

Prime risultanze del rapporto ESENER 2024: complessità normative e scarsa partecipazione dei lavoratori ostacolano la gestione dei nuovi rischi per la sicurezza

Bollettino ADAPT 17 febbraio 2025, n. 7

Pochi giorni fa, l'Agencia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro ([EU-OSHA](#)) ha pubblicato i [primi risultati della quarta edizione dell'indagine ESENER \(European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks\)](#), volta a fornire informazioni utili alla creazione di nuove politiche di prevenzione nei luoghi di lavoro. Questo studio fornisce dati comparabili tra diversi paesi per promuovere il benessere dei lavoratori e migliorare l'efficacia delle strategie di gestione dei rischi nei vari settori produttivi. A questo fine, tra maggio e ottobre 2024 sono state intervistate le persone più competenti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro all'interno di 41.458 aziende (con almeno 5 dipendenti) distribuite negli stati dell'Unione Europea e nello Spazio Economico Europeo, valutando come vengono affrontati i rischi, con particolare attenzione ai rischi psicosociali e alla digitalizzazione del lavoro. I precedenti rapporti, pubblicati nel 2019 e nel 2014, avevano già individuato tendenze emergenti che oggi vengono in parte confermate.

I fattori di rischio più comuni nei luoghi di lavoro europei riguardano la postura, il movimento ripetitivo e il contatto con il pubblico. Il 64% delle aziende segnala problemi legati alla sedentarietà, mentre il 63% indica come fattore di rischio i movimenti ripetitivi delle mani o delle braccia, un dato leggermente in calo rispetto al 2019. Il contatto con clienti, studenti o pazienti difficili rappresenta un problema per il 56% delle aziende, un dato anch'esso in calo rispetto al 59% del 2019. Il sollevamento di carichi pesanti, invece, rimane stabile al 52%. È interessante notare come esista una relazione direttamente proporzionale tra le dimensioni degli stabilimenti e la presenza dei fattori di rischio: le strutture più grandi tendono infatti a segnalare un maggior numero di rischi rispetto a quelle più piccole. Per quanto riguarda le differenze settoriali, il contatto con clienti, studenti e pazienti difficili è più comune nei servizi, mentre i fattori di rischio legati ai disturbi muscoloscheletrici (MSD) risultano distribuiti in modo più uniforme tra i vari settori. Tuttavia, vi sono alcune eccezioni: il sollevamento o lo spostamento di persone o carichi pesanti è meno diffuso nel settore finanziario e assicurativo (27%), mentre la sedentarietà prolungata viene riportata solo dal 26% degli stabilimenti nel settore dell'alloggio e della ristorazione.

La complessità delle normative continua a essere una barriera alla gestione efficace della sicurezza sul lavoro. Il 40% delle imprese nell'UE-27 segnala la difficoltà di conformarsi alle normative sulla sicurezza. Tuttavia, il livello di difficoltà varia considerevolmente tra i paesi: in Belgio il 58% delle aziende considera la complessità normativa un ostacolo, mentre in Italia tale percentuale è pari al 48%. Al contrario, paesi come Lituania e Finlandia registrano percentuali molto più basse, rispettivamente del 15% e del 16%.

Prime risultanze del rapporto ESENER 2024: complessità normative e scarsa partecipazione dei lavoratori ostacolano la gestione dei nuovi rischi per la sicurezza

Molti luoghi di lavoro mancano di un'adeguata rappresentanza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza. Il 31% delle aziende dell'UE-27 non ha alcuna forma di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza sul lavoro, con percentuali particolarmente elevate in Grecia (73%), Portogallo (65%) e Lettonia (65%). In molti casi, il rappresentante per la sicurezza viene scelto direttamente dal datore di lavoro (52% delle aziende), con tassi particolarmente alti in Repubblica Ceca (89%) e Malta (80%). Solo il 38% delle aziende consente ai lavoratori di eleggere i propri rappresentanti, con percentuali elevate in Finlandia (81%), Francia (74%) e nei paesi nordici in generale.

Il lavoro da remoto è sempre più diffuso, ma le valutazioni dei rischi non sono ancora all'altezza. La quota di aziende che segnalano di avere dipendenti in telelavoro su base regolare è quasi raddoppiata dal 2019, raggiungendo il 23% nel 2024. Tuttavia, solo il 18% delle aziende coinvolge i lavoratori nella definizione delle pratiche di telelavoro e appena l'8% ha incluso le postazioni domestiche nelle proprie valutazioni dei rischi, in aumento rispetto al 3% del 2019. Tra le imprese che adottano il telelavoro, però, il 48% include i lavoratori da remoto nelle proprie valutazioni di sicurezza, un netto aumento rispetto al 31% del 2019.

I rischi psicosociali sono spesso sottovalutati, anche se rappresentano una sfida crescente. Solo il 3% delle aziende dell'UE-27 dichiara di non avere alcun rischio legato alla salute e sicurezza sul lavoro, ma quando si tratta di rischi psicosociali, il 25% delle imprese sostiene di non esserne interessato. In Italia e Lituania, questa percentuale sale rispettivamente al 47% e al 44%, mentre in Finlandia si attesta al 12%. In base alle dimensioni aziendali, emerge una relazione inversamente proporzionale: le quote di stabilimenti che dichiarano l'assenza di rischi psicosociali sono più elevate tra le imprese più piccole. Dal punto di vista settoriale, queste percentuali sono particolarmente alte nei settori della manifattura e dell'agricoltura. I principali fattori di rischio psicosociale riportati dalle aziende intervistate includono il contatto con clienti o pazienti difficili (56%) e la pressione data dalle scadenze ravvicinate (43%). Il 21% delle aziende che riconoscono tali rischi li considera più difficili da gestire rispetto ad altri, con valori più alti nei paesi nordici. Il principale ostacolo per la gestione dei rischi psicosociali individuato dalle aziende intervistate è la riluttanza a parlarne apertamente (59%). Questa reticenza rende più difficile l'attuazione di strategie efficaci per affrontare problemi come stress, molestie e burn-out. Il supporto professionale per la gestione dei rischi è un altro aspetto interessante. Il 75% delle aziende si avvale di medici del lavoro, il 59% di esperti generali in salute e sicurezza e il 52% di specialisti in prevenzione degli infortuni, con dati simili a quelli del 2019. Tuttavia, solo il 21% delle aziende si affida a uno psicologo per affrontare i rischi psicosociali, con una crescita contenuta rispetto al 19% del 2019. Le

Prime risultanze del rapporto ESENER 2024: complessità normative e scarsa partecipazione dei lavoratori ostacolano la gestione dei nuovi rischi per la sicurezza

differenze tra paesi sono marcate: in Finlandia il 73% delle aziende si avvale di psicologi, seguita da Belgio (48%) e Danimarca (47%). Questo evidenzia un diverso approccio alla gestione del benessere mentale nei diversi stati membri dell'UE.

La digitalizzazione sta cambiando le dinamiche della sicurezza sul lavoro. Nel 2019, ESENER ha iniziato a monitorare l'impatto delle nuove tecnologie sulla sicurezza lavorativa. Oggi, il 21% delle aziende nel settore delle telecomunicazioni utilizza sistemi di intelligenza artificiale per gestire le attività operative (con una media UE del 7%), mentre il 15% delle imprese di trasporto utilizza sistemi per monitorare le prestazioni e il comportamento dei lavoratori. Tra le aziende che impiegano almeno una tecnologia digitale avanzata, il 35% consulta i lavoratori sugli impatti sulla sicurezza, in forte crescita rispetto al 24% del 2019. Inoltre, il 43% degli ambienti lavorativi ha introdotto valutazioni dei rischi legati all'uso delle tecnologie digitali, una percentuale che riflette la crescente influenza della digitalizzazione sul lavoro.

L'indagine evidenzia la necessità di un maggiore impegno nella gestione dei rischi emergenti. Sebbene siano stati fatti progressi in alcune aree, permangono ostacoli significativi legati alla complessità normativa e alla mancata partecipazione attiva dei dipendenti nei processi decisionali sulla sicurezza. Inoltre, in molti paesi manca ancora una piena consapevolezza dell'importanza della salute mentale nei luoghi di lavoro, così come una comprensione adeguata dei rischi psicosociali e delle strategie per affrontarli. Questa carenza di conoscenza e sensibilità rende più difficile l'adozione di misure efficaci per prevenire situazioni di stress, ansia e burnout tra i lavoratori. È quindi fondamentale promuovere campagne informative, formazione specifica e supporto professionale per aiutare le imprese a integrare la gestione di tali rischi nelle loro politiche di sicurezza sul lavoro.

Silvia Caneve

PhD Candidate ADAPT - Università di Siena

 [@CaneveSilvia](#)