



SALUTE, SICUREZZA E TUTELE NEL LAVORO

Dinamiche d'impresa, flessibilità
contrattuale e impatti sulla salute e
sicurezza nella percezione dei
lavoratori

**SINTESI
PER LA STAMPA**

Giugno 2006



Il **Gruppo di Ricerca**, coordinato da Elena Battaglini, Dottore di Ricerca in Sociologia dell'Ambiente e Responsabile dell'Area di Ricerca Ambiente dell'IRES è composto da:

Anna Ancora, Sociologa, Ricercatrice Istituto Italiano di Medicina Sociale;

Daniele Di Nunzio, Sociologo della Cultura, IRES;

Stefano Nobile, Metodologo, Università di Roma La Sapienza;

Luca Salvati, Statistico, IRES.

Serena Rugiero, Sociologa dell'Ambiente, IRES.

Il lavoro si è avvalso del contributo di Clemente Tartaglione in riferimento all'analisi dei fenomeni di riorganizzazione d'impresa e dei preziosi suggerimenti ed orientamenti di Diego Alhaique, Luisa Benedettini, Marco Bottazzi.

Rischi sociali e del lavoro nell'impresa post-fordista

La continua tensione delle imprese verso la massimizzazione della propria efficienza che ha caratterizzato, nei passaggi verso il post-fordismo, le nuove strategie d'impresa in relazione agli investimenti, ai prodotti, ai processi e alla gestione della forza-lavoro, ha avuto profonde ripercussioni sulla qualità della vita lavorativa in tutte le sue componenti: condizioni di lavoro, relazioni d'impiego, forme di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori.

La letteratura più recente (cfr. Fondazione Europea di Dublino, Terza Indagine sulle Condizioni di Lavoro), nonché alcune analisi svolte dall'OSHA e dall'ISPESL, indicano che le trasformazioni in atto nel lavoro e il diffondersi di forme di occupazione non standard, incidano sempre più significativamente sulla qualità della vita e, quindi, sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, specie afferenti a piccole e medie imprese.

Oggetto del lavoro d'analisi, che qui presentiamo, è la conoscenza dei lavoratori standard e non standard degli aspetti legati all'organizzazione del lavoro e degli impatti sulla salute e sicurezza, al fine di individuare le opportune strategie informative e le adeguate politiche di prevenzione e tutela.

A questo scopo, è stato realizzato un percorso di ricerca, svolto da un gruppo multidisciplinare di esperti e docenti universitari, che ha impiegato tecniche qualitative e quantitative d'analisi. Tra queste, un'indagine con questionario, somministrato vis-à-vis ad un campione di 800 lavoratori, tipici e atipici, afferenti a diversi settori merceologici e tipologie d'impresa operanti sull'intero territorio nazionale.

Principali risultati emersi dall'indagine

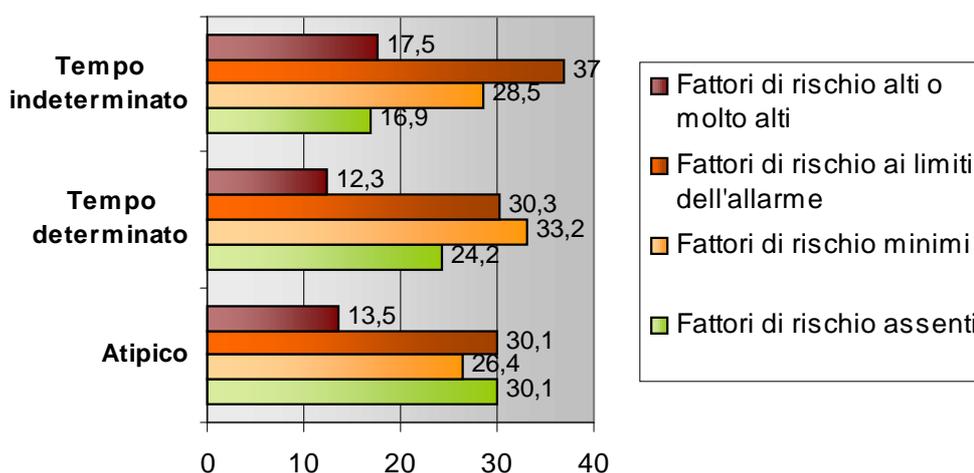
□ Percezione dei rischi e caratterizzazione contrattuale

Sono operaio, guadagno tra i 400 e i 1400 euro mensili, appartengo alle fasce d'età più basse, mi propongono frequentemente un contratto di lavoro a tempo determinato o atipico, sono preoccupato di perdere il lavoro e, pertanto, tendo a sottovalutare i rischi per danni alla mia salute, rispetto al mio collega a tempo indeterminato.

Parafrasando il titolo dello struggente reportage di Aldo Nove, pubblicato recentemente, è questo, in sintesi, il quadro più rilevante che emerge dalla ricerca IRES.

L'ambiente di lavoro con il suo microclima, la presenza di agenti fisici, di fumi, di polveri, di agenti chimici, di agenti biologici preoccupano, infatti, in maniera differente, i lavoratori standard e gli atipici.

Percezione dei fattori di rischio per tipologia di contratto (val.%).



Fonte: nostre elaborazioni su dati di indagine

Sono i lavoratori legati all'azienda con un contratto a tempo indeterminato a denunciare, nel 37% dei casi, la presenza sul luogo di lavoro di fattori di rischio "ai limiti dell'allarme", contro il 30,1% dei lavoratori non standard che, peraltro, dichiarano la loro totale assenza nel 30,1% dei casi, contro il 16,9% delle risposte da parte dei lavoratori a tempo indeterminato.

Questi risultati costituiscono il fulcro della ricerca e, in quanto tali, richiedono l'approfondimento degli assunti da cui si è mosso il lavoro d'analisi.

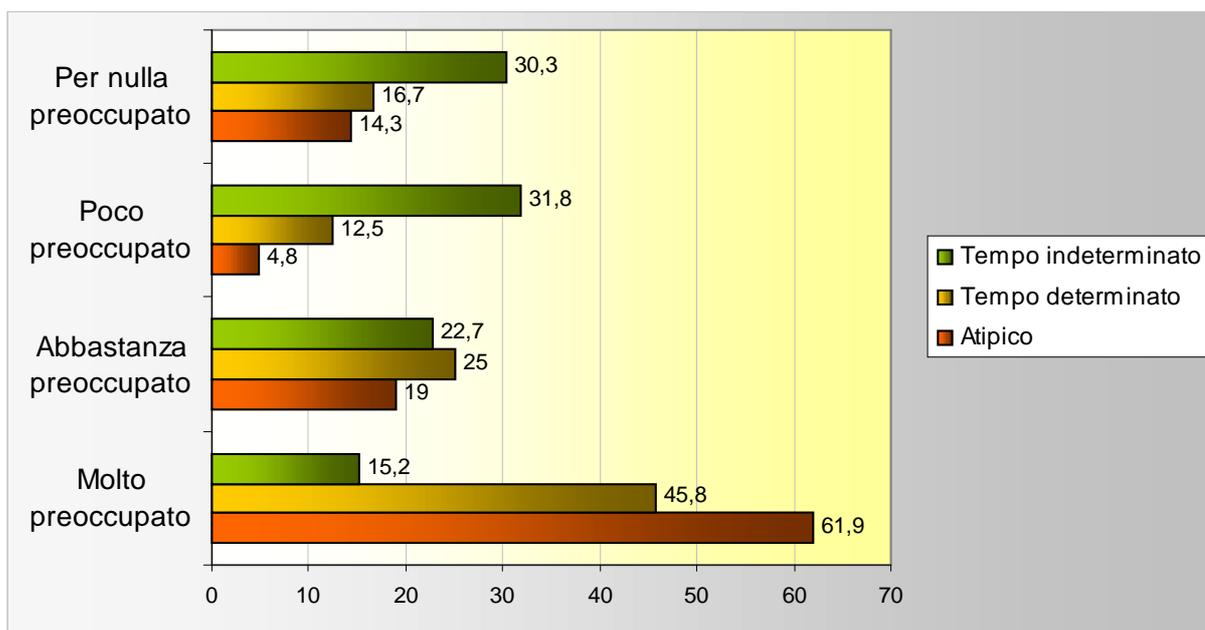
L'approccio tradizionale ai rischi, che fa riferimento al calcolo statistico-probabilistico, ha introdotto nell'uso corrente il termine rischio come sinonimo di pericolo "oggettivo", che può essere controllato e gestito. Questa impostazione postula che il lavoratore costituisca una sorta di figura astratta, che confrontandosi con i rischi, valuti le alternative decisionali sulla base di un set di informazioni date e scelga in base ad una funzione di utilità ed al calcolo probabilistico delle conseguenze attese delle sue azioni.

Per l'IRES, invece, il rischio coincide con la conoscenza, o meno, dei pericoli effettivi implicati nei processi e prodotti lavorativi. Esistono, infatti, fattori di rischio come quelli legati ai rischi chimici che non sono percepibili ai sensi umani. Il maggiore o minore grado di esposizione dipende e, anzi, coincide con la loro conoscenza da parte dei lavoratori. In questa prospettiva, i lavoratori atipici, che la letteratura empirica indica spesso relegati in reparti e lavorazioni più "a rischio", i giovani e gli immigrati costituiscono le categorie maggiormente esposte al pericolo di contrarre una malattia professionale o un infortunio, in relazione al loro minore grado di conoscenza.

Quest'ultima, essenzialmente, si interrela con diversi fattori tra cui la condizione contrattuale di tipo atipico e flessibile e, per i giovani, la minore esperienza lavorativa che tendono a relegare in secondo piano i temi della salute e della sicurezza, favorendo invece le preoccupazioni

relative al mantenimento del posto di lavoro. Da questa prospettiva, i dati della ricerca IRES sono eclatanti: sono gli atipici, nel 61,9% dei casi, ad essere molto preoccupati dell'eventualità di perdere il lavoro, contro il 15,2% dei lavoratori standard.

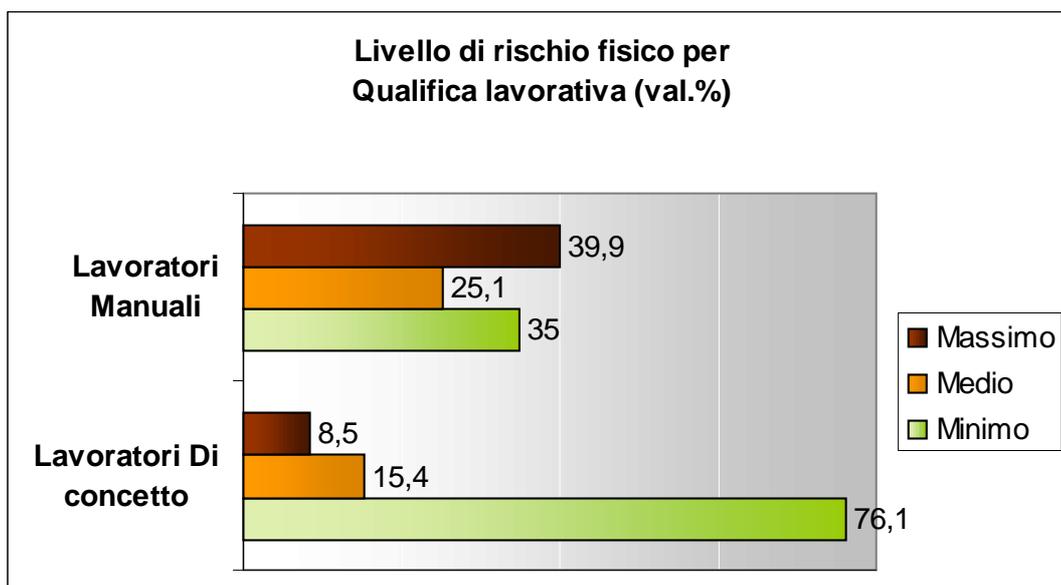
Preoccupazione per l'eventualità di perdere il lavoro per tipologia di contratto (val.%).



Fonte: nostre elaborazioni su dati di indagine

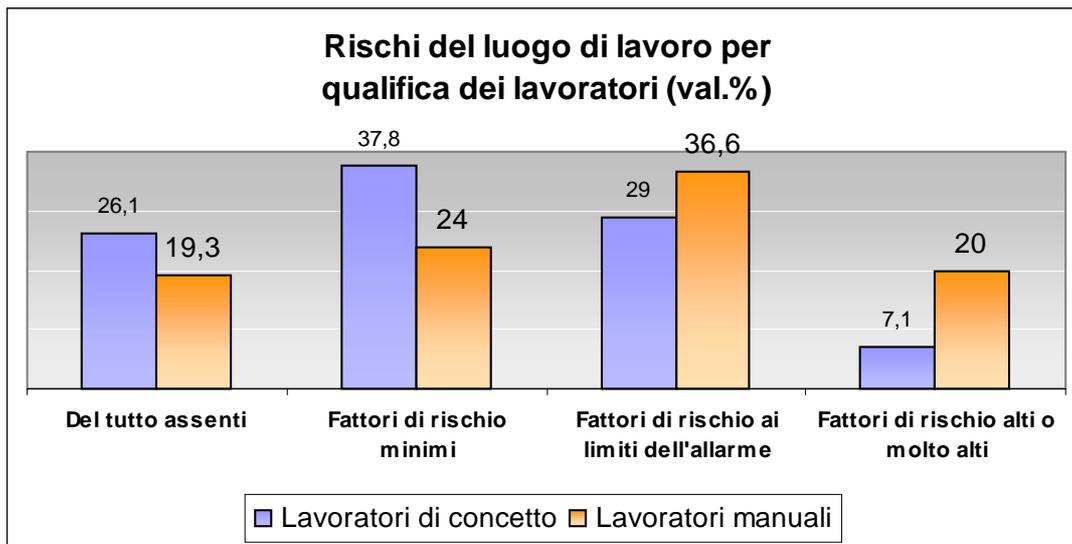
□ **Livelli di rischio e caratterizzazione occupazionale**

Vediamo ora come la condizione occupazionale influisce sui livelli di rischio percepiti. Ammonta al 39,9% la percentuale dei lavoratori manuali che reputa di massimo livello i rischi per danni alla salute fisica in riferimento alle condizioni strutturali dell'ambiente di lavoro e al pericolo di contrarre malattie o subire infortuni, contro il 76,1% dei lavoratori di concetto che dichiara, invece, come i pericoli siano minimi.



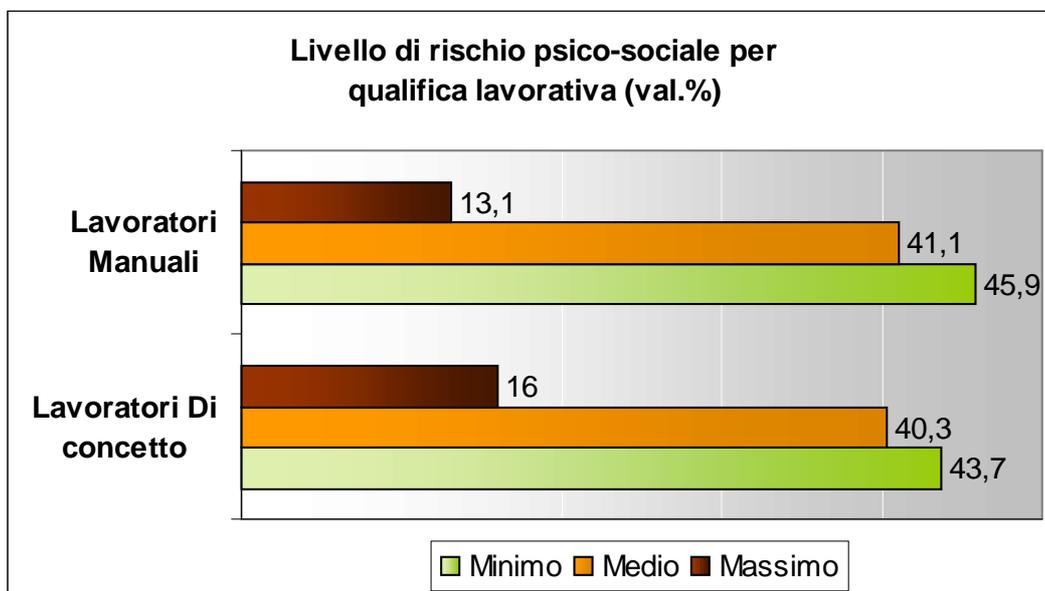
Fonte: nostre elaborazioni su dati di indagine

E' l'ambiente di lavoro con il suo microclima, la presenza di agenti fisici, di fumi, di polveri, di agenti chimici, di agenti biologici a preoccupare i lavoratori manuali in relazione a condizioni di contesto difficili e pericolose, con fattori di rischio giudicati molto alti per il 20% di loro, contro il 7,1% dei lavoratori di concetto.



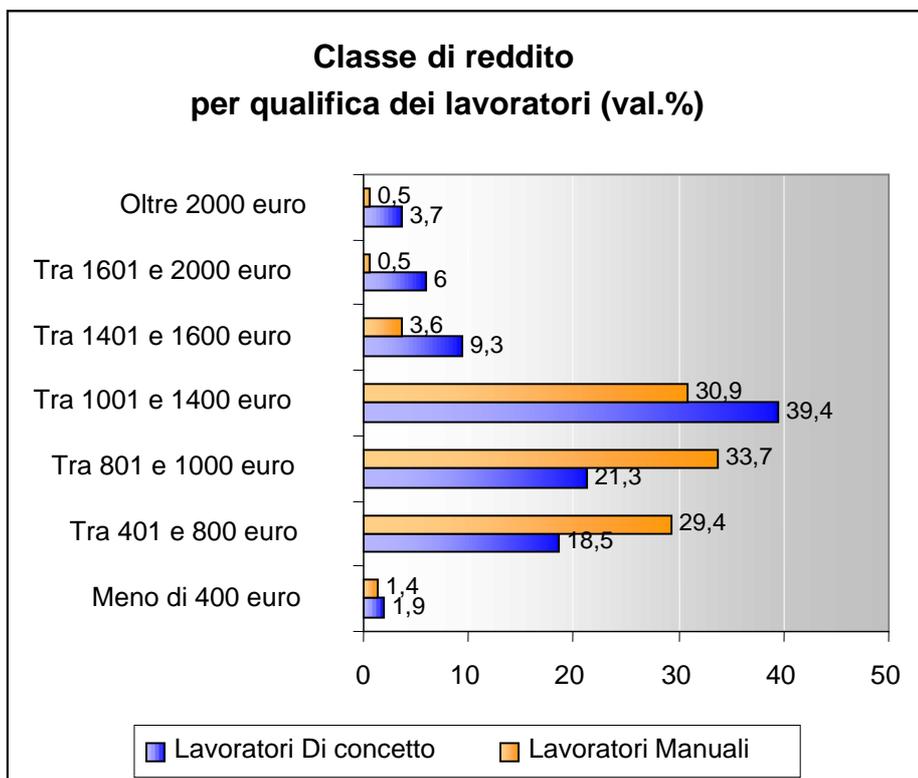
Fonte: nostre elaborazioni su dati di indagine

I fattori di rischio psicosociale - ritmi e responsabilità eccessive, lavori monotoni e ripetitivi legati ad un'inefficiente organizzazione del lavoro nonché causa di stress e disagio - sono percepiti in maniera sostanzialmente analoga dai lavoratori di concetto e quelli manuali, così come, peraltro, avviene per i livelli di rischio di offese alla persona (discriminazioni, intimidazioni o vera e propria violenza fisica).



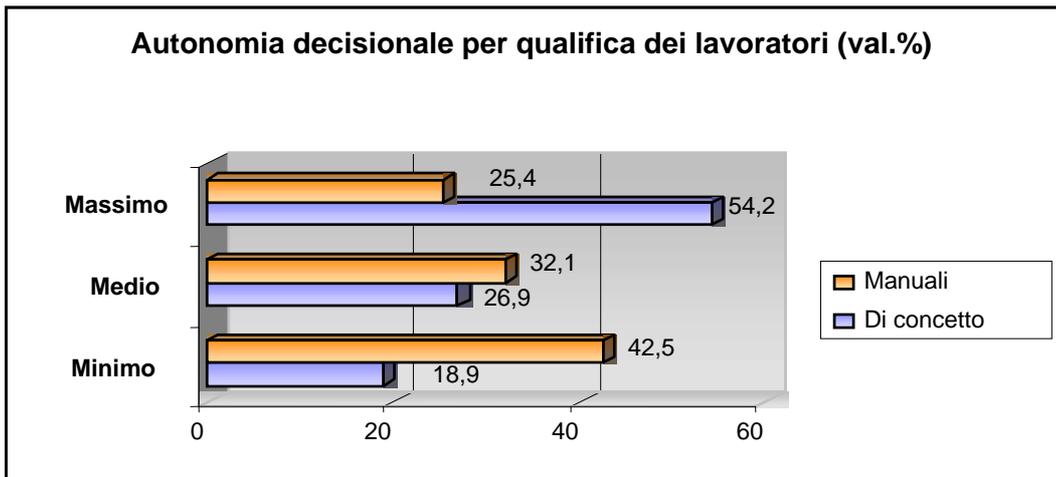
Fonte: nostre elaborazioni su dati di indagine

Differenze notevoli tra le due tipologie si riscontrano, invece, come c'era da aspettarsi, nei livelli di reddito: i lavoratori manuali percepiscono un reddito nettamente inferiore rispetto ai lavoratori di concetto: sotto ai 1000 euro si trova il 64% dei lavoratori manuali, contro il 41,7% dei lavoratori di concetto.



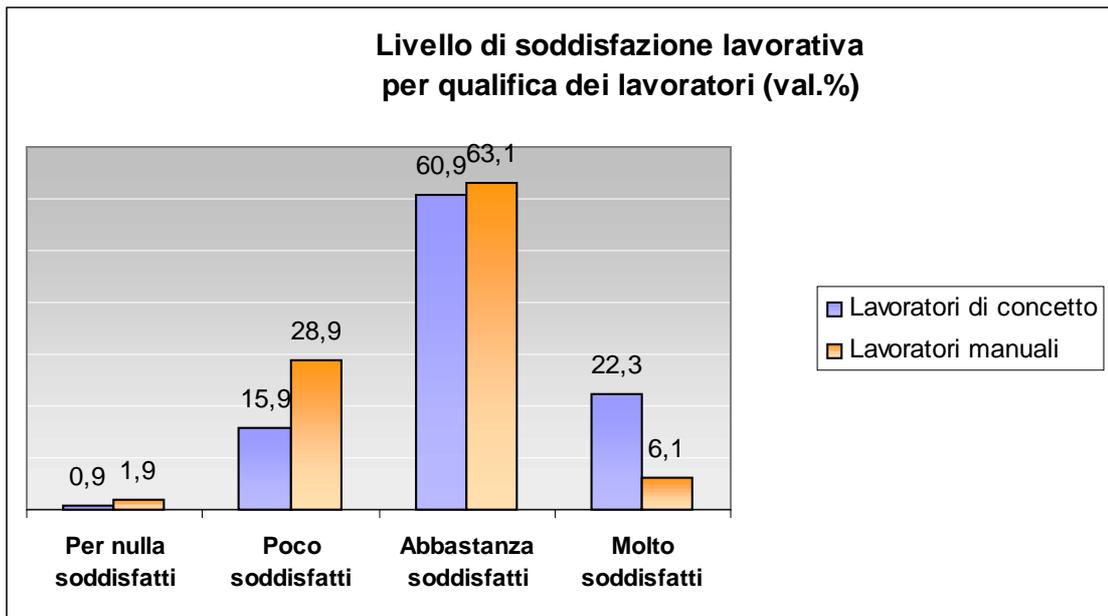
Fonte: nostre elaborazioni su dati di indagine

Questi ultimi godono, inoltre, di un più alto grado di autonomia decisionale rispetto ai colleghi: il 54,2% di essi si colloca su un livello massimo di autonomia decisionale, contro il 25,4% dei lavoratori manuali; mentre questi si collocano per il 42,5% su un livello minimo di autonomia, contro il 18,9% dei lavoratori di concetto.



Fonte: nostre elaborazioni su dati di indagine

I lavoratori manuali sono molto meno soddisfatti di quelli di concetto in merito al proprio lavoro: solo il 6,1% di loro si ritiene molto soddisfatto, contro il 22,3% dei lavoratori di concetto.



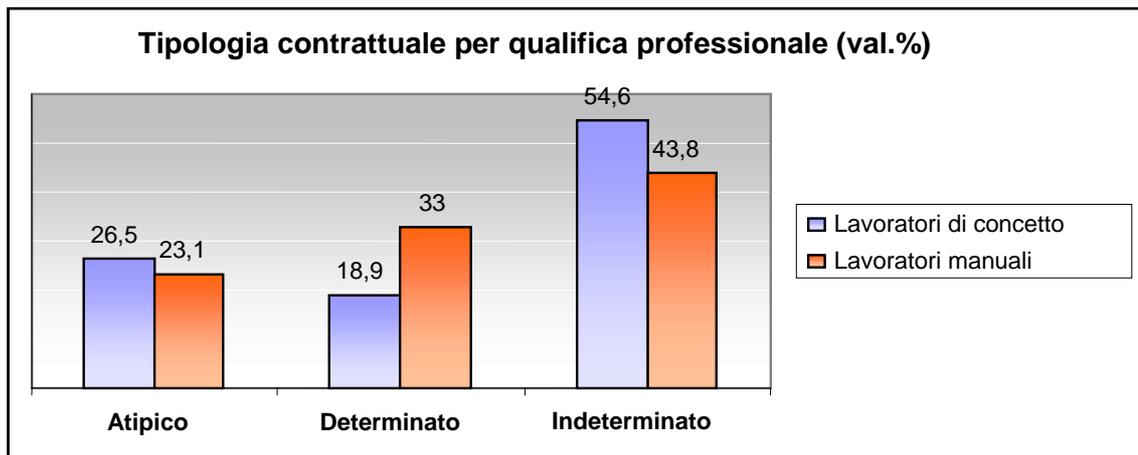
Fonte: nostre elaborazioni su dati di indagine

I lavoratori manuali manifestano mediamente un grado di insoddisfazione sul lavoro maggiore e, in particolare, sono molto insoddisfatti rispetto: alle prospettive di carriera, all'autonomia decisionale, allo stipendio e alla stabilità occupazionale. Oltre a questi

ultimi due fattori e alle prospettive di carriera a rendere insoddisfatti i lavoratori di concetto sono, invece, i ritmi di lavoro.

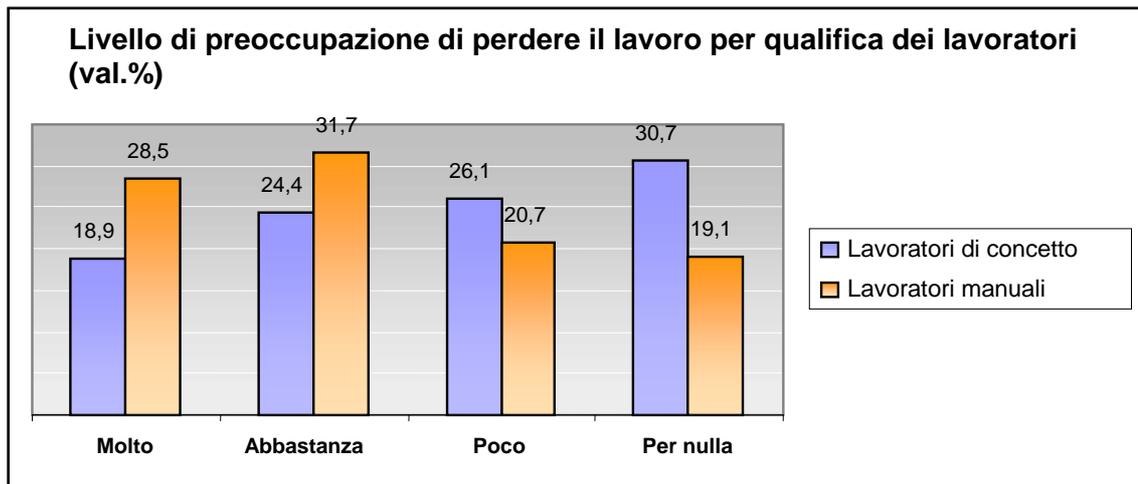
Parlando di carriera, non ci si può esimere dall'analizzare le differenze di tipo contrattuale tra i due gruppi considerati.

E' il contratto a tempo indeterminato quello maggiormente utilizzato per i lavoratori di concetto: il 54,6% di loro, contro il 43,8% dei lavoratori manuali.



Fonte: nostre elaborazioni su dati di indagine

Sono i lavoratori manuali, poi, ad essere maggiormente preoccupati dell'eventualità di perdere il lavoro, con il 28,5% di loro che lo è "molto", contro il 18,9% di quelli di concetto.



Fonte: nostre elaborazioni su dati di indagine

Le modalità con cui i diversi lavoratori si adattano e interagiscono con i rischi legati ai processi di flessibilizzazione d'impresa e del lavoro, dipendono da variabili strutturali di tipo socio-economico e da fattori di tipo culturale.

Finora abbiamo illustrato quanto continuo, singolarmente, la dimensione contrattuale e la caratterizzazione occupazionale nelle differenti modalità con cui i lavoratori percepiscono i diversi rischi. Vediamo invece quanto l'interazione tra queste due variabili influenzi i livelli di rischio per danni alla salute fisica.

Percezione dei rischi per tipologia contrattuale e qualifica professionale (val.%)						
	Atipici		Determinato		Indeterminato	
	Di concetto	Manuale	Di concetto	Manuale	Di concetto	Manuale
Del tutto assenti	31,7	25,2	37,8	20,4	19,2	15,4
Fattori di rischio minimi	42,9	16,5	31,1	30,6	37,7	23,1
Fattori di rischio ai limiti dell'allarme	19,0	38,8	24,4	33,3	35,4	37,9
Fattori di rischio alti o molto alti	6,3	19,4	6,7	15,6	7,7	23,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati di indagine

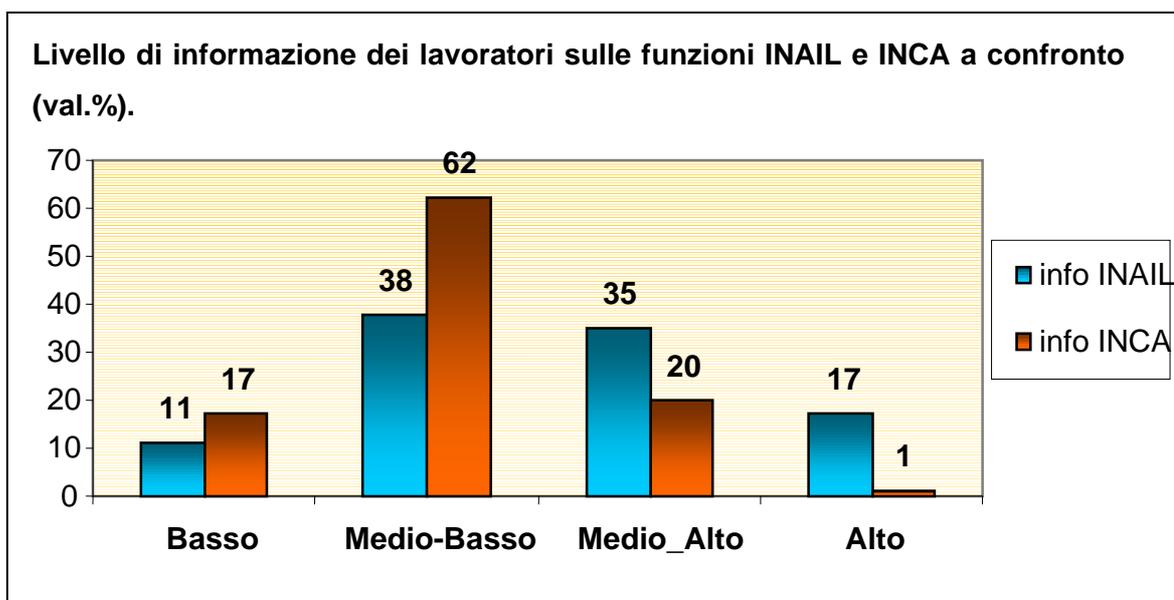
Il fattore contrattuale appare determinante nella percezione dei rischi: anche nella stessa tipologia di mansione esso discrimina fortemente tra chi è consapevole o meno dei pericoli che corre. Un lavoratore manuale con contratto atipico percepisce in misura inferiore ad un suo collega con contratto a tempo indeterminato i rischi a cui è sottoposto. Il 25,2% dei lavoratori manuali atipici non percepisce rischi lavorativi, contro il 15,4% dei manuali a tempo indeterminato; ben il 23,6% dei lavoratori a tempo indeterminato descrive un contesto lavorativo caratterizzato da fattori di rischio "alti o molto alti", contro solo il 19,4% dei manuali atipici e il 15,6% di quelli a tempo determinato.

In riferimento a questo quadro, appare chiaro come adeguate politiche di prevenzione e tutela debbano fare perno sulla formazione e l'informazione sui rischi del lavoro che spesso la condizione occupazionale non consente di percepire. Si tratta quindi di favorire, tra le imprese, una cultura della sicurezza che sia considerata come un vantaggio competitivo, in termini di qualità del lavoro e, quindi, di qualità dei processi e prodotti e non come vincolo alla libertà dell'imprenditore. Cultura che porterebbe inoltre a stipulare dei contratti, anche a progetto o interinali, che tutelino i lavoratori, anche in termini formativi, dai rischi connessi con i processi di lavoro.

□ L'informazione sulla prevenzione e le tutele nel lavoro

In tema di salute e sicurezza nel lavoro è, quindi, cruciale il ruolo della conoscenza e dell'informazione non solo sui pericoli, ma anche in riferimento alle politiche di tutela dei lavoratori.

Il questionario somministrato disponeva di un'ampia batteria di domande mirate a cogliere il grado di informazione degli intervistati rispetto a due organismi principali: l'INAIL, che – come suggerisce l'acronimo stesso – ha funzioni di tutela di tipo assicurativo dei lavoratori per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro, e l'Ente di Patronato che si occupa di assistenza con le strutture socio-sanitarie, prestazioni per gli invalidi civili, controllo della salute dei lavoratori, eccetera. L'insieme di questi indicatori ha permesso la costruzione di due indici: uno relativo al livello di informazione sull'INAIL e uno sul Patronato. Complessivamente, i risultati empirici non sono granché confortanti: se il 38% degli intervistati ha una qualche competenza sulle funzioni svolte dall'INAIL, questa percentuale precipita quando si pongono loro le domande sul Patronato.



Fonte: nostre elaborazioni su dati di indagine

Entrando nel dettaglio: per ciò che riguarda l'INAIL, oltre metà degli intervistati pensa che esso abbia ancora la gestione diretta di Centri Traumatologici Ospedalieri, gestisca l'erogazione d'indennità per inabilità temporanea assoluta e l'indennizzo per menomazione dell'integrità psicofisica; mentre addirittura il 60% crede, erroneamente, che l'INAIL fornisca servizi di tutela ai lavoratori per ogni tipo di pensione.

Quanto alle funzioni di pertinenza del Patronato, quelle più note, conosciute da almeno la metà degli intervistati, sono, nell'ordine: la tutela ai lavoratori del settore pubblico e privato per ogni tipo di pensione; l'assistenza nei rapporti con gli enti previdenziali; la consulenza sulla previdenza complementare (pensioni integrative); l'assistenza, tutela e consulenza ai lavoratori atipici in materia previdenziale; l'assistenza per richieste di mobilità e per la cassa integrazione e guadagni.

La metà degli intervistati conosce appena un terzo delle funzioni proposte, mentre i rimanenti due terzi non sono note neppure a un intervistato su due. In particolare, sono ben conosciuti i servizi legati alla tutela dei diritti previdenziali, mentre sono quasi ignorati i servizi relativi all'assistenza sociale e sanitaria. Solo un lavoratore su tre sa che il Patronato fornisce assistenza al riconoscimento e all'indennizzo degli infortuni e delle malattie professionali.

D'altra parte molti lavoratori non hanno un'idea chiara di quali servizi siano di pertinenza del Patronato e quali non lo siano, arrivando anche a confondere il Patronato con il CAF e con altre attività delle camere del lavoro territoriali.

Se dunque le competenze dei lavoratori intervistati in materia di tutela dei loro diritti rispetto alla salute e alla sicurezza non forniscono dati confortanti, rimane da domandarsi quali soggetti siano ritenuti più idonei a tutelarli e quali comportamenti i lavoratori adottino nelle circostanze concrete.

Quanto al primo interrogativo, il questionario prevedeva una domanda con cui si chiedeva all'intervistato di mettere in ordine di idoneità di tutela cinque soggetti: l'Inail, il medico competente, l'avvocato, il patronato e l'Istituto Assicuratore.

Come si vede nella Tabella, il soggetto che occupa la posizione media migliore è l'Inail, indicato al primo posto dal 43,5% dei soggetti che hanno risposto. Di seguito, sono stati indicati il medico competente, che è stato collocato al primo posto soltanto dal 15,6% degli intervistati che hanno risposto, l'avvocato (20,3% delle volte al primo posto), il patronato (18,2%) e infine l'Istituto Assicuratore, indicata come il soggetto più idoneo soltanto dal 4,4% degli intervistati.

Soggetto ritenuto più idoneo a tutelare il lavoratore in caso di infortunio sul lavoro (scala da 1 a 5: 1=massima idoneità; 5=minima idoneità)

Graduatoria finale	Soggetti	Posizione media di scala ¹
1	INAIL	2,21
2	Medico competente	2,79
3	Avvocato	2,97
4	Patronato	3,13
5	Istituto Assicuratore	3,82

Fonte: nostre elaborazioni su dati di indagine

¹ La scala oscillava tra i valori 1 e 5. Bassi valori indicano alte posizioni di scala.

I lavoratori italiani: 4 identikit per l'individuazione di corrette politiche di prevenzione e tutela

I 4 identikit. Analisi fattoriale e analisi dei cluster.

Per costruire le 4 tipologie di lavoratori sono state utilizzate tecniche di analisi multivariata: analisi fattoriale e analisi dei cluster.

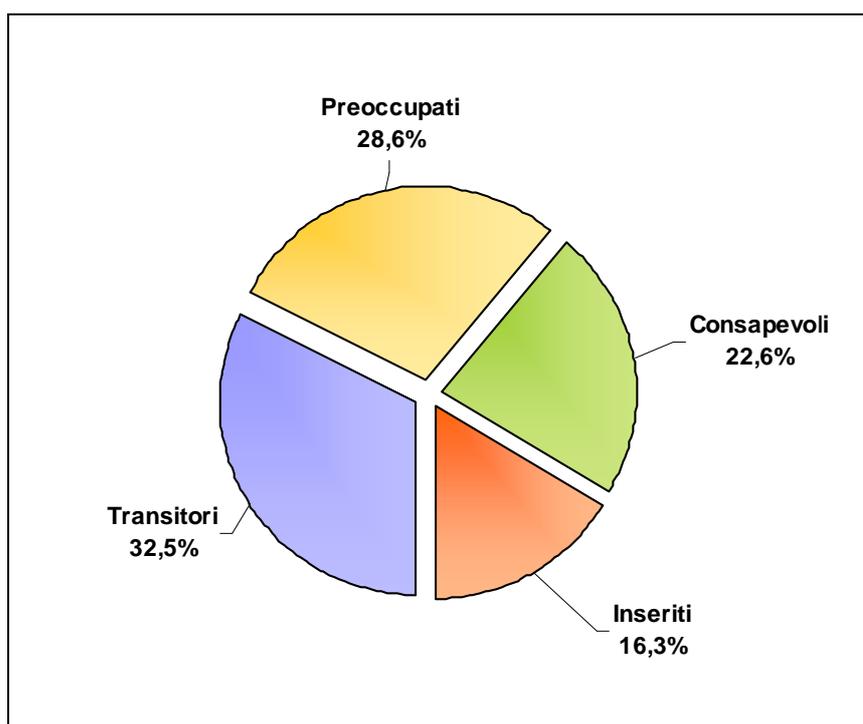
L'analisi fattoriale trasforma matematicamente un numero di variabili in un ristretto numero di nuove variabili (fattori) in grado di riassumere i contenuti informativi dei dati ottenuti dalla indagine tramite questionario.

Le variabili che, da un confronto tra le nostre ipotesi e i risultati delle interviste, sono emerse come rilevanti sono state selezionate e aggregate in sette fattori, funzionali alla costruzione delle tipologie: percezione del rischio, autonomia decisionale, livello informativo, anzianità di servizio, conflitti sul luogo di lavoro, grado di controllo, grado di dinamismo nella mansione svolta.

A loro volta i suddetti fattori costituiscono indici sintetici degli aspetti che più caratterizzano i gruppi di lavoratori individuati (cluster): i Transitori, i Preoccupati, i Consapevoli, gli Inseriti.

	Percentuale sul totale del campione
Transitori	32,7
Consapevoli	22,7
Preoccupati	28,8
Inseriti	16,4

Fonte: nostre elaborazioni su dati di indagine.





TRANSITORI

32,7%

- ‡ La più bassa percezione dei rischi
- ‡ Prevalenza di lavoratori a progetto
- ‡ Prevalenza impiegati amministrativi
- ‡ I più giovani
- ‡ Alto controllo da parte dell'azienda
- ‡ I meno sindacalizzati
- ‡ I più informati rispetto alle tutele



CONSAPEVOLI

22,7%

- ‡ La più alta percezione dei rischi
- ‡ Poco più della maggioranza con contratto a tempo indeterminato
- ‡ Lavorano prevalentemente in PMI
- ‡ La più alta professionalità richiesta
- ‡ Efficientismo esasperato, ritmi eccessivi
- ‡ Il più alto grado d'istruzione
- ‡ I più informati rispetto alle tutele INAIL
- ‡ I meno informati tutele Patronato
- ‡ I meno sindacalizzati



PREOCCUPATI

28,8

- ‡ Alta percezione dei rischi lavorativi
- ‡ Lavorano prevalentemente in piccole e piccolissime imprese
- ‡ Prevalenza operai
- ‡ I più preoccupati di perdere il lavoro
- ‡ I meno istruiti, i meno formati OSH
- ‡ Il più basso status socio-economico
- ‡ I più disinformati rispetto alle tutele



INSERITI

16,4%

- ‡ Alta soddisfazione lavorativa
- ‡ Ritengono di essere esposti a rischi minori rispetto ad altre categorie
- ‡ Prevalenza contratti a tempo indet.
- ‡ I più anziani, con il più alto status soc-ec.
- ‡ Mediamente specializzati
- ‡ I più sindacalizzati
- ‡ Mediamente disinformati