



# L'AGENZIA EUROPEA per la sicurezza e la salute sul lavoro

Luana Tolomeo

INTERVISTA ALLA DR.SSA FRANCESCA GROSSO, RICERCATORE ISPESL E RESPONSABILE PER LE CAMPAGNE EUROPEE DELL'AGENZIA EUROPEA EU-OSHA. OBIETTIVO PRINCIPALE DELL'AGENZIA È LA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO, ATTUATA ATTRAVERSO CAMPAGNE E ON LINE. IL SITO WEB DELL'AGENZIA È UN PORTALE ESAURIENTE, CHE OFFRE INFORMAZIONI IN 22 LINGUE

L'attuale politica di tutela dell'ambiente di lavoro, in virtù della propria complessità e pregnanza di contenuti, è il risultato di sperimentazioni avanzate nello sforzo di un'armonizzazione coesiva. Questo processo, ormai compiuto, è stato in qualche modo misurato attraverso tradizionali tecniche normative, ma non lo si può considerare statico e disciplinato da una burocrazia predominante. Il vorticoso "gioco" della competizione globale e della mondializzazione dell'economia impongono come parole d'ordine l'innovazione e la creatività, nella prospettiva del progresso sociale e politico. Da qui l'esigenza di "fare rete", di "unire le forze" e di "collaborare" con tutti gli attori del sistema sicurezza per essere vincenti.

## Cos'è l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) e quali sono gli obiettivi che consegue?

L'Agenzia EU-OSHA, che ha sede a Bilbao, è stata istituita nel 1996 quale organo comunitario decentrato per far fronte, nell'ambito del cosiddetto "primo pilastro", alle esigenze di gestione di un ampio e variegato quadro di questioni concernenti la sicurezza e la salute sul lavoro (SSL). Oggi è divenuta il centro di eccellenza per la raccolta, l'analisi e il trasferimento di tutte le informazioni del settore in Europa. Il principio chiave su cui l'Agenzia fonda la propria mission di rendere i posti di lavoro in Europa più sicuri, più sani e più produttivi si sostanzia nella considerazione che la salute e la sicurezza non sono un costo aggiuntivo, bensì un investimento in qualità, produttività e competitività. In linea con i compiti disciplinati dal proprio Regolamento, l'Agenzia ha varato nel 2000 un percorso progettuale di campagne europee miranti a entrare in contatto diretto con gli ambienti di lavoro e i lavoratori e ha lanciato la prima edizione, dedicata alla prevenzione dei disturbi muscoloscheletrici "Volta le spalle alle patologie muscoloscheletriche!". Negli anni successivi, tutta l'Europa dei cosiddetti "Quindici Paesi" prima, e in veste "allargata" dopo, è diventata teatro di eventi e iniziative delle campagne che, accompagnate dalla fantasia delle diverse lingue degli slogan, comunicano messaggi di prevenzione e diffondono buone pratiche. In particolare, la Settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (fissata nella 43a del calendario) diventa il simbolico appuntamento per le attività di promozione. Le tematiche, individuate annualmente tra le priorità in agenda, che necessitano di maggiori interventi sistematici, hanno permesso all'Europa e agli Stati membri, nelle diverse campagne, di puntare i riflettori su fattori di rischio specifici come il rumore, lo stress, le sostanze pericolose e su settori particolarmente preoccupanti come le costruzioni o come, nel 2006, su un gruppo vulnerabile di

### LE CAMPAGNE

2000: "Volta le spalle alle patologie muscoloscheletriche!"  
 2001: "Il successo non è un incidente!"  
 2002: "Lavorare con stress?"  
 2003: "Sostanze pericolose: maneggiare con cautela!"  
 2004: "Costruire in sicurezza!"  
 2005: "Abbasso il Rumore!"  
 2006: "Partiamo bene! La sicurezza sul lavoro comincia da giovani"  
 2007: "Alleggerisci il carico!"  
 2008/2009: "Ambienti di lavoro sani e sicuri. Un bene per te. Un bene per l'azienda. Campagna europea sulla valutazione dei rischi"

*lavoratori rappresentato dai giovani. Ispirata a un modello di rete e a principi di decentralizzazione e di tripartitismo, la strategia comunicativa adottata dall'Agenzia imponeva cinque obiettivi fondamentali: sensibilizzare l'opinione pubblica, fornire informazioni, creare risorse e favorirne l'accesso, incoraggiare attività di impatto sul luogo di lavoro, individuare e trasferire buone pratiche.*

*Il sito web [www.osha.europa.eu](http://www.osha.europa.eu) ospita dettagliate pagine sulle campagne, costruite ogni anno con informazioni, materiale e strumenti on line sempre più tecnologicamente avanzati e tarati al target di audience da raggiungere, oltre ad aggiornamenti sugli eventi a livello europeo e nazionale. Ogni campagna si è conclusa con il tradizionale appuntamento del Closing Event a Bilbao, in cui rappresentanti istituzionali ed esperti a livello comunitario e degli Stati membri hanno animato il summit e i workshop tematici, offrendo una opportunità unica per uno scambio di esperienze e conoscenze, nonché per la sottoscrizione di importanti "Dichiarazioni", foriere di impegni e di programmi di azione volti a fronteggiare particolari rischi o a intervenire in settori più pericolosi.*

*La cerimonia del popolare "Good Practice Awards", in seno all'evento di chiusura, rappresenta tutt'oggi la vetrina europea per le aziende che, partecipando al concorso, si sono distinte per il proprio operato in termini di miglioramento delle condizioni del luogo di lavoro e, in virtù delle buone pratiche adottate, hanno ricevuto un simbolico premio di riconoscimento, oltre ad avere avuto l'occasione di confronto con altre realtà produttive in Europa.*

**In una campagna europea che sponsorizza un modello sempre più partecipativo e a supporto del dialogo sociale, qual è il ruolo dell'Agenzia europea?**

*Indubbiamente si tratta di un ruolo cruciale che, attraverso il proprio network internazionale, e in particolare quello tripartito dei Focal Point, contribuisce nel tempo non solo al consolidamento di un patrimonio europeo e mondiale di informazioni e risorse sulla SSL, da scambiare e condividere, ma che stimola, altresì, una inven-*

tiva collettiva e fortemente partecipata da parte dei gruppi di interesse, la quale trova espressione in particolare nelle attività di promozione delle campagne europee. È proprio la campagna europea sulla valutazione dei rischi che lancia la sfida alla costruzione di nuove sinergie, diventando così il canale privilegiato di azioni a favore del dialogo sociale, con l'adesione allargata di partner dalla vecchia e dalla nuova Europa. Sono, in particolare, i Paesi membri di recente adesione a esigere modelli organizzativi del lavoro, soluzioni tecniche, tecnologia e idee dagli Stati, non solo più sviluppati e con un know-how più radicato, ma anche principali investitori nei nuovi territori. Comunicare un approccio partecipativo alla sicurezza e alla salute sul lavoro e promuovere una comune cultura della prevenzione si impongono, quindi, come imperativi, ma non possono prescindere dal coinvolgimento ampio di tutta la società civile, che non conosce confini geografici o barriere culturali, andando al di là del luogo di lavoro e dei lavoratori. Come emerge dalla Dichiarazione di Seul, sottoscritta in seno all'ultimo Congresso mondiale in Korea da illustri esponenti delle principali organizzazioni del sistema di SSL, la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro sono un diritto umano, nonché una responsabilità etica e sociale. L'inversione culturale, principio ispiratore della mission dell'Agenzia europea, diventerà una realtà solo se l'individuo nel suo complesso verrà posto al centro delle future politiche di azione nel settore, mirando alla qualità e al benessere totale e garantendo i principi inalienabili della dignità e della libertà.

**In Italia, chi si occupa di coordinare le menzionate campagne?**

L'ente preposto – in qualità di Focal Point, in collaborazione con il network nazionale tripartito e un gruppo di lavoro ad hoc – è l'ISPESL ([www.ispesl.it/ew/ew2008/](http://www.ispesl.it/ew/ew2008/)), un ente di diritto pubblico, nel settore della ricerca, nonché organo tecnico-scientifico del Servizio Sanitario Nazionale per quanto riguarda ricerca, sperimentazione, controllo, consulenza, assistenza, alta formazione, informazione e documentazione in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, sicurezza sul lavoro e di promozione e tutela della salute negli ambienti di vita e di lavoro. Ogni anno sul territorio nazionale si susseguono eventi di promozione, da seminari tecnici a manifestazioni tese alla diffusione della cultura della prevenzione, nonché azioni di sensibilizzazione portate avanti da organismi regionali, aziende, organizzazioni e associazioni di settore, che ricoprono il significativo ruolo di "moltiplicatori" a livello locale del messaggio della campagna.

**Quali sono gli scenari peculiari delle attività della campagna?**

Recentemente non poteva che essere il cosiddetto Testo Unico sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81), che ha riorganizzato, rivisitato e armonizzato tutte le leggi nazionali vigenti in materia, nel rispetto delle direttive

comunitarie, introducendo importanti novità per quanto riguarda anche la valutazione dei rischi. Il principio cardine della legislazione è diventato, infatti, quello di riferirsi non più all'azienda, ma all'attività produttiva e alla sua filiera; e proprio in quest'ottica viene stabilito che, nei casi di contratti di appalto, di subappalto, di fornitura e posa di materiali e di somministrazione, il datore di lavoro committente promuove la cooperazione e il coordinamento con l'appaltatore, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi di interferenza. Il documento di valutazione dei rischi non solo deve contenere le istruzioni di sicurezza sul lavoro, ma anche la metodologia per mettere in atto le azioni e i ruoli di chi deve svolgerle. Inoltre, la valutazione deve riguardare la totalità dei rischi, includendo esplicitamente tra essi anche quelli legati allo stress correlato al lavoro, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza e quelli connessi alle differenze di genere e di età e all'eventuale provenienza da altri Paesi.

**La logica win-win: in cosa consiste il progetto della rete nazionale dei partner?**

In linea con il modello europeo, e investendo sul successo dell'idea progettuale, è stata promossa anche in Italia la costruzione di una rete di partner, il cui operato è disciplinato dal principio del cosiddetto reciproco vantaggio (win-win). All'impegno dei partner nella promozione della campagna corrisponde l'offerta di visibilità come partner ufficiale e organizzazione sensibile al tema della salute e della sicurezza sul lavoro. Sostenere la campagna vuol dire assumere una "identità europea" nella estesa comunità di SSL e beneficiare della comunicazione sociale d'impresa. L'adesione come partner rappresenta, altresì, un'occasione non solo di informazione e di cultura, ma anche un canale per moltiplicare le possibilità di business ed elevare il profilo aziendale.

Il 6 febbraio u.s., presso il suggestivo complesso monumentale degli Horti Sallustiani a Roma, si è svolta la Giornata nazionale di promozione della rete dei partner, organizzata dal Focal Point Italia e dal proprio network, dove rappresentanti delle Istituzioni, Regioni, Parti Sociali, organizzazioni di settore e imprese si sono confrontati e impegnati nel comune obiettivo di consolidamento di un modello di salute e sicurezza sul lavoro sempre più etico e culturale. È stata un'occasione per creare una "piattaforma di supporto" della Campagna, per chiedere un impegno formale a tutti gli stakeholder nazionali e per stimolare l'adesione di nuovi partner, al fine di portare avanti sul territorio maggiori iniziative e attività di ausilio alle imprese per la valutazione dei rischi.

Anche la condivisione delle buone pratiche è il fulcro dell'impegno dell'Agenzia europea per lo sviluppo di una cultura della prevenzione in Europa, tanto che nell'ambito di ogni Campagna di sensibilizzazione l'Agenzia promuove un'iniziativa di

**STRESS DA LAVORO: OGNI ANNO IN EUROPA 20 MILIARDI DI COSTI**

Accusato da circa 40 milioni di lavoratori in tutto il vecchio continente, provoca disturbi gastrointestinali e cardiovascolari, affaticamenti e depressioni e può aggravarsi quando si verificano casi di mobbing. Angela Goggiamani, medico dell'INAIL, disegna i confini di un disagio avvertito da milioni di lavoratori e che è diffuso in tutta Europa in maniera allarmante.

Monotonia, tensione, ritmi pressanti, fino a vessazioni e forme di violenza vera e propria: sono i diversi volti dello stress da lavoro che si insinua negli uffici e nelle fabbriche, producendo incertezza nella definizione dei ruoli e nelle istruzioni ricevute. Quando molte persone si ritrovano regolarmente insieme, infatti, è possibile che si verifichi uno stato di tensione: le diverse personalità possono entrare in conflitto e possono verificarsi incertezze nelle dinamiche organizzative, influenzando negativamente l'efficienza del gruppo. Secondo le cifre fornite dall'Agenzia per la sicurezza e salute del lavoro, le vittime dello stress da lavoro in Europa sarebbero circa 40 milioni di lavoratori, colpiti da malattie professionali quali disturbi gastrointestinali e cardiovascolari, affaticamenti e depressioni. I costi per la collettività sono altissimi in termini di giorni lavorativi perduti ogni anno (50-60%), pari a circa 20 miliardi di euro. Lo stress da lavoro può aggravarsi fino ad arrivare ad alcune forme di mobbing. Le cifre europee sono allarmanti: 3 milioni di lavoratori annunciano di aver subito violenza sessuale, 6 milioni di essere vittime di intimidazioni e azioni di vero e proprio terrorismo psicologico. Il Parlamento europeo ha deciso di far fronte alla situazione con una campagna di informazione che attraverserà tutto il vecchio continente. A ottobre, ogni Stato membro dell'Unione avvierà una campagna di sensibilizzazione dedicata al "lavoro senza stress".

**Ma, in sintesi, cos'è lo stress lavorativo?**

"È l'insieme di reazioni fisiche ed emotive che si manifestano quando le richieste dell'ambiente di lavoro superano le capacità del lavoratore ad affrontarle. Lo stress non è di per sé una malattia, ma uno stato di malessere che genera disfunzioni fisiche, psichiche e sociali", spiega Angela Goggiamani, medico dell'INAIL. "Gli stimoli legati allo stress possono rivelarsi estremamente utili entro certi limiti (il cosiddetto "stress buono"); questo è invece definito "cattivo" quando si verifica in modo acuto, molto intenso oppure se gli stimoli perdurano per molto tempo".

Lo stress da lavoro non va confuso con il mobbing, che è una violenza psicologica sul luogo di lavoro, adottata con continuità e sistematicità dal dato-

re di lavoro e dai colleghi con l'intento di emarginare la "vittima"; anche il mobbing però è ovviamente una rilevante fonte di stress lavoro-correlato. "L'INAIL tutela, sotto il profilo assicurativo, i lavoratori che denunciano malattie dovute a stress acuti (infortunio) o a condizioni particolarmente stressanti ricollegabili all'attività lavorativa (malattia)", ricorda Goggiamani. "Ma l'Istituto è chiamato a dare il suo contributo anche nel campo della prevenzione, attraverso corsi di formazione e informazione, ora anche riguardo al rischio psico-sociale". Infatti, il Decreto legislativo 81 del 2008 prevede "l'obbligo di valutare tutti i rischi, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato".

La maggiore conoscenza e consapevolezza di tale rischio sui luoghi di lavoro, da parte del datore di lavoro e dei lavoratori, è lo scopo prioritario espressamente individuato nell'Accordo volontario europeo tra le parti sociali siglato nell'ottobre del 2004. Obiettivo del documento: "offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un modello che consente di individuare e di prevenire o gestire i problemi da stress da lavoro".

La relativa valutazione, da inserire nel Documento di valutazione del rischio (Dvr), "è compito non delegabile del datore di lavoro, e il medico competente è chiamato a dare il suo contributo, insieme alle altre figure preposte, utilizzando tutta una serie di parametri che indagano i diversi aspetti del problema", evidenzia Goggiamani. "Accanto a parametri ben noti quali il tasso di assenteismo, l'aumento del verificarsi degli infortuni, l'analisi del turnover dei lavoratori, il medico competente potrà avvalersi, come del resto per gli altri rischi presenti in azienda, del contributo di figure specialistiche nelle diverse discipline, mediche e non; tra queste, anche quella dello psicologo".

**Una strategia valida per evitare queste patologie?**

"La formazione del datore di lavoro e dei lavoratori sul tema dello stress lavoro correlato, la comunicazione e il coinvolgimento costante dei lavoratori sulla politica e sugli obiettivi aziendali, il supporto alla capacità di adattamento ai cambiamenti", risponde Goggiamani, ricordando che dal 16 maggio i datori di lavoro devono inserire nel Dvr tutti i rischi presenti in azienda, e quest'anno, per la prima volta, anche i rischi da stress. "L'INAIL al proprio interno ha avviato la stesura di un nuovo documento con l'intento di rispondere alla normativa in maniera omogenea su tutto il territorio nazionale; si spera che possa essere un contributo anche per altre Amministrazioni pubbliche".

Fonte: INAIL

raccolta di esempi e soluzioni di buona pratica sull'argomento della campagna stessa, messe in atto nelle varie realtà produttive degli Stati membri. In occasione del Congresso "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro nel 21° secolo", organizzato a Praga dalla presidenza ceca dell'Unione europea per il 27 aprile 2009, quali sono state le aziende e le organizzazioni che si sono distinte con contributi eccezionali e innovativi finalizzati a promuovere un approccio gestionale integrato alla valutazione del rischio? Preliminarmente è bene precisare che l'Agenzia ha manifestato in passato la difficoltà di dare una definizione precisa del termine "buone pratiche", anche in virtù delle differenti definizioni adottate nei vari Paesi. In generale, viene considerata una buona pratica qualsiasi informazione che mira a ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, nel pieno rispetto dei principi di qualità e di validazione sul luogo di lavoro. In Italia è proprio con il [www.puntotiscuro.it/italian/Testo\\_unico\\_decreto\\_81\\_sicurezza\\_salute\\_luoghi](http://www.puntotiscuro.it/italian/Testo_unico_decreto_81_sicurezza_salute_luoghi)

*lavoro.php"* D.Lgs 81/2008 che, per la prima volta, si è proceduto a una definizione legislativa del concetto di "buona pratica" (articolo 2 del Titolo 1).

In occasione del Congresso "Sicurezza e salute sul lavoro nel 21° secolo" si è svolta la tradizionale cerimonia di premiazione, Good Practice Awards, dei migliori esempi di buona pratica presentati da aziende e organizzazioni di differenti Stati membri sulla valutazione del rischio, tema della campagna 2008/2009. Tutte le buone pratiche hanno mostrato, come fattore di successo, un approccio metodologico, partecipativo, multidisciplinare e gestionale alla valutazione dei rischi. Pertanto l'ISPEL, in considerazione della "popolarità" dell'iniziativa riscossa negli anni precedenti, anche per il 2009 ha promosso una raccolta di esempi nazionali di buone prassi, correlati al tema della campagna europea, con una nuova scadenza fissata per il 4 settembre 2009, a cui seguirà una premiazione nazionale.