanza esposto	Molto esposto	Completamente esposto
B7_1	Rischi fisici (es. rumore, radiazioni, illuminazione, temperatura, vibrazioni)	1	2	3	4	5
B7_2	Rischio chimico (es. sostanze e agenti chimici pericolosi o cancerogeni, polveri)	1	2	3	4	5
B7_3	Rischio biologico (es. virus e/o batteri)	1	2	3	4	5
B7_4	Rischio biomeccanico ed ergonomico (es. movimentazione dei carichi, posture incongrue)	1	2	3	4	5
B7_5	Rischio stress lavoro-correlato e altri rischi psicosociali	1	2	3	4	5
B7_6	Rischio da lavoro al videoterminale	1	2	3	4	5
B7_7	Rischio da interferenze tra lavorazioni/attività diverse	1	2	3	4	5

LA NORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

DISPLAY

Passiamo ora a temi di carattere più generale.

A tutti

C1 È al corrente che esiste in Italia una normativa di riferimento per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. 81/2008)?

- Sì1
- No2

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

C2 Quanto ritiene che tale normativa sia efficacemente applicata?

Intervistatore: LEGGERE

- Completamente.....5
- Molto4
- Abbastanza.....3
- Poco.....2
- Per niente1

A tutti

C3 Negli ultimi 5 anni nell'azienda in cui lavora/ha lavorato, ha usufruito di corsi di formazione finalizzati a darLe indicazioni e strumenti per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro?

- Sì1
- No2
- Non ricordo3

C3 = 1 – Sono stati formati negli ultimi 5 anni

C3.1 Quanto ritiene adeguati tali corsi di formazione?

Intervistatore: LEGGERE

- Completamente.....5
- Molto4
- Abbastanza.....3
- Poco.....2
- Per niente1

A tutti

C3.2 Le leggerò ora una serie di modalità attraverso le quali si può fare formazione.

Sempre con un voto da 1 a 5, dove 1 significa per niente efficace e 5 completamente efficace, mi dica quanto ritiene efficace....

Intervistatore: LEGGERE E REGISTRARE IL VOTO

Script: RANDOM

RANDOM		Per niente efficace	Poco efficace	Abbastanza efficace	Molto efficace	Completamente efficace
C3.2_1	Formazione in un'aula da parte di persone esterne all'azienda	1	2	3	4	5
C3.2_2	Formazione in un'aula da parte di persone interne all'azienda	1	2	3	4	5
C3.2_3	Formazione attraverso corsi e-learning	1	2	3	4	5
C3.2_4	Formazione che prevede metodologie di apprendimento interattive ovvero basate sul problem solving, dimostrazioni, simulazioni in contesto lavorativo e prove pratiche	1	2	3	4	5
C3.2_5	Formazione che utilizza strumenti tecnologici e multimediali innovativi	1	2	3	4	5

A tutti

C4 Oltre alle iniziative di formazione, negli ultimi 5 anni ha ricevuto dall'azienda materiale informativo (in forma cartacea o digitale) relativamente alla prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro?

- Sì1
- No2
- Non ricordo3

C4.1 Le è capitato di informarsi anche autonomamente su tematiche di salute e sicurezza sul lavoro (escludendo quindi le iniziative dell'azienda)?

- Sì1
- No2

SE C4.1 = 1 – Si è informato autonomamente

C4.1bis Quali strumenti ha utilizzato per informarsi?

Intervistatore: SPONTANEA

Script: RANDOM

- Internet tramite motori di ricerca (es. Google, Firefox, Wikipedia)1
- Internet su siti specializzati (es. siti ministeriali, sito Inail).....2
- Blog/forum su internet3
- Comunicati, newsletter dei sindacati.....4
- Social network (es. Facebook, Twitter)5

- Quotidiani, riviste specializzate, radio e televisione.....6
- Conoscenti, amici, parenti.....7
- Colleghi in ambiente di lavoro.....8

LE FIGURE DELLA PREVENZIONE

Parliamo ora delle figure della prevenzione in azienda.

A tutti

D1 Il Datore di Lavoro è colui che ha potere decisionale, organizzativo e di spesa per la sicurezza e salute sul lavoro. Sa identificare chi ha questo ruolo nella Sua azienda?

- Sì1
- No2

A tutti

D1bis Quanto ritiene adeguato l'operato del Suo Datore di Lavoro per la tutela della salute e sicurezza aziendale?

Intervistatore: LEGGERE

- Completamente.....5
- Molto4
- Abbastanza.....3
- Poco.....2
- Per niente1
- (NON LEGGERE) Non sa6 □ (CONSENTITO SOLO SE CODICE 2 ALLA D1

A tutti

D2 In qualità di lavoratore ritiene di avere degli obblighi di legge per la salute e sicurezza nel posto di lavoro?

- Sì1
- No2

SE D2 = 1 – Sanno di avere degli obblighi

D2bis Ritiene di essere in grado di adempiere a tali obblighi?

Intervistatore: LEGGERE

- Completamente.....5
- Molto4
- Abbastanza.....3
- Poco.....2
- Per niente1

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

Intervistatore: NON LEGGERE

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

DISPLAY

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

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

A tutti

D3 È a conoscenza dell'esistenza di questo servizio nella Sua azienda?

- Sì1
- No2
- Non so3

SE D3 = 1

D3.1 Sa identificare nel Suo luogo di lavoro tale servizio e/o il RSPP?

- Sì1
- No2

D3.1 = 1

D3.2 Quanto ritiene adeguato l'operato di questo servizio e/o del RSPP?

Intervistatore: LEGGERE

- Completamente5
- Molto4
- Abbastanza3
- Poco2
- Per niente1
- Non so9

A tutti

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

- Sì1
- No2

SE D4 = 1 – Conoscono le procedure antincendio

D4.2 Quanto ritiene adeguate tali procedure?

Intervistatore: LEGGERE

- Completamente5
- Molto4
- Abbastanza3
- Poco2
- Per niente1

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

Intervistatore: **NON LEGGERE**

(MC) Medico competente: è la persona che collabora con il Datore di lavoro nella valutazione dei rischi ed effettua la sorveglianza sanitaria in azienda.

DISPLAY

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

A tutti

D5 Nella Sua azienda, questa figura è prevista?

- Sì, è prevista1
- No, non è prevista2
- Non so se è prevista.....3

SE D5 = 1 – Esclusi coloro che sanno che non è previsto il MC o non sanno se è previsto

D5.1 Sa identificare tale figura nel suo luogo di lavoro?

- Sì1
- No2

SE D5 = 1, 3 – Esclusi solo coloro che sanno che non è previsto il MC

D5.2 Si è sottoposto almeno una volta ad una visita sanitaria del Medico competente dell'azienda presso cui ha lavorato/lavora?

- Sì1
- No2

SE D5.2 = 1- Si è sottoposto a visita dal MC

D5.3 Per quali rischi è stato sottoposto a visita?

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

- Rischi fisici (es. rumore, radiazioni, illuminazione, temperatura, vibrazioni).....1
- Rischio sostanze pericolose (es. sostanze e agenti chimici pericolosi o cancerogeni, polveri, amianto).....2
- Rischio biologico (es. virus e/o batteri).....3
- Rischio da movimentazione manuale dei carichi.....4
- Rischio da videoterminali.....5
- Rischio da lavoro notturno.....6
- Non so/Non ricordo9

SE D5.1 = 1 OR D5.2 = 1 – Sanno identificare il MC o hanno avuto una visita con il MC

D5.4 Quanto ritiene adeguato l'operato del Medico competente nell'azienda in cui lavora/ha lavorato?

Intervistatore: LEGGERE

- Completamente.....5
- Molto4
- Abbastanza.....3
- Poco.....2
- Per niente1
- Non so.....9

A tutti

D6 Conosce le procedure per il Primo Soccorso nel Suo luogo di lavoro?

- Sì1
- No2

SE D6 = 1 – Conoscono le procedure di primo soccorso

D6.2 Quanto ritiene adeguate tali procedure?

Intervistatore: LEGGERE

- Completamente.....5
- Molto4
- Abbastanza.....3
- Poco.....2
- Per niente1

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

Intervistatore: NON LEGGERE

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

DISPLAY

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

A tutti

D7 Nella Sua azienda, questa figura è prevista?

- Sì, è prevista1
- No, non è prevista2
- Non so se sia prevista3

D7 = 1 – Esclusi coloro che sanno che non è previsto il RLS o che non sanno se è previsto

D7.1 Sa identificare tale figura nel Suo luogo di lavoro?

- Sì1
- No2

D7.1bis Ha svolto/svolge personalmente il ruolo di RLS nella Sua azienda?

- Sì, attualmente.....1
- Sì, in passato ma non attualmente2
- No mai.....3

SE D7.1 = 1 D7.bis = 2 o 3 – Sanno riconoscere il RLS e non svolgono attualmente il ruolo di RLS nell'azienda

D7.2 Quanto ritiene adeguato il suo operato?

Intervistatore: LEGGERE

- Completamente.....5
- Molto4
- Abbastanza.....3
- Poco.....2
- Per niente1
- Non so.....9

SOCIO-DEMOGRAFICHE – ALTRE

A tutti

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

Intervistatore: LEGGERE

- Sì1
- No2

A tutti

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

Intervistatore: LEGGERE

- Mai1
- 1-2 volte2
- Più di 2 volte3

A tutti

DEMO1.3 Lei mi ha detto di aver lavorato nell'ultima settimana [Script: INSERIRE VALORE DI SCR3] ore. Considerando gli ultimi 6 mesi, mediamente quante ore ha lavorato a settimana?
|_|_| ore lavorate

A tutti

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

Intervistatore: LEGGERE

- Da meno di un anno1
- Da 1 a 5 anni2
- Da 6 a 10 anni3
- Da 11 a 15 anni4
- Oltre 15 anni5

Script – Coerenza:

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

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

DEMO1.5 Lei ritiene che negli ultimi 10 anni il livello di salute e sicurezza sul lavoro sia...

Intervistatore: LEGGERE

- Aumentato1
- Invariato2
- Diminuito3

A tutti

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

Intervistatore: LEGGERE

- Da 1 a 9 addetti.....1
- Da 10 a 49 addetti2
- Da 50 a 249 addetti3
- 250 e oltre addetti4
- Non so – NON LEGGERE9

A tutti

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

Intervistatore: LEGGERE

- Nessun titolo di studio.....1
- Licenza elementare2
- Licenza media inferiore3
- Diploma di scuola media superiore.....4
- Laurea triennale5
- Laurea magistrale/specialistica6
- Specializzazione post-laurea/dottorato di ricerca7
- Non risponde9

A tutti

Qual è il Suo stato civile?

- Celibe/Nubile
- Coniugato/a o convivente
- Separato/a o divorziato/a
- Vedovo/a

A tutti

DEMO1.8.1 Può indicarmi il Suo peso? (**RANGE DA 30 A 200**)

Script: APERTA

A tutti

DEMO1.8.2 E la Sua altezza? (**RANGE DA 80 A 220**)

Script: APERTA

Solo cellulari

AMP. Quanti abitanti ha la città in cui vive?

Intervistatore: LEGGERE

- Meno di 10 mila abitanti.....1
- Da 10 a 30 mila abitanti.....2
- Da 30 a 100 mila abitanti.....3

- Da 100 a 250 mila abitanti4
- Più di 250 mila abitanti5
- Non so.....9

Script – registra per telefonia fissa

PENDOLARISMO

DEMO 1.9 Quotidianamente quali mezzi utilizza per raggiungere la Sua sede di lavoro? (e per tornare a casa al termine del lavoro)

Script – Script: possibilità di risposta multipla

		Sì	No
1.9_1	Auto/moto privata	1	2
1.9_2	Navetta aziendale	1	2
1.9_3	Car sharing	1	2
1.9_4	Autobus/tram/metro	1	2
1.9_5	Treno	1	2
1.9_6	Bicicletta	1	2
1.9_7	A piedi	1	2

DEMO 1.9.1 Quotidianamente quanto tempo impiega per andare al lavoro considerando sia l'andata che il ritorno?

- Fino a mezz'ora
- Tra mezz'ora e un'ora
- Tra un'ora e un'ora e mezza
- Tra un'ora e mezza e due ore
- Oltre due ore

DEMO 1.9.2 Quotidianamente quanti chilometri percorre per andare al lavoro considerando sia l'andata che il ritorno?

- Fino a 25 km
- Tra 26 e 50 km
- Tra 51 e 75 km
- Tra 76 e 100 km
- Più di 100 km

ATTIVITÀ FISICA

DEMO 1.10 Pensando al Suo tempo libero Lei pratica regolarmente attività fisica?

- Sì1
- No2

Se 1.10 = 1

DEMO 1.10.1 Quanti giorni a settimana?

- Tutti i giorni della settimana1
- Alcuni giorni (indicare il numero)2
- Solo il fine settimana3

Se 1.10.1 = 1

DEMO 1.10. 2 Ogni volta che svolge attività fisica, per quanto tempo la pratica?

- Meno di un'ora.....1
- 1 ora2
- 2 ore3
- Più di 2 ore4

NOTA: Sono state predisposte due versioni di questionario di diversa lunghezza: una ridotta, che non comprende le sezioni riguardanti la normativa e le figure della prevenzione, è stata somministrata al campione totale di 8.000 soggetti e una versione estesa, che include tutte le sezioni è stata somministrata al 50% del campione totale (4.002 soggetti), pur mantenendo le caratteristiche di rappresentatività della popolazione lavorativa nazionale.

APPENDICE 3 – NOTA METODOLOGICA DOXA DELL'INDAGINE SUI DATORI DI LAVORO

UNIVERSO DI RIFERIMENTO E MODALITÀ DI DEFINIZIONE DEL CAMPIONE

L'indagine - svolta in collaborazione con Doxa S.p.A. e con la CSA dell'Inail - ha avuto come universo di riferimento circa 9.000 aziende estratte dall'archivio di aziende assicurate all'Inail nell'anno 2016, stratificate in base al settore di attività economica, alla dimensione aziendale e alla macro-area geografica. L'indagine è stata indirizzata a tutti i soggetti che, nell'ambito delle aziende contattate, svolgevano la funzione di DL ai sensi del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

MODALITÀ DI CONTATTO E DI SELEZIONE DEI RISPONDENTI

Le interviste sono state realizzate telefonicamente con modalità di rilevazione Computer assisted telephone interviewing (CATI) su nominativi di aziende (9.341 complessivi, di cui 5.728 dotati di numero di telefono). La fase estensiva si è svolta nel periodo 28 marzo - 11 giugno 2019. Le informazioni contenute nel dataset comprendevano il codice cliente, il codice fiscale, la ragione sociale, la regione geografica, la macro-area (Nord, Centro, Sud e Isole), la dimensione aziendale (1-9 addetti, 10-49 addetti, 50-249 addetti, 250 e oltre addetti), il settore di attività economica basata sulla classificazione Ateco 2007, il recapito telefonico - ove disponibile - e l'indirizzo e-mail.

Per garantire la rappresentatività del campione di aziende per settore economico, dimensione aziendale e area geografica è stata fornita a Doxa S.p.A una tabella con le quote da campionare (n. 120 celle totali). In base a tali quote, per garantire la rappresentatività e il raggiungimento del target di 1.000 aziende, è stata necessaria una fase di integrazione di contatti forniti dalla CSA di Inail.

ESITI DEFINITIVI DELLA FASE ESTENSIVA CATI

Complessivamente, per raggiungere il target di 1.000 interviste complete, sono stati utilizzati 8.037 numeri telefonici, di cui 961 risultati errati.

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa con gli esiti dei contatti telefonici gestiti durante la rilevazione estensiva.

Tabella Esiti dei contatti telefonici gestiti durante la rilevazione estensiva	
ESITI DEFINITIVI	6.838
Esiti non definitivi (*)	238
Numeri di telefono errati	961
Numeri di telefono utilizzati	8.037
Cadute da screening (l'azienda non ha dipendenti)	104
Interruzioni definitive (senza appuntamento per completare le interviste)	6
Rifiuti	1.446
Fuori quota	4.282
TOTALE INTERVISTE COMPLETE	1.000

(*) Appuntamenti, interruzioni con appuntamento per completare l'intervista, libero, segreteria telefonica, occupato, messaggio generico gestore telefonia

LA FORMAZIONE DEGLI INTERVISTATORI ED IL MATERIALE DI SUPPORTO

La formazione teorica dei rilevatori ha coinvolto 22 esperti nella conduzione di indagini telefoniche realizzate con metodologia CATI, con esperienza almeno biennale nel campo. La sessione di formazione agli intervistatori è stata svolta dai ricercatori Inail con il supporto dei ricercatori Doxa S.p.A. nella giornata del 29 gennaio 2019.

I temi affrontati hanno riguardato:

- la descrizione della edizione precedente dell'indagine (Insula1);
- lo sviluppo e gli obiettivi dell'indagine;
- la metodologia utilizzata;
- l'universo di riferimento;
- il campione dell'indagine;
- le tematiche del questionario;
- le specifiche del questionario e la corretta codifica delle risposte.

A tutti i rilevatori coinvolti è stato fornito il questionario predisposto dall'Inail, con l'aggiunta dei quesiti finali della scheda di debriefing, utili a valutare la somministrabilità dello strumento di rilevazione, nonché un glossario di immediata consultazione, anch'esso fornito dall'Inail, con la spiegazione della terminologia e di ausilio alla conduzione dell'intervista.

Particolare attenzione è stata dedicata alla fase di individuazione della persona a cui rivolgere l'intervista, dato che, in apertura al questionario si chiede di parlare con la persona che, all'interno dell'azienda, svolge il ruolo di DL o con il dirigente da lui delegato per tali funzioni.

Prima dell'inizio della fase di rilevazione vera e propria, ciascun rilevatore ha simulato a video alcune interviste di test. Una volta iniziata la fase pilota, i rilevatori sono stati affiancati dai ricercatori dell'Inail e di Doxa S.p.A. che, insieme al responsabile field CATI e ai supervisori di sala, hanno monitorato la corretta esecuzione tecnica (osservanza delle istruzioni ricevute, corretta gestione del PC, fedeltà al questionario, efficienza, ritmi di intervista e professionalità). È stato, inoltre, valutato lo stile di intervista, in termini di qualità dell'approccio, capacità di persuasione, gentilezza, chiarezza e capacità esplicativa e comunicativa, in generale.

Durante la fase di intervista, i rilevatori sono stati affiancati dai ricercatori dell'Inail e di Doxa S.p.A. per risolvere eventuali criticità riscontrate.

REALIZZAZIONE DI UNA FASE PILOTA PRELIMINARE

Le interviste della fase pilota, condotte su 50 soggetti in target, sono state realizzate tra il 30 e il 31 gennaio 2019 nella fascia oraria: 09:30-18:00.

Tale fase è stata finalizzata a:

- valutare il tasso di adesione dell'indagine;
- valutare la durata dell'intervista;
- verificare la fluidità e la comprensibilità del questionario;
- verificare il corretto funzionamento del sistema CATI;

- verificare le procedure per il controllo di qualità dei dati e per la riduzione degli errori nella raccolta;
- testare i sistemi di monitoraggio delle interviste.

Per la fase pilota, il questionario fornito dall'Inail è stato integrato con alcuni quesiti finali (scheda di "debriefing") in cui è stato chiesto agli intervistati sia di esprimersi circa la chiarezza e la comprensibilità riguardo alle domande poste, sia di segnalare eventuali criticità o aree di interesse particolare dell'intervista appena svolta. È stato, inoltre, chiesto ai rilevatori di riferire eventuali problematiche riscontrate nel corso dell'intervista legate alla somministrabilità del questionario. A conclusione di tale fase, è stato fornito da Doxa S.p.A. un fieldwork del pilota con un'analisi descrittiva dei rispondenti e una sintesi delle osservazioni riscontrate durante tale fase.

APPENDICE 4 – IL QUESTIONARIO DELL'INDAGINE SUI DATORI DI LAVORO

SCREENING

Buongiorno/Buonasera, mi chiamo <NOME>, sono un intervistatore/trice di Doxa S.p.a.
Stiamo conducendo uno studio per conto dell'Inail, riguardo le condizioni di salute e sicurezza nelle aziende.

A tutti

SCR_0 Potrei parlare con la persona che svolge le funzioni di datore di lavoro o con il dirigente da lui delegato per tali funzioni? **Intervistatore: LEGGERE**

- Sì, sono io1 ☐ **PROSEGUIRE**
- Sì, glielo passo2 ☐ **PASSARE E PROS.**
- No, non c'è3 ☐ **APPUNTAMENTO**

A tutti

SCR_1 La sua azienda ha dipendenti?

Intervistatore: LEGGERE

- Sì1 ☐ **PROSEGUIRE**
- No2 ☐ **CHIUDERE**

SE SCR 0 = 2

SCR_2 È Lei il datore di lavoro, ovvero la persona delegata per tali funzioni?

- Sì, sono io1 ☐ **PROSEGUIRE**
- Sì, glielo passo.....2 ☐ **PASSARE E PROS.**
- No, non c'è.....3 ☐ **APPUNTAMENTO**

A tutti

SCR_2bis LETTURA PRIVACY + CONSENSO

- Accetta l'intervista1 ☐ **PROSEGUIRE**
- Rifiuta l'intervista2 ☐ **CHIUDERE**

PROFILAZIONE

Vorrei farLe, per cominciare, alcune domande relativamente ai Suoi dati anagrafici e alla Sua azienda.

A tutti

DEMO_1 Qual è la Sua età?

|_|_| anni

A tutti

DEMO_2 Registrare sesso dell'intervistato – **SENZA CHIEDERE**

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

A tutti

DEMO_3 Qual è il suo titolo di studio?

- Nessuno.....
- Elementare2
- Diploma scuola media inferiore.....3
- Diploma scuola media superiore4
- Laurea triennale5
- Laurea magistrale/specialistica6
- Post-laurea (master I o II livello, dottorato, specializzazione).....7

A tutti

DEMO_4 Qual è la Sua nazionalità?

- Italiana1
- Comunitaria2
- Extracomunitaria3

SE DEMO 4 = 2 OR 3 (non italiano)

DEMO_4 bis In quale paese è nato?

Intervistatore: SPONTANEA – NON SUGGERIRE

Script: APERTA

A tutti

DEMO_5 Quanti addetti lavorano nella Sua azienda, considerando anche le eventuali altre sedi?

Intervistatore: LEGGERE

- Da 1 a 9 addetti.....1
- Da 10 a 49 addetti2
- Da 50 a 249 addetti3

- 250 e oltre addetti4
- Non so – **NON LEGGERE**9

A tutti

DEMO_6 Qual è l'età media dei lavoratori della Sua azienda?

Intervistatore: LEGGERE

|_|_| anni _____ **Range 16-67**
 99. Non sa

A tutti

DEMO_7 Da quanto tempo è datore di lavoro dell'attuale azienda/impresa?

Intervistatore: LEGGERE

- Da meno di un anno1
- Da 1 a 5 anni2
- Da 6 a 10 anni3
- Da 11 a 15 anni4
- 16 anni e oltre5

A tutti

SCR_3 Lei svolge anche le funzioni di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione?

Intervistatore: LEGGERE

- Sì1
- No2

SE SCR_3 = 1

DEMO_8 Da quanto tempo ha assunto il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'azienda?

Intervistatore: LEGGERE

- Da meno di un anno1
- Da 1 a 5 anni2
- Da 6 a 10 anni3
- Da 11 a 15 anni4
- 16 anni e oltre5

VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

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

SE SCR 3 = 2 (NON È LA PERSONA RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE)

A.1 Nella Sua azienda il Servizio di Prevenzione e Protezione è ...

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

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

A tutti

A.2 In occasione dell'ultima valutazione dei rischi /aggiornamento, quali figure, oltre a Lei, hanno collaborato a tale attività?

Intervistatore: SPONTANEA

Script: MULTIPLA

- Consulenti esterni1
- RSPP (**se SCR3=2**)2
- Medico competente3
- Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza4
- Dirigenti5
- Preposti.....6
- Altri lavoratori98
- Nessun altro, me ne sono occupato da solo99

A tutti

A.3 Le leggerò ora una serie di affermazioni. Per ognuna Le chiedo di indicarmi quanto è d'accordo su una scala da 1 a 5 dove 1 è per niente d'accordo e 5 è completamente d'accordo.

Intervistatore: LEGGERE

RANDOM		Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Completamente
A.3_1	La gestione della salute e sicurezza sul lavoro è più efficace se integrata con altre attività (es. qualità, ambiente, responsabilità sociale d'impresa, promozione della salute)	1	2	3	4	5
A.3_2	<u>SE DEMO 5 = 1 OR 2 AZIENDA CON MENO DI 50 ADDETTI</u> La valutazione dei rischi si è semplificata grazie alle procedure standardizzate	1	2	3	4	5
A.3_3	A tutti Le attività di valutazione e gestione dei rischi realizzate nella Sua azienda sono utili per migliorare la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori	1	2	3	4	5

A tutti

A.4 La Sua azienda ha adottato misure specifiche di prevenzione e protezione a seguito della valutazione dei rischi?

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

- Sì1
- No2

SE A.4 = 1 - PRESE MISURE POST-VALUTAZIONE DEI RISCHI

A.5 Quanto ritiene che tali misure siano state efficaci per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori?

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

- Per niente1
- Poco.....2
- Abbastanza.....3
- Molto4
- Completamente.....5

A tutti

A.6 Quali tra queste risorse Le è capitato di utilizzare per la gestione della salute e sicurezza nella Sua azienda?

Intervistatore: LEGGERE

Script: RANDOM - MULTIPLA

- Buone prassi della Commissione Consultiva1
- Atti di indirizzo regionali.....2
- Interpelli.....3
- Documentazione di società scientifiche/professionali.....4
- Prodotti editoriali di istituzioni pubbliche (Inail, etc.).....5
- Riviste specializzate.....6
- Bollettini/siti web associazioni di categoria7
- Siti web specializzati.....8
- Social media/network9
- Altro - **SPECIFICARE**98
- Nessuna (non leggere)99

DISPLAY

Parliamo ora dei rischi lavorativi, che devono essere valutati e gestiti ai sensi del d.lgs. 81/2008.

A tutti

A.7 Le chiedo di indicarmi quali, fra i seguenti fattori di rischio per la salute, è presente nella Sua azienda.

Intervistatore: LEGGERE

		Sì	No	Non so
A.7_1	Rischi fisici (es. rumore, radiazioni, illuminazione, temperatura, vibrazioni)	1	2	9
A.7_2	Rischio chimico (es. sostanze e agenti chimici pericolosi o cancerogeni, polveri)	1	2	9
A.7_3	Rischio biologico (es. virus e/o batteri)	1	2	9
A.7_4	Rischio biomeccanico ed ergonomico (es. movimentazione dei carichi, posture incongrue)	1	2	9
A.7_5	Rischio stress lavoro-correlato e altri rischi psicosociali	1	2	9
A.7_6	Rischio da lavoro al videoterminale	1	2	9
A.7_7	Rischio da interferenze tra lavorazioni diverse	1	2	9

A tutti

A.8 Negli ultimi 5 anni, nella Sua azienda è stato intrapreso un percorso di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato?

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

- Sì1
- No2

SE A.8 = 1 – intrapreso un percorso di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

A.9 Quale metodologia/strumento è stato adottato per effettuare la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato?

Intervistatore: LEGGERE

Script: RANDOM – MULTIPLA

- ISPESL Network 20101
- Manuale Inail (2011 o 2017) per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato.....2
- Metodo Regione Toscana.....3
- Metodo Scuole (Inail, Regione Veneto, Regione Basilicata)4
- Metodo Aziende 30 Lavoratori Verona.....5
- Metodo FIASO – Aziende Sanitarie.....6
- Non ricorda7

SE A.8 = 1 – intrapreso un percorso di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

A.10 Quanto ritiene che la metodologia o gli strumenti adottati siano stati efficaci per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato?

Intervistatore: LEGGERE

- Per niente1
- Poco.....2
- Abbastanza.....3
- Molto4
- Completamente.....5

SORVEGLIANZA SANITARIA

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

A tutti

B.1 Nella Sua azienda è prevista la sorveglianza sanitaria dei lavoratori da parte del Medico Competente?

Intervistatore: SPONTANEA

Script: SINGOLA

- Sì1
- No2

SOLO SE B1 = 1

B.2 Ritiene che la sorveglianza sanitaria dei lavoratori sia...

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

- Un inutile costo aggiuntivo per l'azienda1
- Un adempimento formale ad un obbligo di legge.....2
- Un contributo all'incremento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro3
- Un investimento per l'azienda4

SOLO SE B1 = 1

B.3 Quanto ritiene che il sopralluogo negli ambienti di lavoro da parte del Medico Competente sia uno strumento utile per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro in azienda?

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

- Per niente1
- Poco.....2
- Abbastanza.....3
- Molto4
- Completamente.....5

RIUNIONE PERIODICA E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

A tutti

C.1 Nella Sua azienda è previsto l'obbligo di riunione periodica (secondo l'art. 35 del d.lgs. 81/2008)?

Intervistatore: SPONTANEA

Script: SINGOLA

- Sì1
- No2

SE C.1 = 1 - OBBLIGO DI RIUNIONE PERIODICA PREVISTO

C.2 A seguito della riunione periodica, ha adottato codici di comportamento o buone prassi o obiettivi di miglioramento globale della sicurezza per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali?

Intervistatore: SPONTANEA

Script: SINGOLA

- Sì1
- No2

SE C.2 = 1 - CODICE DI COMPORTAMENTO ADOTTATO

C.3 Quanto ritiene che tali misure siano state efficaci per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori?

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

- Per niente1
- Poco.....2
- Abbastanza.....3
- Molto4
- Completamente.....5

A tutti

C.4 Le leggerò ora una serie di modalità attraverso cui può avvenire il confronto con i lavoratori sui temi della salute e sicurezza sul lavoro. Per ognuna di queste, Le chiederò con che frequenza vengono utilizzate nella Sua azienda.

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

RANDOM		Mai	Raramente	A volte	Spesso	Sempre
C.4_1	SE C.1 = 1 Tramite l'RLS in occasione delle riunioni periodiche	1	2	3	4	5
C.4_2	A tutti Attraverso riunioni ad hoc a seguito di infortunio, segnalazione del Medico competente o dei capi reparto/lavoratori	1	2	3	4	5
C.4_3	In occasione dei sopralluoghi negli ambienti di lavoro	1	2	3	4	5
C.4_4	Attraverso la discussione diretta con i lavoratori	1	2	3	4	5
C.4_5	Tramite strumenti di consultazione collettiva (es. "cassette delle idee", questionari anonimi, etc.)	1	2	3	4	5

VIGILANZA E ISPEZIONI

A tutti

D.1 Negli ultimi 5 anni, quante ispezioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro ci sono state nella Sua azienda da parte degli organi di vigilanza?

|_|_|

99. Non sa

Script: MIN=0, MAX=10

SE D.1 ≠ 0, 99 – HA AVUTO ALMENO UN'ISPEZIONE

D.2 Come ha vissuto questa esperienza?

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

- Come un intervento repressivo o fonte di ulteriori costi per l'azienda1
- Come un evento di routine2
- Come un momento costruttivo per il miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro in azienda3

A tutti

D.3 Le leggerò ora delle affermazioni sulle attività di vigilanza. Per ognuna Le chiedo di indicarmi quanto è d'accordo su una scala da 1 a 5 dove 1 è per niente d'accordo e 5 è completamente d'accordo.

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

RANDOM		Per niente d'accordo	Poco d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo	Completamente d'accordo
D.3_1	L'attività ispettiva degli organi di vigilanza è efficace nel migliorare la salute e sicurezza sul lavoro aziendale	1	2	3	4	5
D.3_2	SE D.1 ≠ 0, ≠ 99 – HA AVUTO ALMENO UN'ISPEZIONE L'attività ispettiva degli organi di vigilanza è svolta in modo equo, professionale e competente	1	2	3	4	5
D.3_3	Ci sono sovrapposizioni di ruoli e competenze fra i vari organi di vigilanza	1	2	3	4	5

FORMAZIONE DEI LAVORATORI

A tutti

E.1 Secondo Lei, la formazione dei lavoratori prevista dal d.lgs. 81/2008 è...?

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

- Un inutile costo aggiuntivo per l'azienda1
- Un adempimento formale ad un obbligo di legge.....2
- Un contributo all'incremento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro3
- Un'opportunità di crescita e sviluppo per l'azienda4

A tutti

E.2 Oltre la formazione prevista dal d.lgs. 81/2008, sono stati effettuati ulteriori interventi formativi/informativi?

Intervistatore: SPONTANEA

Script: SINGOLA

- Sì1
- No2

SE E.2 = 1 - SVOLTI INTERVENTI FORMATIVI ULTERIORI

E.3 Quali tra i seguenti?

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

		Sì	No
E3_1	Educazione sanitaria e promozione della salute	1	2
E3_2	Formazione su fumo di tabacco, alimentazione ed attività fisica, abuso di alcool e droghe	1	2
E3_3	Benessere organizzativo	1	2
E3_4	Sicurezza comportamentale (Behaviour Based Safety, B-BS)	1	2
E3_5	Altro	1	2

A tutti

E.4 Le leggerò ora una serie di modalità utilizzate per la formazione dei lavoratori. Per ognuna di queste mi dica quanto la ritiene efficace con un voto da 1 a 5, dove 1 significa per niente efficace e 5 completamente efficace.

Quanto ritiene efficace la formazione...

Intervistatore: LEGGERE E REGISTRARE IL VOTO

Script: RANDOM

RANDOM		Per niente efficace	Poco efficace	Abbastanza efficace	Molto efficace	Completamente efficace
E.4_1	...in aula svolta da docenti esterni all'azienda	1	2	3	4	5
E.4_2	...in aula svolta da docenti interni all'azienda	1	2	3	4	5
E.4_3	...attraverso corsi <i>e-learning</i>	1	2	3	4	5
E.4_4	...attraverso metodologie di apprendimento interattive ovvero basate sul problem solving, dimostrazioni, simulazioni in contesto lavorativo e prove pratiche	1	2	3	4	5
E.4_5	...attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici e multimediali innovativi	1	2	3	4	5

FORMAZIONE DEL DATORE DI LAVORO

F.1 Negli ultimi 5 anni ha partecipato ad eventi formativi/informativi sulla salute e sicurezza in qualità di datore di lavoro?

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

- Sì1
- No2

RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA E PROMOZIONE DELLA SALUTE

G.1 Negli ultimi 5 anni nella Sua azienda ha realizzato iniziative o azioni di:

		Sì	No
G.1_1	Promozione dell'attività fisica	1	2
G.1_2	Programmi di educazione alla corretta alimentazione	1	2
G.1_3	Assistenza per smettere di fumare/contro abuso di alcol	1	2
G.1_4	Istituzione di uno sportello di ascolto contro il disagio lavorativo o identificazione di una figura specifica di riferimento	1	2

G.2 Pensando alle possibilità di fruizione della "pausa pasto" (es. il pranzo) in azienda, generalmente Lei direbbe che:

		Sì	No
G.2_1	È disponibile un servizio bar anche in convenzione? (pasti veloci freddi, panini)	1	2
G.2_2	È disponibile un servizio mensa anche in convenzione? (pasti caldi adeguati con una buona scelta di alimenti)	1	2
G.2_3	Sono disponibili spazi idonei per il consumo dei pasti portati da casa?	1	2
G.2_4	Sono disponibili distributori automatici	1	2

CRITICITÀ E BISOGNI

Parliamo ora delle Sue personali percezioni riguardo la gestione della sicurezza sul lavoro.

A tutti

H.1 Si sente sovraccaricato dalle Sue responsabilità nella tutela della salute e sicurezza sul lavoro?

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

- Per niente1
- Poco.....2
- Abbastanza.....3
- Molto4
- Completamente.....5

A tutti

H.2 Come definirebbe l'atteggiamento dei lavoratori della Sua azienda nei confronti della salute e sicurezza sul lavoro?

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

- Attivo e partecipe1
- Disciplinato (rispettoso delle regole)2
- Disinteressato3
- Resistente al cambiamento.....4

A tutti

H.3 Pensando alla sua azienda, quanto ritiene che ciascuna delle seguenti condizioni possa rappresentare un ostacolo per una efficace gestione della salute e sicurezza sul lavoro?

Può esprimere un voto da 1 a 5, dove 1 significa non costituisce affatto un ostacolo e 5 significa costituisce sicuramente un ostacolo; potrà usare tutti i voti intermedi per modulare la risposta.

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

RANDOM		Non costituisce affatto un ostacolo				Costituisce sicuramente un ostacolo
H.3_1	Eccessivo numero di adempimenti obbligatori	1	2	3	4	5
H.3_2	Eccessiva rigidità da parte degli organi di vigilanza	1	2	3	4	5
H.3_3	Mancanza di risorse (tempo, soldi e personale)	1	2	3	4	5
H.3_4	Mancanza di consapevolezza	1	2	3	4	5
H.3_5	Mancanza di conoscenza e preparazione	1	2	3	4	5
H.3_6	Mancanza di supporto tecnico o guida	1	2	3	4	5
H.3_7	Dialogo poco produttivo con le parti sociali	1	2	3	4	5

A tutti

H.4 Le leggerò ora una serie di enti/associazioni; per ciascuno Le chiederò quanto ritiene utile la loro assistenza e/o consulenza nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

RANDOM		Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Completamente
H.4_1	Associazioni di categoria	1	2	3	4	5
H.4_2	Organismi paritetici	1	2	3	4	5
H.4_3	Inail	1	2	3	4	5

A tutti

H.5 Parliamo ora dei motivi che possono spingere un'azienda ad affrontare le questioni relative alla salute e sicurezza sul lavoro. Per ognuno dei seguenti, mi dica quanto è importante per lei con un voto da 1 a 5, dove 1 significa per niente importante e 5 completamente importante; potrà usare tutti i voti intermedi per modulare la risposta.

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

RANDOM		Per niente importante	Poco importante	Abbastanza importante	Molto importante	Completamente importante
H.5_1	Adempimenti di obblighi di legge	1	2	3	4	5
H.5_2	Richieste dei lavoratori o di loro rappresentanti	1	2	3	4	5
H.5_3	Gestione delle assenze e politiche di mantenimento in servizio del personale	1	2	3	4	5
H.5_4	Motivi economici legati alle prestazioni	1	2	3	4	5
H.5_5	Richieste da parte dei clienti o preoccupazione per l'immagine dell'azienda	1	2	3	4	5
H.5_6	Pressione da parte degli organi di vigilanza	1	2	3	4	5

A tutti

H.6 Parliamo ora di azioni che possono contribuire a migliorare la gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Per ognuna delle seguenti, mi dica quanto è determinante per Lei con un voto da 1 a 5, dove 1 significa per niente determinante e 5 completamente determinante; potrà usare tutti i voti intermedi per modulare la risposta.

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

RANDOM		Per niente determinante	Poco determinante	Abbastanza determinante	Molto determinante	Completamente determinante
H.6_1	Incrementare i fondi messi a disposizione dalle istituzioni	1	2	3	4	5
H.6_2	Potenziare la formazione e l'informazione dei lavoratori	1	2	3	4	5
H.6_3	Aumentare i controlli e le sanzioni sulle aziende	1	2	3	4	5
H.6_4	Semplificare le normative vigenti	1	2	3	4	5
H.6_5	Accrescere la qualificazione professionale delle figure responsabili della sicurezza in azienda (Medico competente, RSPP, RLS)	1	2	3	4	5
H.6_6	Migliorare la comunicazione con gli organi di vigilanza	1	2	3	4	5
H.6_7	Aver maggiore supporto da parte delle associazioni di categoria	1	2	3	4	5

A tutti

H.7 Ritiene che nell'attuale situazione economica del nostro Paese sia sostenibile investire in tema di salute e sicurezza da parte delle aziende?

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

- Per niente1
- Poco.....2
- Abbastanza.....3
- Molto4
- Completamente.....5

A tutti

H.8 È a conoscenza della possibilità di accedere agli “incentivi” previsti dall’Inail per le aziende?

Intervistatore: LEGGERE Script: SINGOLA

- Sì1
- No2

SE H.8 = 1 – SONO A CONOSCENZA DEGLI INCENTIVI INAIL

H.9 Quanto ritiene che tali incentivi possano contribuire a migliorare la salute e sicurezza sul lavoro?

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

- Per niente1
- Poco.....2
- Abbastanza.....3
- Molto4
- Completamente.....5

FIGURE DELLA PREVENZIONE

A tutti

I.1 Nella Sua azienda il RLS è stato nominato/eletto nell'ambito delle rappresentanze sindacali?

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

- Sì1
- No2

A tutti

I.2 Come definisce il rapporto con le seguenti figure della prevenzione, se presenti nella Sua azienda?

RANDOM		Non presente	Collaborativo	Formale	Conflittuale	Inesistente
I.2_1	RLS	1	2	3	4	5
I.2_2	Medico Competente	1	2	3	4	5
I.2_3	SE SCR_3 = 2 non svolge anche le funzioni di RSPP	1	2	3	4	5

CULTURA DELLA SICUREZZA

A tutti

L.1 Secondo Lei quale tra le seguenti frasi descrive meglio il concetto di tutela della salute e sicurezza sul lavoro?

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

- Un obbligo di legge1
- Un capitolo di spesa rilevante per l'azienda2
- Un dovere morale nei confronti dei lavoratori3
- Una responsabilità condivisa con i lavoratori4
- Un investimento per l'azienda5

A tutti

L.2 Lei ritiene che negli ultimi 10 anni il livello di salute e sicurezza sul lavoro sia...

Intervistatore: LEGGERE

Script: SINGOLA

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

SMART WORKING

MANTENERE A VIDEO LA DEFINIZIONE PER TUTTE LE DOMANDE SUCCESSIVE (NON LEGGERE):

Lo SMART WORKING, o lavoro agile, è la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

A tutti

M1 Nella Sua azienda è stato introdotto lo smart working?

- Sì1
- No2
- Non applicabile.....3
- Non so.....9

SE M1 = 3 NON APPLICABILE salta alla M4

SE M1 = 2 or 9 NON INTRODOTTTO LO SMART WORKING or NON SA

M2 Riterrebbe utile introdurre tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa nella sua azienda?

- Sì1
- No2
- Non so.....9

SE M1 ≠ 3

M3 Ora Le leggerò una serie di affermazioni relative allo smart working e Le chiederò di indicare quanto è d'accordo con ciascuna di queste su una scala da 1 a 5, dove 1 significa per niente d'accordo e 5 completamente d'accordo; potrà usare tutti i voti intermedi per modulare la risposta.

RANDOM		Per niente d'accordo	Poco d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo	Completamente d'accordo
M3_1	Lo smart working può migliorare la produttività nella mia azienda	1	2	3	4	5
M3_2	Lo smart working può migliorare il bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa	1	2	3	4	5
M3_3	Lo smart working può contribuire ad abbattere i costi, ottimizzando l'utilizzo delle attrezzature e degli spazi di lavoro	1	2	3	4	5

AGGIORNAMENTO TECNOLOGICO

M4 Nella Sua azienda, negli ultimi 5 anni ha introdotto aggiornamenti tecnologici significativi per lo svolgimento dell'attività lavorativa?

- Sì1
- No2

Se M4 = 1 HA INTRODOTTI AGGIORNAMENTI TECNOLOGICI

M5 Le chiedo di indicarmi quali dei seguenti aspetti del lavoro sono cambiati nella Sua azienda a seguito dell'introduzione di tali aggiornamenti tecnologici significativi?

		Sì	No
M5_1	La postazione di lavoro	1	2
M5_2	Le modalità di interazione e collaborazione tra lavoratori	1	2
M5_3	I processi lavorativi	1	2
M5_4	Altro (specificare)	1	2

M6 In riferimento a tali aggiornamenti tecnologici

RANDOM		Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Completamente
M6_1	Quanto li ritiene utili per lo svolgimento dell'attività lavorativa nella Sua azienda?	1	2	3	4	5
M6_2	Ritiene che in futuro potranno rendere obsolete le attività lavorative tipiche della Sua azienda?	1	2	3	4	5

Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale
Via Fontana Candida,1 - 00078 Monte Porzio Catone (RM)
dmil@inail.it - **www.inail.it**

