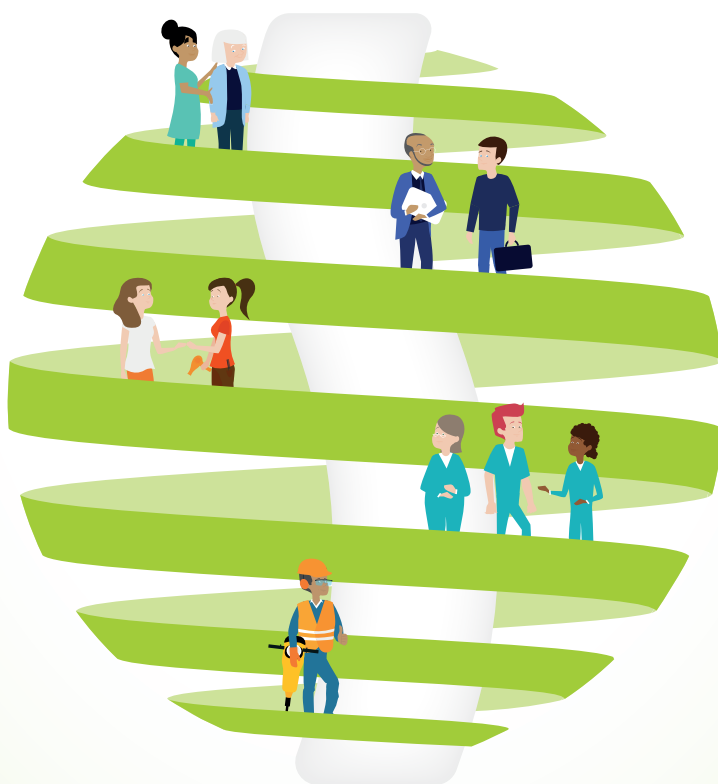


La salute e la sicurezza sul lavoro riguardano tutti. Un bene per te. Un bene per l'azienda.

Ambienti di lavoro sani e sicuri

ALLEGGERIAMO IL CARICO!

Guida alla campagna



#EUhealthyworkplaces

www.healthy-workplaces.eu



Agencia europea per
la sicurezza e la salute
sul lavoro



Ambienti di lavoro
sani e sicuri



Europe Direct è un servizio a disposizione dei cittadini per aiutarli a trovare le risposte ai loro interrogativi sull'Unione europea.

Numero verde (*): 00 800 67891011

(* Le informazioni fornite sono gratuite, come anche la maggior parte delle chiamate. Tuttavia, è possibile che alcuni operatori, alberghi o cabine telefoniche addebitino un costo.

Ulteriori informazioni sull'Unione europea sono disponibili su Internet (<https://europa.eu>).

Manoscritto terminato nel novembre 2019

L'Agenzia europea, o chiunque agisca in suo nome, declina ogni responsabilità per l'uso dei contenuti che seguono.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2020

Print: ISBN 978-92-9479-243-3, doi:10.2802/564875, TE-01-20-122-IT-C

PDF: ISBN 978-92-9479-158-0, doi:10.2802/57798, TE-01-20-122-IT-N

© Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2020

Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

L'uso o la riproduzione di fotografie o di altro materiale non protetti dal diritto d'autore dell'EU-OSHA devono essere autorizzati direttamente dal titolare del diritto d'autore.

Le fotografie utilizzate in questa pubblicazione illustrano una serie di attività lavorative. Non mostrano necessariamente buone pratiche o conformità alle prescrizioni legislative.

Per accedere con un solo clic ai siti web e ai riferimenti, consultare la versione online di questa guida all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/publications>

Sommario

1. Introduzione	3
1.1. Qual è il problema?	4
1.2. Che cosa sono i disturbi muscolo-scheletrici lavoro correlati?.....	5
1.3. Perché la prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici correlati al lavoro è una priorità assoluta?	9
2. Prevenire e gestire i DMS lavoro correlati	11
2.1. Lavorare insieme per prevenire i DMS correlati al lavoro	11
2.2. Normativa sui DMS lavoro correlati	12
2.3. Affrontare i disturbi muscolo-scheletrici lavoro correlati	13
2.4. Intervento precoce e ritorno al lavoro	17
2.5. Particolarmente a rischio determinate categorie di lavoratori	19
2.6. Promozione di una buona salute muscolo-scheletrica in giovane età	21
3. La campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2020-22	23
3.1. Informazioni sulla campagna	23
3.2. Chi può partecipare alla campagna?	24
3.3. Come partecipare alla campagna	25
3.4. Premi per le buone pratiche nell'ambito della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri	26
3.5. La nostra rete di partner	27
3.6. Ulteriori informazioni e risorse	28
Riferimenti e note	29



L'EU-OSHA ha realizzato un progetto triennale di panoramica della SSL sui disturbi muscoloscheletrici lavoro correlati¹. L'obiettivo era quello di indagare le questioni associate ai DMS lavoro correlati e alle relative politiche, migliorare la nostra comprensione di questo argomento e individuare modi efficaci per prevenire la suddetta tipologia di DMS. Il progetto ha anche

esaminato le misure da adottare sul luogo di lavoro per aiutare a prevenire i DMS lavoro correlati e a gestire i DMS cronici, compreso il sostegno al ritorno al lavoro e la riabilitazione dei lavoratori. Il progetto di panoramica sulla SSL risponde alle esigenze dei responsabili politici e dei ricercatori e integra la campagna.

1. Introduzione

Una buona gestione dei rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro è un vantaggio per tutti: lavoratori, aziende e società. Questo dipende da una solida cultura della prevenzione dei rischi e ciò si realizza quando i datori di lavoro e i dirigenti si impegnano a prevenire i rischi e a incoraggiare la partecipazione dei lavoratori. Una gestione attiva e partecipativa della sicurezza e della salute sul lavoro (SSL) rende le imprese più competitive, ad esempio riducendo le assenze per malattia, aumentando la produttività e rendendo il lavoro più sostenibile.

Il presente opuscolo costituisce la guida introduttiva alla campagna 2020-22, «Ambienti di lavoro sani e sicuri. *Alleggeriamo il carico!*», organizzata dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA). La campagna mira a sensibilizzare l'opinione pubblica sui disturbi muscolo-scheletrici (DMS) lavoro correlati e sull'importanza di prevenirli. L'obiettivo è quello di incoraggiare i datori di lavoro, i lavoratori e le altre parti interessate a collaborare per prevenire i DMS.

La campagna mostra come sia possibile quanto meno controllare i rischi posti dai DMS lavoro correlati che non possono essere completamente eliminati. Illustra anche come sia possibile evitare, con un intervento precoce, che i DMS lavoro correlati diventino cronici. Inoltre, spiega come una buona gestione della SSL possa aiutare i lavoratori già affetti da DMS cronici a tornare al lavoro e a potervi rimanere. La campagna mira anche a aumentare la consapevolezza sui numerosi fattori di rischio dei disturbi muscolo-scheletrici (fattori fisici, organizzativi, psicosociali, socio-demografici e individuali) e sulla necessità di sviluppare approcci preventivi che li tengano globalmente in considerazione.

L'EU-OSHA ha già condotto due campagne sui DMS lavoro correlati, nel 2000 e nel 2007, quindi perché avviare ora un'altra campagna

su questo argomento? I DMS lavoro correlati riguardano i lavoratori di tutte le età e di tutti i settori occupazionali, pertanto questa campagna interessa molte persone. Prevenire l'esposizione ai fattori di rischio che contribuiscono ai DMS lavoro correlati è importante per la sostenibilità del lavoro, soprattutto nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro e dell'obiettivo politico di aumentare i tassi di occupazione tra le fasce d'età più anziane. Inoltre, l'entità del problema e il tempo necessario per apportare cambiamenti a livello di ambiente di lavoro sono motivi convincenti per tornare oggi su questo argomento fondamentale della SSL.

I recenti dati sull'impatto del lavoro sedentario sulla salute delle persone hanno concentrato l'attenzione sulla postura (soprattutto stare seduti e lavorare al computer) e sulla mancanza di attività fisica nel luogo di lavoro. La sedentarietà prolungata caratterizza molti tipi di situazioni lavorative, dai settori industriali alle catene di montaggio, alle casse nei supermercati e al lavoro al computer. Questa campagna sensibilizzerà l'opinione pubblica sull'importanza di prevenire i DMS lavoro correlati associati a posture sedute statiche e protratte.

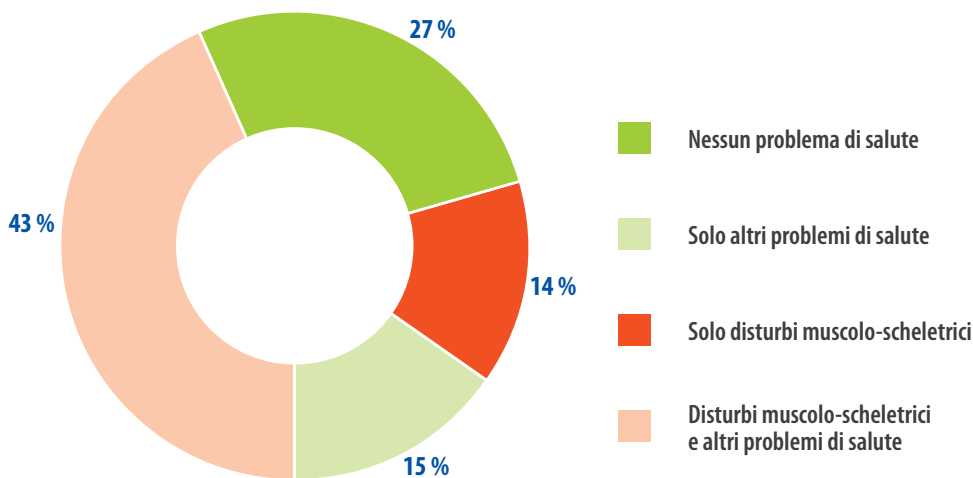
La campagna mostra come, nonostante la loro complessità, i disturbi muscolo-scheletrici correlati al lavoro possano essere affrontati come qualsiasi altro problema di SSL. La campagna fornirà alle imprese gli strumenti e il sostegno necessari per affrontare i DMS lavoro correlati in modo sistematico: consigli pratici, guide e materiale audiovisivo, nonché esempi di buone pratiche e casi di studio. Tutte queste informazioni e altro ancora sono disponibili sul sito web della campagna (<https://healthy-workplaces.eu>), compresa una nuova banca dati di risorse sull'argomento.

1.1. Qual è il problema?

Milioni di lavoratori in tutta Europa soffrono di disturbi muscolo-scheletrici. Nonostante i notevoli sforzi per prevenirli, i DMS lavoro correlati rimangono il problema di salute legato al lavoro più comune in Europa. L'indagine sulle forze lavoro 2013 di Eurostat ha rivelato che, tra tutti i lavoratori che hanno dichiarato di aver sofferto di un qualsiasi problema di salute (fisico o mentale) lavoro correlato negli ultimi 12 mesi, il 60 % ha indicato un problema di salute legato ai DMS come il più grave². Il secondo problema di salute più comunemente individuato (citato dal 16 %) è stato lo stress, la depressione o l'ansia.

Queste cifre si basano sull'indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS), i cui risultati indicano che circa tre lavoratori su cinque nell'UE hanno segnalato di soffrire di disturbi muscolo-scheletrici (cfr. la figura sottostante)³. I tipi di DMS più comuni segnalati dai lavoratori sono il mal di schiena e i dolori muscolari agli arti superiori (43 % e 41 %, rispettivamente). I dolori muscolari agli arti inferiori sono segnalati meno spesso (29 % nel 2015).

Problemi di salute dei lavoratori nell'UE negli ultimi 12 mesi nell'UE a 28, 2015



Fonte: Panteia, basato sulla sesta EWCS, 2015.

Le micro e piccole imprese sono particolarmente vulnerabili alle conseguenze dei DMS correlati al lavoro, poiché spesso hanno una gestione della SSL meno solida rispetto alle imprese di maggiori dimensioni. In base all'indagine europea dell'EU-OSHA fra le

imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER), le microimprese hanno molte meno probabilità di altre imprese di effettuare valutazioni del rischio, che sono di fondamentale importanza per affrontare con successo le questioni relative alla SSL⁵.

1.2. Che cosa sono i disturbi muscolo-scheletrici lavoro correlati?

La maggior parte dei DMS correlati al lavoro sono disturbi cumulativi, derivanti, ad esempio, dall'esposizione ripetuta a carichi ad alta intensità per un lungo periodo di tempo. Tuttavia, i DMS correlati all'attività lavorativa possono anche essere traumi acuti, come le fratture, che si verificano durante un incidente. Questi disturbi colpiscono principalmente la schiena, il collo, le spalle e gli arti superiori,

ma possono riguardare anche gli arti inferiori. Alcuni DMS lavoro correlati, come la sindrome del tunnel carpale nel polso, sono ben definiti in quanto hanno una sintomatologia ben caratterizzata. Altri sono aspecifici, poiché sono caratterizzati da dolore o disagio senza una chiara evidenza di una particolare malattia⁷.

Perché i DMS lavoro correlati sono un problema?⁴

- I DMS lavoro correlati sono motivo di preoccupazione non solo per i loro effetti sulla salute dei singoli lavoratori, ma anche per il loro impatto sulle aziende e sulle economie nazionali.
- I DMS lavoro correlati sono una delle cause più comuni di disabilità e congedi per malattia e sono la malattia professionale più comunemente riconosciuta in paesi quali Francia, Italia, Lettonia e Spagna.
- I lavoratori affetti da DMS tendono ad assentarsi dal lavoro più spesso.

I tipi di DMS lavoro correlati che colpiscono i lavoratori includono quelli riportati di seguito:



il **mal di schiena** e il **dolore al collo** sono alcune delle affezioni più comuni;



le **affezioni delle articolazioni** possono essere causate dall'usura o da malattie, oppure possono derivare da incidenti sul lavoro;

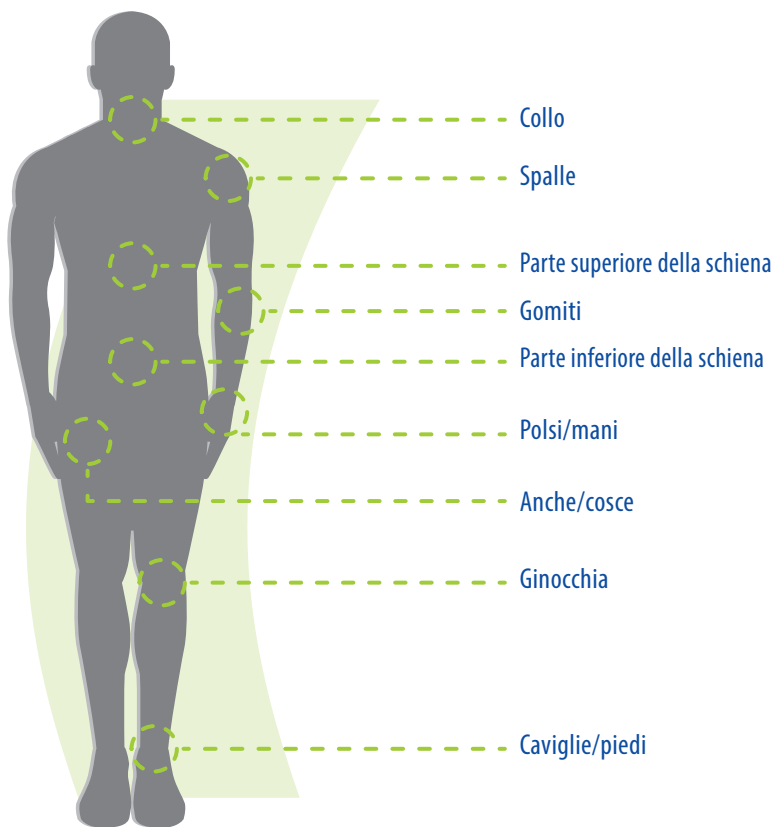


le **lesioni muscolari** possono essere causate da attività faticose o ripetitive;



le **affezioni ossee** sono in genere il risultato di un incidente sul lavoro, come nel caso di una frattura.

Mappa del corpo che mostra le parti del corpo tipicamente colpite dai DMS



Fonte: EU-OSHA®.



I disturbi muscolo-scheletrici correlati al lavoro sono compromissioni delle strutture corporee, quali muscoli, articolazioni, tendini, legamenti, nervi, ossa e il sistema circolatorio periferico, che sono causati o aggravati principalmente dal lavoro e dagli effetti dell'ambiente circostante in cui il lavoro viene svolto⁶.

È probabile che i lavoratori affetti da DMS scoprano che le loro attività quotidiane sono influenzate non solo dal disturbo muscolo-scheletrico stesso, ma anche dai problemi di salute ad esso correlati. Oltre a provare dolore, le persone con DMS possono manifestare ansia, problemi di sonno e stanchezza generale. A lungo termine, potrebbero non essere in grado di continuare a svolgere il loro lavoro attuale o un lavoro analogo.

cui quelli fisici, biomeccanici, organizzativi, psicosociali, oltreché individuali e personali. Tali fattori possono agire indipendentemente o in combinazione⁹. Anche i rischi psicosociali e lo stress legato al lavoro possono svolgere un ruolo nel far sì che il dolore acuto diventi cronico¹⁰. Nella valutazione dei DMS lavoro correlati deve essere considerata l'esposizione a una combinazione di fattori di rischio.

Diversi gruppi di fattori possono contribuire ai DMS correlati all'attività lavorativa, tra

Fattori che potenzialmente contribuiscono allo sviluppo dei DMS lavoro correlati

Tipo di fattore	Esempi
Fisico	<ul style="list-style-type: none"> • Sollevare, trasportare, spingere o tirare carichi o usare attrezzi/strumenti • Movimenti ripetitivi o forzati • Sforzo fisico prolungato • Posture scomode e statiche (ad esempio, stare seduti o in piedi per periodi prolungati, inginocchiarsi, tenere le mani al di sopra delle spalle) • Vibrazioni mano/braccio o corpo intero • Freddo o calore eccessivo • Elevati livelli di rumore, che causano tensione nel corpo • Scorretta predisposizione delle postazioni di lavoro e scarsa progettazione dell'ambiente di lavoro
Organizzativo e psicosociale	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoro impegnativo, carico di lavoro pesante • Orario di lavoro prolungato • Mancanza di pause o di opportunità di cambiare le posture di lavoro • Mancanza di controllo sui compiti e sul carico di lavoro • Ruoli poco chiari/conflitti • Lavoro ripetitivo e monotono a ritmo serrato • Mancanza di supporto da parte dei colleghi e/o del supervisore
Livello individuale	<ul style="list-style-type: none"> • Storia clinica precedente • Capacità fisica • Età • Obesità/sovrappeso • Fumo

1.3. Perché la prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici correlati al lavoro è una priorità assoluta?

La prevenzione dei DMS correlati al lavoro per migliorare la salute e il benessere dei lavoratori è stata fissata come priorità in tutte le strategie dell'UE in materia di SSL a partire dal 2002. Recentemente, la Commissione europea ha sottolineato che i DMS sono ancora «una delle malattie professionali più gravi e diffuse». Il loro potenziale di impedire a milioni di lavoratori dell'UE di rimanere al lavoro per tutta la vita è «un grosso onere in termini di costi per gli individui, le aziende e la società in generale»¹¹. Investire nella prevenzione dei DMS correlati all'attività lavorativa migliorerà la salute dei lavoratori e le loro prospettive di carriera, aumenterà la competitività delle imprese e andrà a beneficio dei sistemi sanitari nazionali.

Nonostante la normativa sulla prevenzione dei DMS lavoro correlati e l'impegno profuso da parte delle autorità e delle imprese europee e nazionali, tali disturbi sono diventati solo lievemente meno comuni negli ultimi anni¹³. Di conseguenza sorge la domanda: «Quali sono le lacune degli attuali approcci di prevenzione e di valutazione del rischio?».

Una nuova relazione dell'EU-OSHA affronta la questione analizzando gli effetti di fattori quali la digitalizzazione e le nuove tecnologie, la mancanza di un'adeguata organizzazione e/o progettazione del lavoro, i cambiamenti demografici della forza lavoro e l'impatto dei fattori di rischio psicosociale¹⁴. Tali questioni emergenti stanno causando l'insorgere di nuovi fattori di rischio e interferiscono con le misure di prevenzione dei DMS lavoro correlati. Il quadro strategico in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-20 sottolinea l'importanza degli sforzi per affrontare i rischi emergenti¹⁵.

Inoltre, la prevenzione dei DMS correlati all'attività lavorativa è una priorità non solo nella SSL, ma anche in molti altri settori politici. A causa dell'invecchiamento della popolazione europea, un numero crescente di persone è affetto da DMS cronici. Un'efficace collaborazione tra le parti interessate di diversi settori politici, istruzione, sanità pubblica, politica industriale e pari opportunità, sulla promozione della salute muscolo-scheletrica dei lavoratori potrebbe contribuire a raggiungere gli obiettivi di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva in Europa.

L'impatto dei DMS sulle aziende¹²

Assenteismo

L'assenza dal lavoro a causa dei disturbi muscolo-scheletrici rappresenta un'elevata percentuale di giornate lavorative perse negli Stati membri dell'UE. Nel 2015, oltre la metà (53 %) dei lavoratori affetti da DMS (compresi quelli con altri problemi di salute) ha dichiarato di essere stata assente dal lavoro nell'ultimo anno, una percentuale notevolmente superiore a quella dei lavoratori senza problemi di salute (32 %). I lavoratori affetti da DMS hanno anche maggiori probabilità, in media, di rimanere assenti per un periodo di tempo più lungo.

Presentismo

L'insorgere di dolori sul lavoro a causa di un disturbo muscolo-scheletrico può influire

sulle prestazioni e sulla produttività. Nel 2015, i lavoratori affetti da DMS (compresi quelli con altri problemi di salute) hanno lavorato molto più spesso mentre erano malati rispetto ai lavoratori senza problemi di salute (29 % rispetto al 9 %).

Pensionamento anticipato o forzato

I lavoratori con DMS sono più propensi a credere di non poter svolgere lo stesso lavoro all'età di 60 anni rispetto a quelli che non sono affetti da questa condizione. Più precisamente, un terzo dei lavoratori con DMS (compresi quelli con altri problemi di salute) ritiene che non sarà in grado di continuare a svolgere il proprio lavoro fino all'età di 60 anni.

Caso di studio

Il programma TMS Pros (Francia)

Il programma, istituito nel 2014, fornisce alle imprese un aiuto nella prevenzione dei DMS adattato in base alle loro esigenze. Le imprese con meno di 50 dipendenti possono richiedere un cofinanziamento del 70 % per formare un responsabile di progetto interno sulla prevenzione dei DMS e/o per commissionare uno studio o un piano d'azione sui DMS e un cofinanziamento del 50 % per l'acquisto di attrezzature per l'attuazione del piano.

Circa 7 000 delle 8 000 imprese interessate hanno aderito al programma entro la fine del 2017. In totale, 1 600 avevano raggiunto la fase di valutazione finale, dimostrando una competenza sufficiente per gestire il proprio programma di prevenzione dei DMS.

Oltre al sostegno di una rete di uffici regionali con esperienza nella prevenzione dei DMS, hanno contribuito al successo dell'iniziativa:

- un chiaro approccio per fasi;
- la gestione del processo attraverso il sito web;
- sostegno personalizzato;
- sostegno finanziario.

In totale, 110 imprese hanno partecipato al concorso Trophées TMS Pros 2018 e 7 sono state premiate¹⁶.

Nell'edizione precedente (2016)¹⁷, la Nursery Stenger Bachmann ha ricevuto un premio per le imprese con meno di 50 lavoratori. Gli obiettivi del suo progetto erano di ridurre l'assenteismo dovuto ai DMS, migliorare l'ambiente di lavoro riorganizzandone gli spazi, ridurre i costi diretti legati ai DMS e prevenire l'insorgenza di DMS tra i lavoratori.

Ulteriori informazioni sul programma TMS Pros sono disponibili in francese all'indirizzo <https://tmspros.fr>



2. Prevenire e gestire i DMS lavoro correlati

2.1. Lavorare insieme per prevenire i DMS correlati al lavoro

La campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2020-22 non solo aumenterà la sensibilizzazione in merito ai DMS lavoro correlati e al loro impatto negativo sulle persone, le aziende e la società, ma promuoverà anche la collaborazione tra datori di lavoro e dipendenti per prevenirli.

La collaborazione tra datori di lavoro, dirigenti e lavoratori crea una consapevolezza comune del problema e porta a miglioramenti duraturi. Il coinvolgimento dei lavoratori può portare a un dibattito più aperto sui problemi di salute, compresi i DMS, e garantire l'adozione di misure preventive efficaci¹⁸.

Discutere di DMS sul luogo di lavoro

Per alcuni, i DMS rappresentano un problema strettamente personale di cui si parla raramente. Tuttavia, evitare di affrontare la questione può portare a DMS difficili da gestire o cronici, che, in ultima analisi, possono essere dannosi per tutta la vita lavorativa della persona.

Pertanto è importante incoraggiare i lavoratori a parlare apertamente e il più presto possibile dei DMS nell'ambiente di lavoro. Se i lavoratori si sentono più a loro agio nel discutere della propria salute fisica, hanno maggiori probabilità di prendersi cura di se stessi e di ricevere un sostegno e un trattamento tempestivo¹⁹.

Gli «Spunti di conversazione per i dibattiti sul luogo di lavoro in materia di disturbi muscolo-scheletrici» prodotti da EU-OSHA possono essere utilizzati per facilitare le discussioni di gruppo sul luogo di lavoro o durante la formazione. Lo strumento contiene orientamenti per dirigenti e dipendenti sulla comunicazione in merito ai DMS²⁰.

«Il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e di formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari».

Articolo 6 della direttiva quadro sulla SSL²¹

2.2. Normativa sui DMS lavoro correlati

I rischi di DMS correlati al lavoro rientrano nel campo di applicazione della direttiva quadro sulla SSL, volta a proteggere i lavoratori dai rischi legati all'attività lavorativa in generale e che stabilisce la responsabilità del datore di lavoro nel garantire la sicurezza e la salute sul lavoro. Alcuni rischi legati ai DMS vengono affrontati da direttive specifiche, in particolare la direttiva sulla movimentazione manuale,

la direttiva relativa alle attrezzature munite di videoterminali e quella sulle vibrazioni. La direttiva sull'uso delle attrezzature di lavoro riguarda le posizioni adottate dai lavoratori quando utilizzano tali attrezzature e chiarisce che i datori di lavoro devono tenere in considerazione i principi ergonomici per rispettare i requisiti minimi di SSL.

Alcune direttive fondamentali dell'UE

Direttiva 89/391/CEE (direttiva quadro sulla SSL)

del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (la «direttiva quadro»)

Direttiva 90/269/CEE sulla movimentazione manuale di carichi

del 29 maggio 1990, relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute concernenti la movimentazione manuale di carichi che comporta tra l'altro rischi dorso-lombari per i lavoratori

Direttiva 2002/44/CE sulle vibrazioni

del 25 giugno 2002, sulle prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (vibrazioni)

Direttiva 90/270/CEE relativa alle attrezzature munite di videoterminali

del 29 maggio 1990, relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali

Direttiva 2009/104/CE sull'uso delle attrezzature di lavoro

del 16 settembre 2009, relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori durante il lavoro

Direttiva 2006/42/CE relativa alle macchine

del 17 maggio 2006, relativa alla libera circolazione nel mercato delle macchine e alla protezione dei lavoratori e dei consumatori che utilizzano tali macchine.

Esistono inoltre direttive e regolamenti che riguardano i requisiti dell'ambiente di lavoro, i dispositivi di protezione individuale e l'organizzazione dell'orario di lavoro.

Ulteriori informazioni sono disponibili all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/safety-and-health-legislation>

2.3. Affrontare i disturbi muscolo-scheletrici lavoro correlati

Come qualsiasi altro problema di SSL, i disturbi muscolo-scheletrici possono essere **prevenuti** e **gestiti**. Possono essere affrontati adottando un approccio gestionale integrato, basato sui principi della direttiva quadro sulla SSL e promuovendo una cultura della prevenzione che coinvolga sia i datori di lavoro sia i lavoratori²². Come stabilisce chiaramente la normativa dell'UE e degli Stati membri, la valutazione dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro è un presupposto indispensabile per una prevenzione efficace.

Per la maggior parte delle organizzazioni, soprattutto per le micro e piccole imprese, è utile suddividere il processo di valutazione dei rischi nell'ambiente di lavoro in fasi. Una valutazione dei rischi dei disturbi muscolo-scheletrici dovrebbe comprendere quanto segue.

Fase 1. Preparazione

- Decidere chi guiderà il processo e come e quando saranno consultati e informati i lavoratori e/o i loro rappresentanti.
- Esaminare le risorse disponibili, quali le informazioni sui DMS lavoro correlati già disponibili in azienda (registri di infortuni e malattie, reclami, assenze).
- Elaborare un piano e assegnare le risorse.

Fase 2. Valutazione del rischio sul luogo di lavoro

- Individuare i fattori di rischio di DMS sul luogo di lavoro (fisico, organizzativo, psicosociale e individuale) (cfr. la tabella a pagina 8).

- Redigere un piano d'azione che elenchi i provvedimenti da adottare, in ordine di priorità, per prevenire o ridurre al minimo i DMS lavoro correlati e che specifichi da chi, come e quando deve essere adottata ogni misura. Le azioni dovrebbero essere basate sui principi generali della prevenzione (cfr. sotto).

Fase 3. Attuare e monitorare le misure di prevenzione e protezione concordate

Fase 4. Rivedere e aggiornare regolarmente la valutazione dei rischi

Le misure preventive volte a eliminare i rischi di DMS tramite soluzioni progettuali, quali le modifiche alla progettazione dell'ambiente di lavoro o la progettazione delle attrezzature e dei processi di lavoro, dovrebbero essere una priorità assoluta. Se un DMS non può essere completamente eliminato, la normativa stabilisce una specifica gerarchia di misure di prevenzione che i datori di lavoro sono legalmente obbligati a seguire²³.

La campagna cerca di aumentare la sensibilizzazione alle misure e alle iniziative che adottano approcci partecipativi (ad esempio, coinvolgendo i lavoratori nella prevenzione e nella gestione dei DMS lavoro correlati) e incoraggiando una buona salute muscolo-scheletrica sul lavoro (ad esempio, attraverso attività di promozione della salute nell'ambiente di lavoro).

Principi generali di prevenzione ed esempi di misure²⁴ di prevenzione dei DMS lavoro correlati

- Evitare i rischi:
 - automatizzare le operazioni di sollevamento e trasporto;
 - eliminare i rischi tramite soluzioni di progettazione («progettazione ergonomica») e progettazione dell'ambiente, delle attrezzature e dei processi di lavoro;
 - pianificare il lavoro per evitare le attività ripetitive, il lavoro prolungato in posizioni scomode o le posture statiche protratte da seduti.
- Combattere i rischi all'origine:
 - ridurre l'altezza a cui devono essere sollevati i carichi;
 - affrontare le questioni organizzative (ad esempio, lavorare in coppia, cambiare gli schemi di lavoro).
- Adattare il lavoro alla persona:
 - progettare l'ambiente di lavoro in modo da fornire spazio sufficiente ai lavoratori per adottare le posture corrette;
 - scegliere sedie e scrivanie regolabili (ad esempio, scrivanie che consentano ai lavoratori di alternare la posizione da seduti e quella in piedi);
 - consentire la variazione delle modalità di esecuzione delle mansioni lavorative;
 - consentire le pause.
- Adattarsi al progresso tecnologico:
 - tenersi aggiornati con nuovi dispositivi di assistenza nonché strumenti, attrezzature e dispositivi più ergonomici;
 - tenere i lavoratori aggiornati sulla tecnologia per mantenere inalterate la loro competenza e la loro fiducia.
- Sostituire il rischioso con il sicuro o meno rischioso:
 - sostituire la movimentazione manuale dei carichi (pesanti) con la movimentazione meccanica.
- Sviluppare una politica di prevenzione coerente che includa la tecnologia, l'organizzazione e le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'ambiente di lavoro.
- Attuare prima di tutto misure collettive:
 - dare priorità alle maniglie con buona presa rispetto ai guanti antiscivolo, a carichi più piccoli da sollevare piuttosto che alle cinture dorsali (supporto lombare) o alle stecche per i polsi, e ridurre le attività che richiedono ai lavoratori di accovacciarsi o inginocchiarsi rispetto alle protezioni per le ginocchia.
- Fornire una buona formazione e addestramento ai lavoratori:
 - fornire una formazione pratica sull'uso corretto delle attrezzature di lavoro (dispositivi di sollevamento, sedie, mobili), su come organizzare il lavoro e la postazione in modo ergonomico e su posture di lavoro sicure (seduti, in piedi).

Poiché i disturbi muscolo-scheletrici correlati al lavoro sono causati da molteplici fattori, il modo migliore per affrontarli è un approccio combinato. Ad esempio, se un'azienda ha la necessità di ridurre i DMS correlati al lavoro sedentario, è probabile che ciò comporti azioni mirate 1) al luogo di lavoro (ad esempio, mobili ergonomici), 2) all'organizzazione del lavoro (ad esempio, variazione delle mansioni alternando il lavoro in posizione seduta e in piedi), 3) a fattori psicosociali (ad esempio, promozione dell'autonomia lavorativa) e 4) ai lavoratori (ad esempio, formazione sulle buone posture di lavoro). Questi tipi di interventi avranno un impatto maggiore sulla salute muscolo-scheletrica dei lavoratori rispetto a quelli che riguardano un solo fattore di rischio.



Lavoro sedentario: soluzioni pratiche

Oggi molti lavori sono caratterizzati dall'inattività fisica e da lunghi periodi in posizione seduta protratta²⁵, che aumenta il rischio di DMS e altri problemi di salute, come il diabete e l'obesità²⁶.

Una buona progettazione dell'ambiente di lavoro, la promozione dell'attività fisica e frequenti cambiamenti posturali sono necessari per prevenire lo sforzo associato al lavoro sedentario. È importante sensibilizzare maggiormente circa:

- i benefici di alternare postura seduta ed eretta;

- la necessità di fare delle pause;
- l'importanza di integrare qualche forma di attività fisica e di esercizi di flessibilità o di potenziamento muscolare nella giornata lavorativa;
- gli effetti positivi dell'organizzazione del lavoro tenendo conto di questi aspetti.

Inoltre, i datori di lavoro e i lavoratori dovrebbero essere consapevoli del fatto che è molto importante rimanere fisicamente attivi anche quando si manifestano dolori muscolo-scheletrici.

Studio di caso

Riabilitazione orientata al lavoro per acconciatori

In base alle informazioni disponibili, in Finlandia i corsi di riabilitazione medica orientata al lavoro hanno aiutato gli acconciatori che lamentavano problemi di dolori cronici al collo e alle spalle o di mal di schiena. I corsi facevano parte di un approccio combinato che comprendeva il supporto medico e la fisioterapia e si concentrava su cambiamenti in:

- tecniche di lavoro;
- benessere soggettivo;
- capacità fisica e muscolare;
- abilità lavorativa percepita;

- progettazione di ambienti di lavoro/strumenti.

Gli acconciatori che hanno partecipato hanno riferito, dopo la riabilitazione, una riduzione dello sforzo fisico e mentale, dei dolori al collo e alle spalle, del mal di schiena e delle visite mediche dovute a un DMS. L'uso di nuove tecniche di lavoro, l'uso frequente di una sedia, le pause per l'esercizio fisico e le maggiori opportunità di rilassarsi durante la giornata di lavoro sono stati di grande aiuto.

Fonte: ergoHair²⁸.



Per effettuare una valutazione e una prevenzione efficaci dei rischi è necessario che i datori di lavoro si tengano ben informati, seguano corsi di formazione e facciano altrettanto per i propri lavoratori. Nell'ambito della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2020-22, l'EU-OSHA ha creato una nuova banca dati di materiale pratico che comprende strumenti utili, orientamenti ed esempi di buone pratiche. Diffondendo informazioni su strumenti e orientamenti, l'EU-OSHA mira a sostenere la valutazione del rischio finalizzata alla SSL.

Alla sezione *Strumenti e pubblicazioni* del sito web della campagna (<https://healthy-workplaces.eu/it/tools-and-publications>) sono illustrati gli strumenti disponibili.

Altre risorse, come l'OiRA (strumento per la valutazione interattiva dei rischi online)²⁷, possono offrire sostegno alle micro e piccole imprese e ai rappresentanti dei lavoratori.

2.4. Intervento precoce e ritorno al lavoro

L'elevata prevalenza di DMS correlati al lavoro sottolinea l'importanza di intervenire per prevenirne l'incidenza. Tuttavia, in caso di sviluppo di un DMS, l'adozione di semplici misure, come la messa a disposizione di un sostegno professionale e l'adeguamento dell'ambiente di lavoro alla comparsa dei sintomi, riduce significativamente la possibilità di assenze prolungate dal lavoro²⁹. L'intervento precoce può prevenire e ridurre l'assenteismo e generare risparmi concreti per i sistemi sanitari e di protezione sociale nazionali.

La gestione efficace di un problema muscolo-scheletrico richiede uno sforzo coordinato: il lavoratore, il servizio sanitario e il datore di lavoro dovrebbero essere tutti impegnati ad aiutare la persona a tornare o a rimanere al lavoro³⁰.

Affinché un intervento precoce nell'ambiente di lavoro abbia successo, i lavoratori devono essere incoraggiati a parlare dei DMS con il loro datore di lavoro. Una buona comunicazione è la chiave per identificare le esigenze di un individuo, trovare soluzioni appropriate ed evitare che i DMS acuti correlati al lavoro diventino cronici³². Si possono quindi adottare misure per rimediare alla causa e, se necessario, adeguare le mansioni lavorative. Per le affezioni non legate al lavoro, come l'artrite, misure

semplici possono spesso consentire a una persona di continuare a lavorare e garantire che il lavoro non peggiori l'affezione³³.

Se il problema muscolo-scheletrico è a lungo termine o ricorrente, si dovrà seguire una riabilitazione³⁴ e, se è necessario un congedo per malattia, il ritorno al lavoro³⁵ deve essere gestito con attenzione.³⁶ Sia i risultati della ricerca che l'esperienza pratica dimostrano che gli interventi di SSL nell'ambiente di lavoro possono contribuire a garantire il successo del ritorno al lavoro³⁷.

Questa campagna fornirà prove ed esempi per dimostrare che un intervento precoce e una riabilitazione efficace a seguito di un problema muscolo-scheletrico non sono solo possibili, ma anche efficaci. Inoltre, metterà a disposizione risorse per incentivare una buona comunicazione sui problemi muscolo-scheletrici tra i lavoratori e i loro datori di lavoro³⁸. Infine, promuoverà un approccio sistematico e multidimensionale all'intervento precoce e al ritorno al lavoro, che comporterà il coordinamento tra i servizi sanitari e sociali, i servizi per l'impiego, le casse malattia e altri servizi pertinenti, a sostegno dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Le lavoratrici di un piccolo asilo nido danese soffrivano di molti disturbi muscolo-scheletrici lavoro correlati. Per prevenire l'uscita dal lavoro di lavoratrici esperte in età avanzata, l'asilo ha attuato un intervento che comprendeva la consulenza individuale di un terapeuta occupazionale, l'accesso precoce alla fisioterapia a costi ridotti e miglioramenti ergonomici sul lavoro. I benefici ottenuti sono stati condizioni di lavoro più sostenibili, una

riduzione dei DMS e la permanenza delle collaboratrici esperte nel luogo di lavoro. I fattori di successo più importanti sono stati il sostegno dei sindacati e di esperti esterni e la varietà delle misure attivate. La difficoltà maggiore identificata è la modifica dei modelli comportamentali del personale. Gli interventi attuati erano adattati a un asilo nido, ma l'approccio può essere adottato anche da altre imprese³¹.

Studio di caso

Intervento sanitario precoce — Hospital Clínico San Carlos a Madrid

La coalizione Fit for Work in Spagna costituisce un esempio di ciò che possono fare i programmi di intervento precoce³⁹:

A partire dal 2012, la coalizione ha sostenuto la progressiva espansione delle cliniche di intervento precoce per i DMS, che sono la causa principale dell'inabilità temporanea al lavoro (TWD). In Spagna, l'inabilità temporanea al lavoro dovuta ai DMS comporta la perdita di quasi 21 milioni di giorni lavorativi all'anno, che si traduce in una perdita finanziaria di 1,7 miliardi di euro.

L'intervento precoce per questa affezione si basa sull'idea che esiste una «finestra di opportunità»

in cui i pazienti con disabilità dovuta a DMS possono guarire più velocemente. L'ipotesi è stata verificata in un intervento randomizzato e controllato per più di 10 000 casi di inabilità temporanea al lavoro dovuta ai DMS, con un gruppo di controllo che ha ricevuto cure standard e un gruppo di intervento che ha ricevuto un programma di cure specifiche che comprendeva la gestione clinica da parte di esperti, l'istruzione del paziente e il supporto per tornare al lavoro.

L'intervento ha ottenuto una riduzione media del 40 % dei giorni di malattia, mentre l'utilizzo delle risorse sanitarie è diminuito del 45 % e i tassi di invalidità permanente sul lavoro si sono dimezzati.



2.5. Particolarmente a rischio determinate categorie di lavoratori

Tutti i lavoratori devono essere protetti allo stesso modo dai rischi che causano i DMS lavoro correlati. A livello UE è stata introdotta una legislazione per far rispettare l'uguaglianza e migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro per tutti.

Tra le categorie esposte a rischi particolari possono esservi le donne⁴¹, i lavoratori migranti⁴², i lavoratori anziani⁴³, i giovani lavoratori⁴⁴ e coloro che rischiano di subire discriminazioni sul lavoro, come i lavoratori LGBTI (lesbiche, gay, bisessuali, transessuali e intersessuali)⁴⁵, i lavoratori disabili, o coloro che provengono da un contesto etnico o minoritario o ancora che sono discriminati a causa del colore della pelle o della religione.

Alcuni di questi gruppi di lavoratori potrebbero essere maggiormente a rischio di soffrire di DMS a causa di:

- inesperienza o mancanza di formazione;
- esposizione ripetuta o cumulativa a fattori di rischio associati a una maggiore prevalenza di DMS⁴⁶, come movimenti ripetuti delle mani o delle braccia, vibrazioni, trasporto o spostamento di carichi pesanti, esposizione

a temperature elevate, molestie o bullismo, o violenza verbale sul lavoro e stress⁴⁷;

- i settori in cui lavorano, come l'edilizia, l'agricoltura, il settore sanitario e sociale e l'accoglienza;
- il tipo di occupazioni che è più probabile che svolgano, ad esempio, occupazioni tipiche di operai o lavoratori meno qualificati (che hanno una maggiore prevalenza di DMS), come gli operatori e assemblatori di impianti e macchinari e i lavoratori che svolgono occupazioni elementari (ad esempio, gli addetti alle pulizie, gli addetti all'agricoltura e alla pesca, i lavoratori impiegati nelle miniere, nell'edilizia, nella produzione industriale e nei trasporti).

Nel valutare i rischi legati ai DMS e nella definizione di misure di prevenzione è necessario prendere in considerazione le particolari esigenze e la situazione di questi lavoratori. È disponibile per le imprese una guida sulla valutazione del rischio in ottica delle diversità, che sarà promossa durante la campagna⁴⁸.

I dati a livello UE e nazionale indicano che le donne, i lavoratori anziani e i lavoratori meno qualificati hanno maggiori probabilità di riferire un'affezione da DMS⁴⁰.



Studio di caso

Iniziativa dell'Ispettorato del lavoro svedese — Ispezioni sulla parità di genere

Nel 2012, nell'arco di un paio di settimane in concomitanza con la Giornata internazionale della donna dell'8 marzo, l'Autorità svedese per l'ambiente di lavoro ha effettuato una serie di «**ispezioni sulla parità di genere**» incentrate sull'applicazione di tale principio nell'ambiente di lavoro. Da allora, la prospettiva di genere è stata regolarmente integrata nelle sue ispezioni. Gli ispettori presentano ai datori di lavoro le modalità per conseguire la parità di genere nell'ambiente di lavoro. Ad esempio, chiedere a un datore di lavoro di considerare il motivo per cui un numero maggiore di donne rispetto agli uomini si è assentato dal lavoro per motivi di salute può ispirarli ad affrontare la disuguaglianza nel loro piano d'azione per la SSL.

L'Autorità ha realizzato un filmato che esamina gli ambienti di lavoro di uomini e donne in una fabbrica di lavorazione del pesce. Il film mostra come i compiti degli uomini, come ad esempio il sollevamento di carichi pesanti e la guida di carrelli elevatori, siano variegati e li impegnino negli spostamenti all'interno della fabbrica. Illustra inoltre come le donne lavorino ininterrottamente alla linea di produzione, svolgendo un lavoro molto ripetitivo, a un ritmo veloce e con poche variazioni. Se il lavoro fosse organizzato in modo paritario, i dipendenti godrebbero di una migliore salute e l'attività sarebbe più redditizia.

Il filmato è visibile al seguente indirizzo:

<https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/work-with-the-work-environment/gender-equality-in-the-work-environment/#4>



2.6. Promozione di una buona salute muscolo-scheletrica in giovane età

I risultati di alcune ricerche indicano che gli alunni delle scuole riferiscono dolori muscolo-scheletrici in tenera età. Emerge pertanto la questione dei giovani lavoratori che accedono all'ambiente di lavoro con problemi di DMS che possono essere esacerbati dall'attività lavorativa⁴⁹. I giovani hanno un'intera carriera lavorativa davanti a sé ed è quindi importante sensibilizzarli il più presto possibile circa il problema. È per questo motivo che la prevenzione e la promozione di una buona salute muscolo-scheletrica devono iniziare a scuola.

È nell'interesse di tutti sensibilizzare il più presto possibile riguardo a questo tema. I nuovi stili di insegnamento e i nuovi programmi

utilizzati dalle autorità sanitarie pubbliche per incoraggiare l'attività fisica all'interno e all'esterno delle scuole mirano a promuovere una buona salute muscolo-scheletrica nella futura generazione di lavoratori. Questa campagna è un'opportunità per sostenere tali iniziative e contribuire a ridurre i rischi di DMS per gli alunni delle scuole e i giovani che seguono una formazione professionale. L'EU-OSHA intende lavorare a stretto contatto con i settori della sanità pubblica e dell'istruzione per sensibilizzare e diffondere idee pratiche.



Sedentarietà a scuola

Alcuni sostengono polemicamente che la scuola serva più a preparare i bambini a una vita sedentaria che a trasmettere conoscenze. Attualmente, circa il 33 % dei bambini e dei giovani soffre di disturbi correlati alla postura. Gli esperti, avendo stabilito un legame tra sedie inadatte, posizione seduta continua e danni legati alla postura, hanno raccomandato alle scuole di adattare i mobili all'altezza di ogni bambino. Molte scuole hanno anche tentato di impedire agli alunni di curvare la schiena incoraggiando una postura corretta e una maggiore attività fisica.

L'iniziativa «Das bewegte Klassenzimmer» (l'aula in movimento) del gruppo di lavoro federale tedesco per la promozione della postura e del movimento nelle scuole elementari mostra come l'apprendimento possa essere associato al movimento. L'approccio è il seguente.

- Seduta in movimento: promuovere la seduta dinamica, offrire diverse possibilità di seduta e migliorare il design ergonomico introducendo supporti per la scrivania e cuscini a cuneo.
- Apprendere in movimento: i compiti sono pensati per integrare il movimento (ad esempio, dettatura in corsa e ginnastica aritmetica).
- Pause di movimento: sono inserite nel programma di insegnamento. Le attività che prevedono pause di movimento e di relax si alternano e il parco giochi è suddiviso in zone di gioco e zone tranquille.

Sul sito <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A66.html> sono disponibili ulteriori informazioni in tedesco (pagg. 26-28).



3. La campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2020-22

3.1. Informazioni sulla campagna

La campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2020-22 intende sensibilizzare circa il fatto che i DMS legati al lavoro riguardano tutti i settori e le mansioni e dimostrare che sono **prevenibili** e **gestibili**. L'EU-OSHA intende conseguire questo risultato attraverso i seguenti obiettivi strategici:

1. sensibilizzare sull'importanza e sulla rilevanza della prevenzione dei DMS, fornendo fatti e cifre sull'esposizione a tali patologie e sul relativo impatto;
2. promuovere la valutazione del rischio e la gestione proattiva dei DMS lavoro correlati fornendo l'accesso a risorse in materia, come strumenti, orientamenti e materiale audiovisivo;
3. dimostrare che i DMS sono un problema per tutti in molti tipi di ambienti di lavoro in vari settori e possono essere affrontati con successo, anche fornendo esempi di buone pratiche;
4. migliorare la conoscenza dei rischi nuovi ed emergenti e di altri sviluppi in relazione ai DMS;
5. aumentare la consapevolezza dell'importanza di reintegrare e gestire la permanenza a lavoro di lavoratori affetti da DMS cronici e di come ciò possa essere realizzato nella pratica;
6. mobilitare e stimolare una collaborazione efficace tra le diverse parti interessate, riunendole e facilitando lo scambio di informazioni, conoscenze e buone pratiche.

Per fornire un sostegno pratico ai datori di lavoro, l'EU-OSHA ha creato una banca dati di risorse e studi di casi sui DMS. Per il futuro, la collaborazione con ENETOSH, la rete europea di educazione e formazione alla salute e sicurezza sul lavoro, e con il settore dell'istruzione sarà alla base di un pacchetto di campagne per le scuole con risorse utili.

Si lavorerà a stretto contatto con la rete dell'EU-OSHA e con i suoi partner per facilitare lo scambio di esperienze e di migliori pratiche sui DMS e per fare in modo che i messaggi della campagna raggiungano i lavoratori e i datori di lavoro, soprattutto quelli impiegati nelle micro e piccole imprese. L'EU-OSHA organizzerà inoltre attività ed eventi chiave durante l'intera campagna, come i premi per le buone pratiche della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri.

La campagna si concluderà con il vertice Ambienti di lavoro sani e sicuri, che consentirà a coloro che hanno contribuito alla campagna di celebrarne i risultati e che rappresenta anche un'opportunità per riflettere sulle lezioni apprese.

Date importanti

Lancio della campagna

ottobre 2020

Settimane europee per la sicurezza e la salute sul lavoro

ottobre 2020, 2021 e 2022

Evento di scambio di buone pratiche nell'ambito della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri

ottobre 2021

Risultati del premio per le buone pratiche nell'ambito della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri

aprile 2022

Vertice Ambienti di lavoro sani e sicuri

novembre 2022

3.2. Chi può partecipare alla campagna?

Tutte le organizzazioni e i singoli sono incoraggiati a partecipare alla campagna, che è destinata tuttavia in particolare a collaborare con i seguenti gruppi di intermediari per trasmettere il suo messaggio:

- punti focali dell'EU-OSHA e rispettive reti;
- parti sociali (europee e nazionali);
- comitati settoriali di dialogo sociale;
- responsabili politici (europei e nazionali);
- grandi aziende, federazioni settoriali e associazioni di piccole e medie imprese (PMI);
- istituzioni europee e relative reti (Enterprise Europe Network);
- organizzazioni non governative europee;
- settore dell'istruzione e istituti di istruzione (primaria, secondaria, terziaria e professionale);
- organizzazioni giovanili;
- professionisti di SSL e relative associazioni;
- comunità dei ricercatori in materia di SSL;
- ispettorati del lavoro e relative associazioni;
- mezzi di comunicazione.

3.3. Come partecipare alla campagna

Il sostegno alla campagna può essere effettuato nei seguenti modi:

- organizzando eventi e attività, quali laboratori e seminari, corsi di formazione, concorsi;
- divulgandone e pubblicizzandone il materiale;
- utilizzando e promuovendo strumenti pratici e altre risorse per i DMS nell'ambiente di lavoro;
- promuovendo buone pratiche per la prevenzione dei DMS lavoro correlati;
- partecipando ai premi per le buone pratiche della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri;
- partecipando alla Settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro;
- diventando partner ufficiale della campagna (per le organizzazioni paneuropee o internazionali) o partner nazionale della campagna (per le organizzazioni che operano a livello nazionale);
- diventando partner di EU-OSHA sui media (aperto ai mezzi di comunicazione nazionali o europei);
- tenendosi in contatto e aggiornati sulle attività e gli eventi tramite il sito web della campagna (<https://healthy-workplaces.eu>) e i canali dei media sociali di EU-OSHA, ovvero **Facebook**, **Twitter** e **LinkedIn**.



Diventa un partner ufficiale della campagna

In cambio della diffusione dei messaggi della campagna e del sostegno pratico alla stessa, i nostri partner beneficiano di una maggiore visibilità sul relativo sito web e della possibilità di partecipare a eventi di scambio di buone pratiche e ad altre opportunità di networking.

Ulteriori informazioni sono disponibili sul sito web della campagna (<https://healthy-workplaces.eu/it/get-involved/become-campaign-partner>).

3.4. Premi per le buone pratiche nell'ambito della campagna

Ambienti di lavoro sani e sicuri

I premi per le buone pratiche nell'ambito della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri assegnano un riconoscimento agli approcci sostenibili e innovativi alla gestione della SSL. Si tratta di un modo per dimostrare i vantaggi per le imprese derivanti dall'adozione di buone pratiche in materia di SSL.

Tutte le organizzazioni negli Stati membri dell'UE, nei paesi candidati e potenziali candidati nonché nei paesi aderenti all'Associazione europea di libero scambio (EFTA) sono invitati a inviare la propria candidatura.

Le candidature devono dimostrare l'esistenza di:

- collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori alla gestione dei rischi posti dai DMS nell'ambiente di lavoro e alla promozione di una solida cultura della prevenzione di tali rischi;
- attuazione efficace degli interventi;

- miglioramenti misurabili in termini di prevenzione/riduzione del rischio di DMS e di SSL in generale;
- sostenibilità degli interventi nel lungo periodo;
- interventi applicabili ad altre organizzazioni in settori o paesi diversi.

La rete dei punti focali creata dall'EU-OSHA raccoglie le candidature e nomina i vincitori a livello nazionale, che sono poi ammessi al concorso paneuropeo. I premi per le buone pratiche vengono presentati in occasione del lancio ufficiale della campagna nell'ottobre 2020. La proclamazione dei vincitori avviene nell'aprile 2022 e nell'ultimo anno della campagna si tiene una cerimonia intesa a celebrare i risultati ottenuti dai partecipanti.



3.5. La nostra rete di partner

I nostri partenariati con le principali parti interessate sono fondamentali per il successo delle nostre campagne. L'EU-OSHA si affida al sostegno di una serie di reti di partenariato, illustrate di seguito.

- **Punti focali nazionali:** la rete di punti focali dell'EU-OSHA coordina tutte le campagne Ambienti di lavoro sani e sicuri a livello nazionale. Per ulteriori informazioni sui punti focali, consultare il sito web della campagna (<https://healthy-workplaces.eu/it/campaign-partners/national-focal-points>).
- **Parti sociali europee:** le parti sociali rappresentano gli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro a livello europeo.
- **Partner ufficiali della campagna:** 100 imprese e organizzazioni a livello paneuropeo e internazionale sostengono la campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri in qualità di partner. Per saperne di più su come diventare partner ufficiale della campagna consultare il relativo sito (<https://healthy-workplaces.eu/it/get-involved/become-campaign-partner>).
- **Partner nel settore dei media:** l'EU-OSHA conta sul sostegno di un gruppo esclusivo di giornalisti e redattori di tutta Europa interessati a promuovere la SSL. Le principali riviste europee sulla SSL promuovono la campagna. In cambio, l'offerta di partenariato per i media aumenta la visibilità delle riviste e consente ai partner di connettersi alle reti e alle parti interessate dell'EU-OSHA in tutta Europa.
- **Enterprise Europe Network:** la rete EEN offre sostegno alle PMI in tutta Europa per trarre vantaggio dalle opportunità commerciali e dai nuovi mercati. In conseguenza della sua lunga collaborazione con l'EU-OSHA, Enterprise Europe Network dispone di una rete di ambasciatori in materia di SSL a livello nazionale in più di 20 paesi europei, che svolgono un ruolo attivo nella promozione della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri.
- **Istituzioni dell'Unione europea e relative reti,** in particolare, i titolari delle presidenze del Consiglio europeo.
- **Altri organismi dell'UE interessati al tema della campagna.**



3.6. Ulteriori informazioni e risorse

Consultando il sito web della campagna è possibile reperire un'ampia gamma di materiali destinati a promuoverla e a sostenerla, tra cui:

- la relativa guida e un volantino del Premio europeo per le buone pratiche della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri;
- presentazioni in PowerPoint, poster e altro materiale;
- il toolkit dedicato, contenente indicazioni su come condurre una campagna e risorse utili;
- gli ultimi film di Napo sui DMS e sulle risorse formative;
- una guida ai pericoli e alla mappatura del corpo;
- una banca dati di strumenti materiali audiovisivi, studi di casi e buone pratiche a livello europeo e nazionale;
- una sezione aggiornata di OSHwiki sui DMS, con particolare attenzione agli strumenti pratici
- una serie di schede informative e infografiche su argomenti relativi ai DMS;
- una guida per condurre discussioni di gruppo o «conversazioni» sui DMS nell'ambiente di lavoro;
- sintesi dei seminari online.

La maggior parte dei materiali della campagna sono disponibili in 25 lingue all'indirizzo <https://healthy-workplaces.eu>



Riferimenti e note

- 1 I risultati di questo progetto sono disponibili all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/themes/musculoskeletal-disorders/eu-osha-research-activity-work-related-musculoskeletal-disorders>
- 2 Eurostat, Labour Force Survey ad hoc module «Accidents at work and other work-related health problems» (2013). Si noti che questi dati riguardano i disturbi muscolo-scheletrici correlati al lavoro.
- 3 EU-OSHA, *Work-related musculoskeletal disorders: Prevalence, costs and demographics in the EU*, 2019, pag. 46. Disponibile all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/publications/msds-facts-and-figures-overview-prevalence-costs-and-demographics-msds-europe/view>. Si noti che questi dati provengono dalla sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS) e riguardano i DMS in generale, non i DMS lavoro correlati in particolare.
- 4 *Ibid.*, pagg. 79-96.
- 5 EU-OSHA, Sintesi: seconda indagine europea fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER-2), 2015. Disponibile all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/publications/second-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-2-overview-report/view>
- 6 EU-OSHA, Factsheet 71 — Introduzione alle patologie muscoloscheletriche legate all'attività lavorativa, 2007. Disponibile all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/publications/factsheet-71-introduction-work-related-musculoskeletal-disorders/view>
- 7 *Ibid.*
- 8 EU-OSHA, «Lavoratori sani, imprese prospere: una guida pratica al benessere sul luogo di lavoro», 2018. Disponibile all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing-work/view>
- 9 Cfr. la nota 6.
- 10 Y. Roquelaure, *Musculoskeletal disorders and psychosocial factors at work*, European Trade Union Institute, 2018, pag. 50. Disponibile all'indirizzo <https://www.etui.org/Publications2/Reports/Musculoskeletal-disorders-and-psychosocial-factors-at-work>
- 11 Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni «Lavoro più sicuro e più sano per tutti — Aggiornamento della normativa e delle politiche dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro», COM(2017) 12 final. Disponibile all'indirizzo <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16874&langId=en>
- 12 EU-OSHA, *Work-related musculoskeletal disorders: Prevalence, costs and demographics in the EU*, 2019, pagg. 91-96. Disponibile all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/publications/msds-facts-and-figures-overview-prevalence-costs-and-demographics-msds-europe/view>
- 13 *Ibid.*, pag. 45.
- 14 Questa rassegna della letteratura esplorativa affronta la domanda «Perché continua a esserci un'alta prevalenza di DMS correlati al lavoro, nonostante le politiche a livello europeo, la prevenzione e la riduzione del rischio?» EU-OSHA, *Exploratory literature review on MSDs* (titolo di lavorazione), documento di prossima pubblicazione, che sarà reso disponibile all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/themes/musculoskeletal-disorders/eu-osha-research-activity-work-related-musculoskeletal-disorders>
- 15 Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni relativa ad un quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020, COM(2014) 332 final. Disponibile all'indirizzo <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=COM%3A2014%3A332%3AFIN>
- 16 Maggiori informazioni sul concorso Trophées TMS Pros 2018 e sulle aziende vincitrici sono disponibili in francese all'indirizzo <http://www.ucaplast.fr/wp-content/uploads/2018/11/Brochure-Troph%C3%A9es-TMS-PROS-2018.pdf>
- 17 Maggiori informazioni sul concorso Trophées TMS Pros 2016 sono disponibili in francese all'indirizzo <https://tmspros.fr/TMSPROS/images/le-programme/BrochureTrophees.pdf>
- 18 EU-OSHA, *La partecipazione dei lavoratori nell'ambito della sicurezza e della salute sul lavoro — Una guida pratica*, 2012 (disponibile all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/publications/worker-participation-occupational-safety-and-health-practical-guide/view>); EU-OSHA, *Leadership aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro — Guida pratica*, 2012 (disponibile all'indirizzo

- <https://osha.europa.eu/it/publications/management-leadership-occupational-safety-and-health-practical-guide/view>).
- 19 A. Woolf, «Working with rheumatic and musculoskeletal diseases (RMDs)», OSHwiki, [https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(RMDs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(RMDs))
- 20 EU-OSHA, *Spunti di conversazione per le discussioni sul luogo di lavoro sui disturbi muscolo-scheletrici*, 2019. Disponibile all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/publications/conversation-starters-workplace-discussions-about-musculoskeletal-disorders/view>
- 21 Direttiva 89/391/CEE (direttiva quadro sulla SSL). Disponibile all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>
- 22 G. Zwetsloot e N. Steijger, «Towards an occupational safety and health culture», OSHwiki, https://oshwiki.eu/wiki/Towards_an_occupational_safety_and_health_culture
- 23 Cfr. la nota 20.
- 24 Queste misure (al pari di tutte quelle menzionate nella presente guida) sono fornite a titolo di esempio. Per la maggior parte, potrebbero essere considerate esempi di «buone pratiche» e non sono pertanto necessariamente obbligatorie o pertinenti per tutti gli ambienti di lavoro. La loro rilevanza dipenderà dalle specificità di ogni singolo ambiente di lavoro (e dai risultati delle valutazioni dei rischi).
- 25 D. Commissaris e M. Douwes, «Recommendations and interventions to decrease physical inactivity at work», OSHwiki, https://oshwiki.eu/wiki/Recommendations_and_interventions_to_decrease_physical_inactivity_at_work
- 26 National Institute for Occupational Safety and Health, «Using Total Worker Health concepts to reduce the health risks from sedentary work», 2017. Disponibile all'indirizzo <https://www.cdc.gov/niosh/docs/wp-solutions/2017-131/pdfs/2017-131.pdf?id=10.26616/NIOSH-PUB2017131>
- 27 Per informazioni sul sostegno disponibile, cfr. il sito web dell'OIRA all'indirizzo <https://oiraproject.eu/>
- 28 ergoHair, *Musculoskeletal health of hairdressers — Protection of occupational health and safety at workplace*, 2019, pag. 31. Disponibile al seguente indirizzo: <http://www.ergohair.eu/wp-content/uploads/ERGOHAIR-MEDICAL-REFERENCE-DOCUMENT-2019-ENG.pdf>
- 29 Cfr. la nota 19.
- 30 Business in the Community, *Musculoskeletal health in the workplace: A toolkit for employers*, 2017. Disponibile all'indirizzo <https://www.bitc.org.uk/wp-content/uploads/2019/10/bitc-wellbeing-toolkit-musculoskeletal-mar2017.pdf>
- 31 EU-OSHA, «Danimarca – Mai troppo vecchi per l'asilo nido: ridurre la pressione per favorire la permanenza lavorativa», 2016. Disponibile al seguente indirizzo: <https://osha.europa.eu/it/publications/denmark-never-too-old-kindergarten-reducing-strain-retain-employees/view>
- 32 Cfr. la nota 19.
- 33 *Ibid.*
- 34 La riabilitazione è definita dall'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) come un processo di ripristino dei «livelli ottimali di funzionalità fisica, sensoriale, intellettuale, psicologica e sociale del paziente». OMS, «Rehabilitation», 2016, <http://www.who.int/rehabilitation/en/>
- 35 Il ritorno al lavoro è uno sforzo coordinato finalizzato alla conservazione del posto di lavoro e alla prevenzione dell'uscita anticipata dal mondo del lavoro, che comprende tutte le procedure e gli interventi volti a proteggere e promuovere la salute e la capacità lavorativa dei lavoratori e a facilitare il reinserimento nel luogo di lavoro di chiunque subisca una riduzione della capacità lavorativa dovuta a lesioni o malattie. EU-OSHA, *Riabilitazione e ritorno al lavoro: relazione di analisi sulle politiche, sulle strategie e sui programmi dell'UE e degli Stati membri*, 2016. Disponibile all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-report-eu-and-member-states-policies-strategi-1/view>
- 36 Ulteriori informazioni sul ritorno al lavoro sono disponibili sul sito https://oshwiki.eu/wiki/Return_to_work_strategies_to_prevent_disability_from_musculoskeletal_disorders e https://oshwiki.eu/wiki/Rehabilitation_and_return-to-work_policies_and_systems_in_European_Countries
- 37 E.-P. Takala e K.-P. Martimo, «Return to work strategies to prevent disability from musculoskeletal disorders», OSHwiki, https://oshwiki.eu/wiki/Return_to_work_strategies_to_prevent_disability_from_musculoskeletal_disorders
- 38 EU-OSHA, «Spunti di conversazione per le discussioni sul luogo di lavoro sui disturbi muscolo-scheletrici». Disponibile all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/publications/>

[conversation-starters-workplace-discussions-about-musculoskeletal-disorders/view](#)

- 39 Luis Rodriguez-Rodriguez, Lydia Abasolo, Leticia Leon, Juan A. Jover, 'Early intervention for musculoskeletal disorders among the working population', OSH-wiki, https://oshwiki.eu/wiki/Early_intervention_for_musculoskeletal_disorders_among_the_working_population
- 40 EU-OSHA, *Work-related musculoskeletal disorders: Prevalence, costs and demographics in the EU*, 2019, pag. 60, pag. 63 e pag. 67. Disponibile all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/publications/msds-facts-and-figures-overview-prevalence-costs-and-demographics-msds-europe/view>
- 41 Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni relativa ad un quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020, COM(2014) 332 final (disponibile all'indirizzo <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=COM:2014:332:FIN>); M. Sverke, H. Falkenberg, G. Kecklund, L. Magnusson Hanson e P. Lindfors, *Women and men and their working conditions: The importance of organizational and psychosocial factors for work-related and health-related outcomes*, Arbetsmiljöverket, 2017 (disponibile all'indirizzo https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapsammanstallningar/women_and_men_and_their_working_conditions.pdf); EU-OSHA, *Work-related musculoskeletal disorders: Prevalence, costs and demographics in the EU*, 2019, pagg. 60-65 (disponibile all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/publications/msds-facts-and-figures-overview-prevalence-costs-and-demographics-msds-europe/view>).
- 42 EU-OSHA, *Literature study on migrant workers*, 2007 (disponibile all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/publications/literature-study-migrant-workers/view>); Parlamento europeo, «Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers», 2011 (disponibile all'indirizzo http://www.europarl.europa.eu/thinktank/it/document.html?reference=IPOP-EMPL_ET%282011%29464436).
- 43 EU-OSHA, *Work-related musculoskeletal disorders: Prevalence, costs and demographics in the EU*, 2019, pagg. 62-66. Disponibile all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/publications/msds-facts-and-figures-overview-prevalence-costs-and-demographics-msds-europe/view>
- 44 EU-OSHA, *OSH in figures: Young workers — Facts and figures*, 2007 (disponibile all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/publications/report-osh-figures-young-workers-facts-and-figures/view>); EU-OSHA, *OSH in figures: Work-related musculoskeletal disorders in the EU — Facts and figures*, 2010 (disponibile all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/publications/osh-figures-work-related-musculoskeletal-disorders-eu-facts-and-figures/view>).
- 45 Una discriminazione diffusa e continua nei confronti delle persone LGBTI sul lavoro è stata documentata in studi scientifici sul campo, esperimenti controllati, riviste accademiche, procedimenti giudiziari, denunce amministrative statali e locali, denunce a organizzazioni della comunità e in giornali, libri e altri media. Ad esempio, cfr. B. Sears e C. Mallory, «Employment discrimination of LGBT people: Existence and impact», in C. M. Duffy, *Sexual orientation discrimination in the workplace*, 2014 (disponibile all'indirizzo <https://escholarship.org/content/qt9qs0n354/qt9qs0n354.pdf>); Center for American Progress, «Gay and transgender people face high rates of workplace discrimination and harassment», 2011, <https://www.americanprogress.org/issues/lgbt/news/2011/06/02/9872/gay-and-transgender-people-face-high-rates-of-workplace-discrimination-and-harassment/>; J. M. Grant, L. A. Mottet e J. Tanis, *Injustice at every turn: A report of the National Transgender Discrimination Survey*, 2011 (disponibile all'indirizzo https://static1.squarespace.com/static/566c7f0c2399a3bdabb57553/t/566cbf2c57eb8de92a5392e6/1449967404768/ntds_full.pdf); E. Ozeren, «Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of the literature», *Procedia: Social and Behavioural Sciences*, 109, 2014, pagg. 1203-1215 (disponibile all'indirizzo <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281305252X>); Y. Y. W. Chan, *A study of occupational health: Disclosing homosexuality in the workplace*, 2016 (disponibile all'indirizzo http://commons.ln.edu.hk/cgi/viewcontent.cgi?article=1012&context=socsci_fyp); European Bank for Development and Reconstruction, «Sexual orientation and earnings: New evidence from the UK», 2016 (disponibile all'indirizzo https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3119665); C. Bjorkenstam et al., «Is work disability more common among same-sex than different-sex married people?», *Epidemiology (Sunnyvale)*, 6, 2016, pag. 242 (disponibile all'indirizzo <https://www.omicsonline.org/open-access/is-work-disability-more-common-among-samesex-than-differentsex-marriedpeople-2161-1165-1000242.php?aid=75240>).
- 46 EU-OSHA, *Work-related musculoskeletal disorders: Prevalence, costs and demographics in the EU*, 2019, pagg. 116-118. Disponibile all'indirizzo

- <https://osha.europa.eu/it/publications/msds-facts-and-figures-overview-prevalence-costs-and-demographics-msds-europe/view>
- 47 Il rapporto tra rischi psicosociali e DMS è stato indagato da diversi studiosi. Cfr., ad esempio, Y. Roquelaure, *Musculoskeletal disorders and psychosocial factors at work*, 2018 (disponibile all'indirizzo <https://www.etui.org/Publications2/Reports/Musculoskeletal-disorders-and-psychosocial-factors-at-work>) o A. Ropponen et al, «Physical work load and psychological stress of daily activities as predictors of disability pension due to musculoskeletal disorders», *Scandinavian Journal of Public Health*, 42, 2014, pagg. 370-376 (disponibile all'indirizzo <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24608095>).
- 48 Le risorse sulle valutazioni del rischio sensibili al genere includono la «Factsheet 43 — Inserire le problematiche legate al genere nella valutazione dei rischi», 2003 dell'EU-OSHA (disponibile all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/publications/factsheet-43-including-gender-issues-risk-assessment>); EU-OSHA, «Le donne e l'invecchiamento della forza lavoro: conseguenze per la sicurezza e la salute sul lavoro», 2016 (disponibile all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/publications/women-and-ageing-workforce-implications-occupational-safety-and-health-research-revie-1/view>); Autorità svedese per l'ambiente di lavoro, «How to improve the work environment for both women and men», 2019 (disponibile all'indirizzo <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyren/english/how-can-the-work-environment-be-better-for-both-women-and-men-broschyr-adi-690eng.pdf>); Senior Labour Inspectors' Committee Working Group on New and Emerging Risks (EMEX), *Principles for labour inspectors with regard to diversity-sensitive risk assessment, particularly as regards age, gender, and other demographic characteristics*, 2018 (disponibile all'indirizzo <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/Attivita/Documents/Attivita-internazionale/Principles-for-about-inspectors-on-diversity-sensitive-RA.pdf>).
- 49 EU-OSHA, *L'invecchiamento della forza lavoro: implicazioni per la sicurezza e la salute sul lavoro, un esame della ricerca*, 2016, pag. 38. Disponibile all'indirizzo https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/The_ageing_workforce_implications_for_OSH.pdf

L'**Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA)** contribuisce a rendere l'Europa un luogo più sicuro, salubre e produttivo in cui lavorare. Istituita dall'Unione europea nel 1994, con sede a Bilbao (Spagna), l'Agenzia ricerca, sviluppa e distribuisce informazioni affidabili, equilibrate e imparziali sulla sicurezza e la salute, creando reti con le organizzazioni in tutta Europa per migliorare le condizioni di lavoro.

L'EU-OSHA gestisce inoltre le **campagne Ambienti di lavoro sani e sicuri**, sostenute dalle istituzioni dell'UE e dalle parti sociali europee e coordinate a livello nazionale dalla rete dei punti focali dell'Agenzia. La campagna 2020-22, *Ambienti di lavoro sani e sicuri. Alleggeriamo il carico*, mira a sensibilizzare in merito ai disturbi muscolo-scheletrici legati al lavoro e alla necessità di gestirli, nonché a promuovere una cultura di prevenzione dei rischi.

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

C/Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao, SPAGNA

E-mail: information@osha.europa.eu

www.healthy-workplaces.eu



Ufficio delle pubblicazioni
dell'Unione europea