



La diversità della forza lavoro e la valutazione dei rischi: garantire che tutti siano inclusi Sintesi di un rapporto dell'Agenzia

Introduzione

Non tutti i lavoratori sono esposti agli stessi rischi: alcuni gruppi specifici di lavoratori sono maggiormente esposti ai rischi (o sono soggetti a particolari condizioni). Quando parliamo di lavoratori maggiormente esposti ai rischi ci riferiamo a lavoratori soggetti a rischi specifici in relazione a fattori quali l'età, le origini, il sesso, le condizioni fisiche o la posizione nell'impresa. Tali persone possono essere più vulnerabili a certi rischi e avere esigenze specifiche sul lavoro.

La legislazione in materia di salute e di sicurezza ⁽¹⁾ impone ai datori di lavoro di effettuare valutazioni dei rischi e sottolinea la necessità di «adeguare il lavoro all'uomo», l'obbligo del datore di lavoro di «disporre di una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, inclusi i rischi riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari» e che «i gruppi a rischio particolarmente esposti devono essere protetti dagli specifici pericoli che li riguardano».

La diversità e la gestione della diversità nel luogo di lavoro sono oggi questioni importanti nell'ambito della sicurezza e della salute sul lavoro. Raramente, tuttavia, la diversità è stata studiata dal punto di vista della valutazione dei rischi. Sono ancora rari gli strumenti pratici di valutazione dei rischi che tengono conto dei rischi specifici affrontati, per esempio, da persone disabili, lavoratori immigrati, lavoratori anziani, donne e lavoratori temporanei. È auspicabile che ulteriori ricerche e sviluppi conducano in futuro a una maggiore disponibilità di materiali di orientamento.

Scopo del rapporto

Il rapporto prodotto dall'Agenzia sottolinea la necessità di svolgere valutazioni dei rischi onnicomprensive, per tenere conto della diversità della forza lavoro al momento di valutare e gestire i rischi. Il principale scopo del rapporto è quello di illustrare perché e in che modo la valutazione dei rischi può e deve includere l'intera forza lavoro, nonché di aumentare la consapevolezza dei responsabili e degli interessati riguardo alla salute e alla sicurezza sul lavoro — datori di lavoro, dipendenti, rappresentanti per la sicurezza e professionisti della sicurezza e della salute sul lavoro — circa l'importanza di valutare i rischi per tutti i lavoratori.

La prima parte del rapporto presenta le principali questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul lavoro di sei categorie di lavoratori considerate a maggior rischio: i lavoratori immigrati, i lavoratori disabili, i lavoratori giovani e anziani, le donne (questioni legate alla parità tra i sessi) e i lavoratori temporanei. Alla fine di



ogni sottosezione sono forniti collegamenti a ulteriori informazioni e una guida pratica o strumenti di valutazione dei rischi.

Il rapporto si concentra poi sulla prevenzione dei rischi affrontati dai diversi gruppi di lavoratori. Descrive azioni pratiche a livello di luogo di lavoro o di settore e il relativo contesto, compresi i gruppi beneficiari e metodi per individuare e valutare risultati, effetti collaterali, fattori di successo e problemi.

Punti chiave per una valutazione dei rischi «attenta all'inclusione»

- Attribuire la debita importanza alle questioni della diversità e assumere un impegno concreto al riguardo.
- Evitare presupposizioni sui pericoli e sui soggetti a rischio.
- Considerare la diversità della forza lavoro una ricchezza (e non un problema).
- Prendere in considerazione l'intera forza lavoro, compresi addetti alle pulizie, receptionist, addetti alla manutenzione, lavoratori di agenzie interinali, lavoratori part-time ecc.
- Adeguare il lavoro e le misure preventive ai lavoratori. Quello dell'adeguamento del lavoro ai lavoratori è un principio chiave del diritto dell'UE.
- Tenere conto delle necessità di tutte le categorie che compongono la forza lavoro nella fase di progettazione e di pianificazione, invece di trovarsi a dover introdurre adeguamenti in caso di assunzione di lavoratori disabili, anziani o immigrati.
- Integrare gli aspetti legati alla sicurezza e alla salute sul lavoro in tutte le azioni a favore della parità nel luogo di lavoro, compresi i piani per la parità e le politiche contro la discriminazione.
- Fornire agli incaricati della valutazione dei rischi, ai dirigenti e ai supervisori, ai rappresentanti per la sicurezza ecc. una preparazione e le informazioni pertinenti sulle questioni legate alla diversità in relazione ai rischi in termini di salute e di sicurezza.
- Fornire a tutti i lavoratori una formazione adeguata sulla sicurezza e la salute sul lavoro; elaborare materiali di formazione

⁽¹⁾ Direttiva del Consiglio 89/391/CEE, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

su misura in base alle necessità e alle specificità dei lavoratori.

- Una valutazione dei rischi improntata all'inclusione deve adottare un metodo partecipato, che coinvolga i lavoratori interessati e sia basato su un esame della situazione effettiva di lavoro.
- Fra gli esempi di buone pratiche in termini di inclusione nell'ambito della valutazione dei rischi si annoverano varie misure preventive (adeguamento del lavoro all'individuo, adeguamento al progresso tecnico, fornitura di appropriate istruzioni ai lavoratori, fornitura di una formazione specifica ecc.). L'adozione di tali misure interconnesse è un fattore essenziale per il successo.
- Una valutazione dei rischi per le categorie di lavoratori maggiormente esposti, che elimini i rischi e affronti i pericoli all'origine, va a vantaggio di tutti i lavoratori indipendentemente dall'età, dal sesso, dalla nazionalità e dalle caratteristiche fisiche. Ecco alcuni esempi di misure che potrebbero avvantaggiare l'intera forza lavoro:
 - adeguamenti dei locali o delle postazioni di lavoro (per accogliere lavoratori disabili, anziani ecc.), per esempio installando rampe di accesso, ascensori, interruttori di illuminazione e scalini bordati di una vernice chiara ecc.;
 - adozione di strumenti più ergonomici (adattabili alle specificità di ciascun lavoratore indipendentemente dalla statura e dalle caratteristiche). In tal modo il lavoro o il compito possono essere svolti da una gamma più ampia di lavoratori (donne, lavoratori anziani, persone di bassa statura ecc.), per esempio rendendo necessaria una minore forza fisica;
 - fornitura di tutte le informazioni in materia di salute e di sicurezza in formati accessibili (allo scopo di renderle più comprensibili ai lavoratori immigrati);
 - elaborazione di metodi e strategie per mantenere in attività in particolare i turnisti anziani; tali strategie avvantaggeranno tutti i lavoratori (indipendentemente dall'età) e renderanno il lavoro a turni più accettabile per i nuovi dipendenti.
- Ogniquale volta un'impresa o un'organizzazione apporta modifiche all'ambiente fisico del luogo di lavoro, o acquista nuove attrezzature, è importante fare in modo che tali modifiche o acquisti siano adatti a tutte le categorie che compongono la forza lavoro.
- Se l'impresa o l'organizzazione non è in grado di trattare i rischi di un gruppo specifico di lavoratori, è importante richiedere la consulenza di esperti, che può essere fornita da servizi e autorità per la sicurezza e la salute sul lavoro, professionisti nel campo della salute e della sicurezza ed ergonomisti, organizzazioni di disabili o immigrati ecc.
- Gli esempi di buone pratiche in termini di inclusione nell'ambito della valutazione dei rischi dimostrano che, affinché un'azione preventiva sia efficace, è essenziale coinvolgere tutte le parti direttamente interessate: lavoratori e rappresentanti dei lavoratori, comitati aziendali, dirigenza, esperti di sicurezza e salute sul lavoro, contraenti o subappaltatori ecc.

Studio di un caso concreto — Produttività e invecchiamento — Riforma dei turni presso la Polyfelt (ora TenCate) in Austria

La dirigenza e il comitato aziendale di uno stabilimento chimico in Austria ha affrontato i problemi di un lavoro intensivo a turni, dell'invecchiamento della forza lavoro e di una bassa età di pensionamento. Con un'azione incentrata sulla partecipazione, è stato elaborato un nuovo programma di turnazione con l'aiuto di esperti di sicurezza e salute sul lavoro. Il risultato è stato una situazione vantaggiosa per tutti. Meno ore di lavoro settimanali, meno turni di notte e pause più lunghe tra i turni sono i principali benefici per i dipendenti. I vantaggi ottenuti dall'impresa comprendono una maggiore produttività, un pensionamento più tardivo e una migliore immagine come datore di lavoro.

Studio di un caso concreto — Promozione dell'integrazione dei lavoratori disabili presso la Ford in Germania

L'obiettivo di questo progetto era quello di integrare i lavoratori disabili e reintegrare i lavoratori nel processo di produzione dopo un prolungato congedo per malattia. L'impresa ha istituito un gruppo di gestione per la disabilità con rappresentanti della dirigenza e dipendenti, ha effettuato una valutazione dei rischi avvalendosi dello strumento per l'integrazione delle persone disabili nell'ambiente di lavoro (IMBA), di controlli medici e verifiche delle capacità individuali, e ha applicato i risultati per la progettazione del luogo di lavoro. Ulteriori problemi erano stati valutati mediante questionari. Sinora circa 500 lavoratori sono stati reintegrati nel processo di produzione. Il progetto ha ottenuto vari riconoscimenti.

Come ottenere il rapporto

Il rapporto completo è disponibile in inglese sul sito Internet dell'Agenzia, all'indirizzo: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7809894ENC/view> dove può essere scaricato gratuitamente.

La presente scheda descrittiva è disponibile in tutte le lingue dell'UE all'indirizzo: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/87/view>

Ulteriori informazioni

«Ambienti di lavoro sani e sicuri. Un bene per te. Un bene per l'azienda. Campagna europea sulla valutazione dei rischi» è il tema della campagna europea 2008/2009 promossa dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) in oltre 30 paesi, tra cui tutti gli Stati membri dell'UE. La presente scheda descrittiva è stata prodotta per sostenere la campagna.

Altre schede della serie e ulteriori informazioni sulla valutazione dei rischi sono disponibili all'indirizzo: <http://osha.europa.eu/it/topics/riskassessment/index.html>

Questa risorsa viene continuamente sviluppata e aggiornata. Il link diretto alla campagna europea è: <http://osha.europa.eu/it/campaigns/hw2008/front-page/view>

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPAGNA
Tel. +34 944794360, fax +34 944794383
E-mail: information@osha.europa.eu

