

# CRISS

Centro di ricerca e servizio  
sull'integrazione socio-sanitaria

UNIVERSITÀ  
POLITECNICA  
DELLE MARCHE



---

## **Esposizioni invisibili, impatti duraturi.**

**Per un nuovo approccio ai rischi da esposizione ad agenti chimici-  
fisici-biologici con effetti a lungo termine nell'ambito della salute e la  
sicurezza del lavoro**

di Bianca Maria Orciani e Valeria Busbani

---

Quaderni di Ricerca CRISS

N° 6 - 2026

QUADERNI  
DI RICERCA



ISSN 2421 6704



# Quaderni di Ricerca CRISS

n° 6 - 2026

# Quaderni di Ricerca CRISS

Direzione  
Elena Spina

Comitato Scientifico  
Elena Spina, M. Giovanna Vicarelli, Micol Bronzini, Marco Arlotti, Mariateresa Ciommi

Redazione  
Valeria Busbani

Direzione, Redazione e Stampa: CRISS Università Politecnica delle Marche,

P. le Martelli n. 8

60121 - Ancona

Per informazioni:

[criss@univpm.it](mailto:criss@univpm.it)

I Quaderni sono liberamente scaricabili all'indirizzo [www.criss.univpm.it](http://www.criss.univpm.it)

Finito di stampare il 22 aprile 2026





UNIVERSITÀ  
POLITECNICA  
DELLE MARCHE

**CRISS**  
Centro di ricerca e servizio  
sull'integrazione socio-sanitaria

## **Esposizioni invisibili, impatti duraturi**

**Per un nuovo approccio ai rischi da esposizione ad agenti chimici-fisici-biologici con effetti a lungo termine nell'ambito della salute e la sicurezza del lavoro**

di Bianca Maria Orciani e Valeria Busbani

Rapporto prodotto nell'ambito della convenzione stipulata tra il Dipartimento di Prevenzione - UOC PSAL di AST Ancona e il CRISS – Università Politecnica delle Marche per lo sviluppo della ricerca dal titolo *“Tutela della Salute e della Sicurezza. Per un nuovo approccio ai rischi da esposizione ad agenti chimici-fisici-biologici con effetti a lungo termine”*



## Indice

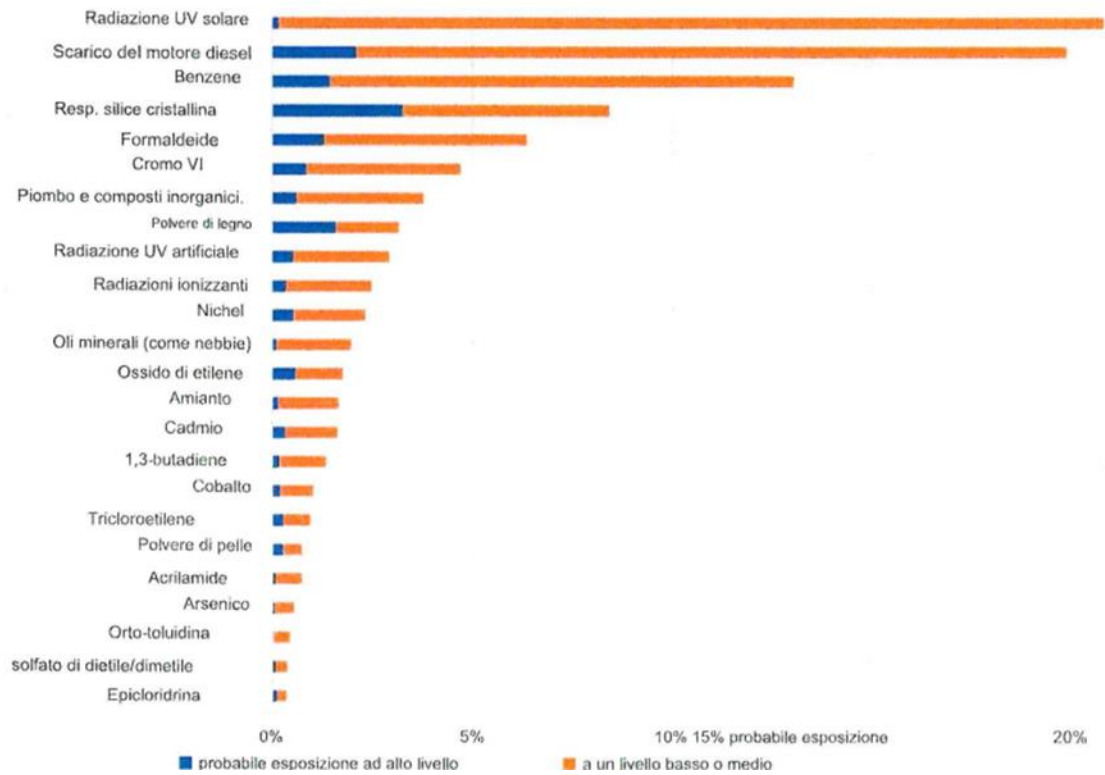
1. Introduzione.....	1
2. Gli obiettivi e il metodo della ricerca per focus group .....	5
2.1 Gli obiettivi.....	5
2.2 I focus groups .....	5
3. Il rischio cancerogeno tra percezione oggettiva e soggettiva .....	9
3.1 Il punto di vista degli RLS.....	9
3.1.1 La mappatura del rischio .....	9
3.1.2 La percezione soggettiva del rischio.....	15
3.1.3 Il comportamento dei lavoratori e delle lavoratrici .....	28
3.1.4 Le proposte di intervento .....	30
3.2 Il punto di vista degli RLST .....	31
3.2.1 La percezione oggettiva del rischio .....	31
3.2.2 La percezione soggettiva del rischio.....	32
3.2.3 Il comportamento dei lavoratori e delle lavoratrici .....	33
3.2.4 Le proposte di intervento .....	34
4. La rappresentazione sociale del rischio cancerogeno con effetti a lungo termine.....	35
4.1 Tecnica delle Associazioni libere di parole .....	35
4.2 Risultati.....	36
Bibliografia.....	40

## **1. Introduzione**

Sono diverse centinaia gli agenti potenzialmente cancerogeni per l'uomo identificati dall'International agency for research on cancer (Iarc). Tali agenti sono in grado di provocare alterazioni genetiche e/o neoplasie nei soggetti esposti. Il tema dell'epidemiologia dell'esposizione ad agenti cancerogeni e mutageni in ambito professionale e delle neoplasie correlate è complesso per diverse ragioni, fra le quali il lungo periodo di latenza tra esposizione e insorgenza dei sintomi patologici, la multifattorialità nell'eziopatogenesi tumorale, che non consente di isolare facilmente il rischio esclusivamente professionale e la difficoltà nel redigere anamnesi accurate (INAIL 2024). Sostanze o miscele cancerogene e/o mutagene sono presenti in diversi settori: le si può trovare come materie prime (es. agricoltura, industria petrolchimica e farmaceutica, trattamenti galvanici, laboratori di ricerca) o come sottoprodotti derivati da alcune attività lavorative o processi industriali (es. saldatura degli acciai inox, asfaltatura stradale, produzione della gomma).

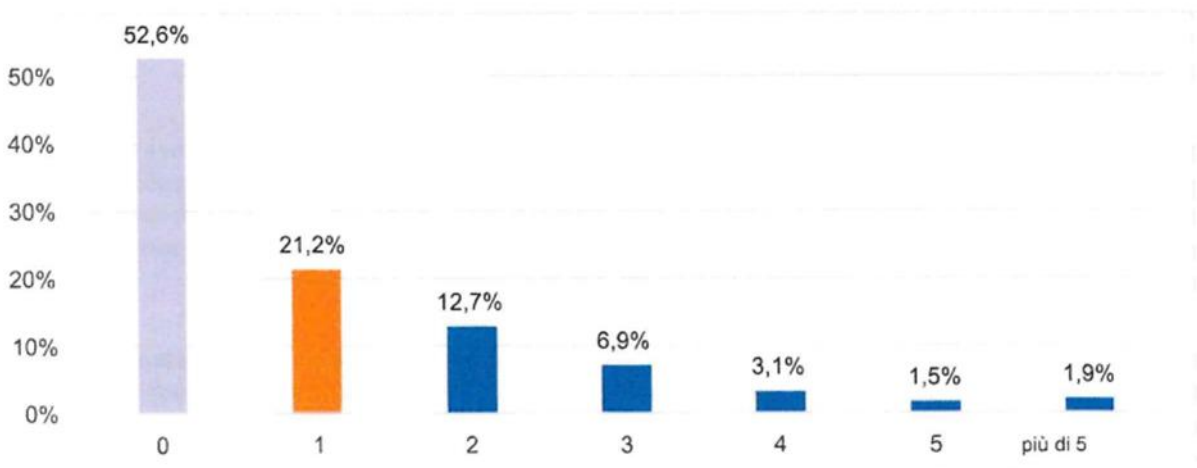
Tra il 2013 e il 2022, in Europa sono stati ufficialmente riconosciuti 37.022 casi di tumori professionali, di 15.272 tumori ai polmoni e 14.914 mesoteliomi (EU-OSHA 2025). Una ricerca condotta, nel 2023, dall'European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA 2023), su un campione casuale di lavoratori (di 15 anni e più, dipendenti ed autonomi di tutti i settori di attività), in sei paesi europei (Germania, Irlanda, Spagna, Francia, Ungheria e Finlandia), ha stimato la probabile esposizione, durante la settimana lavorativa precedente l'intervista, a 24 noti fattori di rischio per il cancro tra cui sostanze chimiche industriali, sostanze e miscele generate dai processi e fattori di rischio fisici (figura 1). I risultati ottenuti indicherebbero un probabile rischio di esposizione nel 47,4% dei casi di cui 21,2% ad un fattore, il 12,7% a due fattori e il 13,4% a tre fattori e più (Figura 2). Sono risultati molto esposti a uno o più fattori di rischio coloro che lavorano in ambienti di piccole o micro-dimensioni (con meno di 50 dipendenti), piuttosto dei lavoratori di aziende/enti di medie o grandi dimensioni. La percentuale di lavoratori con probabili esposizioni multiple aumenta considerevolmente in coloro che lavorano più di 50 ore a settimana.

**Figura 1: Percentuale di lavoratori probabilmente esposti ai 24 fattori di rischio del cancro inclusi nel WES, in base al livello di esposizione (% di tutti i lavoratori)**



**Fattori di rischio per il cancro professionale in Europa: primi risultati dell'indagine sull'esposizione dei lavoratori**

**Figura 2: Distribuzione dei lavoratori in base al numero di probabili esposizioni ai 24 fattori di rischio tumorale selezionati (% di tutti i lavoratori)**



Base: tutti i lavoratori dei sei paesi, WES 2023, EU-OSHA.

A fronte di questi dati che indicano come il rischio di contrarre una malattia tumorale per motivi lavorativi sia, oggi, molto elevato, gli studi sulla percezione di tale rischio sono molto poco estesi ed anche laddove, vengono effettuati, dimostrano dati contraddittori. D'altro canto, a cinquanta anni circa dalla pubblicazione del libro di Susan Sontag sull'influenza delle metafore nel modo in cui una malattia viene percepita e vissuta, poco sembra essere cambiato in merito all'influenza metaforica sul cancro (Sontag 1977). La Sontag riconosceva come due malattie siano state, nel tempo, clamorosamente sovraccaricate dalle bardature delle metafore: la tubercolosi e il cancro. Tuttavia, mentre la prima appartiene al mondo Ottocentesco e ha perso nel tempo ogni sua forza e credibilità, la seconda è andata crescendo nel Novecento arrivando ad assumere, ancora oggi, una ampia e forte struttura metaforica. È un mondo straordinariamente ricco di immagini, infatti, quello che emerge dall'indagine *Metafore in Oncologia* condotta da Eikon Strategic Consulting Italia, nel 2024, che ha analizzato le metafore associate alle patologie oncologiche utilizzate in oltre 2.500 storie personali di malattia condivise dai pazienti sui social e in oltre 100.000 articoli online. La ricerca di Eikon ha identificato 640 metafore diverse che raccontano la crisi ma anche la reazione, il supporto e il percorso di trasformazione generato dalla malattia. Emerge una prevalenza della metafora bellica, nonostante gli studi scientifici la considerino spesso controproducente. Metafore quali *battaglia da vincere*, *nemici invasori* in riferimento alle cellule tumorali, sono una risorsa espressiva di uso immediato per affrontare la malattia, soprattutto subito dopo la diagnosi. Ma il linguaggio bellico rischia di rafforzare una visione eroica della malattia che non si adatta alla varietà di esperienze e di esigenze espressive che mostrano le storie personali. Ad alimentare l'immaginario personale e collettivo della malattia contribuiscono anche i media: l'analisi dell'uso delle metafore condotta su 100.000 articoli relativi a patologie oncologiche nelle testate online generaliste e di salute, ha fatto emergere un panorama molto più ristretto con 58 metafore diverse che ruotano prevalentemente intorno alla guerra, con un accento sulla forza, la vittoria e la sconfitta.

L'idea, ampiamente diffusa che il cancro, sia da considerarsi come un evento drammatico, cui rispondere con le armi e le strategie di una guerra non aiuta a sviluppare pensieri positivi e azioni preventive come sarebbe auspicabile. Tuttavia, le concezioni e le metafore utilizzate da chi ha avuto effettivamente un tumore, sembrano variare rispetto a che ne teme soltanto l'insorgenza (Piepoli 2008), a dimostrazione che sui pensieri e sui comportamenti relativi alla percezione del rischio cancerogeno influiscono tanto i contesti culturali e sociali di appartenenza, quanto le conoscenze e le esperienze personali. Molti studi dimostrano, d'altro canto, che anche nelle attuali "società del rischio", gli individui non sembrano avere una precisa consapevolezza della obiettiva rischiosità delle sostanze e tecnologie prodotte dall'uomo, della obiettiva pericolosità di molti comportamenti che possono produrre conseguenze negative, ovvero, le loro valutazioni appaiono spesso relativamente insensibili all'obiettiva rischiosità delle differenti fonti di rischio. Forse l'aspetto più intrigante del paradosso della società moderna riguarda – scrivono Salvadori e Rumiati - proprio la discrepanza tra la paura per determinati rischi e la limitata frequenza obiettiva di questi ultimi (Salvadori e Rumiati 2005). I comportamenti contraddittori nei confronti dei rischi riguardano, in larga parte, il funzionamento della nostra psiche, impressionata, ad esempio, da alcuni eventi particolarmente vividi (come quelli terroristici o relativi a disastri ecologici), tali da renderli sensibili alle rispettive categorie di rischi al di là della valutazione dell'effettiva gravità. È pur vero che i processi di innovazione, propri delle società contemporanee, hanno ampliato la coscienza dei rischi insiti nei cambiamenti sia tecnologici che naturali, al punto che oggi i cittadini ritengono, più

che in passato, di essere sottoposti a un numero crescente di pericoli e conseguentemente di rischi. Nel quadro di una edizione speciale dell'Eurobarometro, pubblicata nel 2024, i cittadini dei 27 Stati membri dell'UE sono stati intervistati sulla loro percezione all'esposizione a rischi catastrofici. L'indagine rivela che i cittadini europei si sentono esposti principalmente ai rischi legati agli effetti dei cambiamenti climatici, ma anche ai rischi sociali e di sicurezza. In questa direzione, d'altro canto, si collocano gli studi sociali sul rischio che sviluppatasi, a partire dagli anni Ottanta del secolo scorso, dimostrano quanto pesino le variabili macro, meso e micro-sociali nella percezione del rischio e nei comportamenti conseguenti.

È in questo contesto economico-sociale e culturale che va posta la ricerca dal titolo "Tutela della Salute e della Sicurezza. Per un nuovo approccio ai rischi da esposizione ad agenti chimici-fisico-biologici con effetti a lungo termine", commissionata al CRISS-Univpm dall'Azienda Sanitaria Territoriale Ancona, Dipartimento di Prevenzione - UOC PSAL Prevenzione Sicurezza Ambienti di Lavoro, sulla base del Piano Regionale della Prevenzione 2020-2025, per i PP6-7-8. Di tale ricerca si presentano in questa sede i risultati preliminari relativi alle due ricerche qualitative svolte nella prima metà dell'anno 2025. Le due ricerche si pongono l'obiettivo di promuovere, attraverso un modello di intervento condiviso e partecipato, un "nuovo approccio" ai rischi da esposizione ad agenti chimici-fisico-biologici con effetti a lungo termine, sviluppando processi di *empowerment* individuale e collettivo orientati alla prevenzione soggettiva dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti (RLS/RLST). La prima ricerca ha previsto la realizzazione di 5 focus group, la seconda l'applicazione di un metodo basato sulla teoria delle rappresentazioni sociali (Moscovici, 1989).

## **2. Gli obiettivi e il metodo della ricerca per focus group**

### **2.1 Gli obiettivi**

L'indagine di tipo qualitativo, mediante lo svolgimento di 5 *focus groups*, uno per ogni AST, è volta a far emergere:

- l'importanza dell'approccio culturale nei confronti delle patologie neoplastiche legate all'esposizione ad agenti chimici-fisici-biologici con effetti a lungo termine da parte degli RLS/RLST coinvolti nel progetto;
- la loro percezione oggettiva e soggettiva di tali rischi
- punti di forza e punti di debolezza del sistema prevenzionistico e possibili azioni correttive.

L'indagine qualitativa ha previsto l'adozione di un approccio condiviso e partecipato, caratterizzato dal costante confronto con i componenti del Tavolo del Gruppo Trasversale PP06-07-08 e con la Referente del Progetto Dott.sa Patrizia Perticaroli, dell' AST Ancona Marche. Nel corso dei vari incontri del gruppo di lavoro sono stati condivisi e definiti:

- gli scopi, la metodologia e l'architettura dell'indagine qualitativa, la programmazione delle attività;
- i criteri di arruolamento degli RSL/RLST partecipanti ai *focus groups*. Coerentemente con le indicazioni del Piano Regionale per la Prevenzione 2020-2025 e con il principio dell'equità, le Parti Sociali sono state invitate a selezionare gli RSL/RLST tenendo conto di: a) genere, età anagrafica, presenza di lavoratori stranieri e con contratti atipici; b) settori e attività a più alta esposizione ad agenti cancerogeni;
- le modalità organizzative e i contenuti per la realizzazione dei cinque *focus groups*.

### **2.2 I focus groups**

L'indagine realizzata ha previsto lo svolgimento di un totale di 5 *focus groups*, uno per ognuna delle 5 AST presenti nella Regione Marche. Di seguito si riportano le date, le sedi e i referenti degli SPSAL presenti a ciascun incontro.

Data	AST	Sede	Referente SPSAL presente all'incontro
27.11.2024	Ancona	Sala della Bilateralità, Via Primo Maggio 142/C Ancona, sede EBAM OPRAM	Dott.ssa Patrizia Perticaroli
22.01.2025	Macerata	Piazza Garibaldi 8, Civitanova Marche	Dott.ssa Lucia Isolani
24.01.2025	Fermo	Aula formazione Dip. Prev. AST FM Via Zeppilli 22/A Fermo	Dott.ssa Maria Nicolazzo
05.02.2025	Pesaro Urbino	Sala Riunioni del Dipartimento di Prevenzione AST-PU sede di Fano, in via Borsellino n 4	Dott.ssa Maria Pia Cancellieri Dott.ssa Claudia Borgo
07.02.2025	Ascoli Piceno	Aula Magna, Ospedale Madonna del Soccorso Via Silvio Pellico 68 San Benedetto del Tronto	Dott. Fabio Luciani

### La struttura

Ogni incontro svolto è stato articolato in due parti:

1. **Creazione di uno spazio comune di significato:** al fine di creare uno spazio comune di significato, la discussione è stata preceduta dalla presentazione, a cura dei referenti degli SPSAL di ciascuna AST, degli obiettivi e delle progettualità previste dal Piano Regionale per la Prevenzione 2020-2025. Ad essa, ha fatto seguito l'intervento del CRISS-UNIVPM che, a partire dalle definizioni di rischio e pericolo comunemente accettate, ha posto l'attenzione sulla differenza fra percezione oggettiva e soggettiva del rischio e sulle determinanti di quest'ultima come momento propedeutico al successivo confronto fra i partecipanti.

2. **Presentazione delle domande e discussione:** sono state proposte agli RLS e RLST presenti 3 domande volte ad approfondire l'esistenza di rischi cancerogeni legati all'attività lavorativa; l'esistenza da parte dei lavoratori e delle lavoratrici della percezione di questi ultimi; l'individuazione di interventi volti a promuovere una migliore percezione dei rischi cancerogeni da parte dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la costruzione di possibili alleanze con i protagonisti del sistema prevenzionistico interno (Datore di lavoro, RSPP, Medico Competente, etc) ed esterno (SPSAL, Ispettorato del Lavoro, etc).

Di seguito si riportano le domande poste ai partecipanti a ciascun focus:

- 1) Nella vostra azienda esistono sostanze cancerogene (fonti di pericolo) da cui può derivare il rischio di ammalarsi di cancro nel lungo termine?
- 2) I lavoratori hanno una percezione soggettiva di tale rischio e quali fattori influenzano tale percezione?
- 3) In che modo e con quali soggetti il RLS/RLST può migliorare la percezione complessiva di tale rischio?

I *focus groups* si sono svolti in un clima fortemente partecipato. La presenza dei Servizi di Prevenzione Sicurezza Ambienti di Lavoro (SPSAL) ha contribuito ad arricchire il confronto sia sotto il profilo tecnico sia sul versante relazionale e dell'ascolto.

### **I partecipanti**

Hanno partecipato ai 5 focus groups un totale di 69 operatori tra RLS e RLST, dei quali circa l'85% sono RLS: di questi ultimi, circa il 24% svolge la propria attività lavorativa nel settore dell'industria metalmeccanica, il 15% nel settore dei servizi di pubblica utilità, circa il 10% nel settore calzaturiero e l'8,5% nel settore dell'industria alimentare (Tab. 1).

*Tabella 1 – Settori lavorativi degli RLS che hanno partecipato ai 5 focus groups*

<b>SETTORE</b>	<b>N. RLS</b>
Abbigliamento - tessile	1
Alimentare	5
Automotive	3
Calzaturiero	6
Cantieristica navale	5
Raffinazione	2
Cartario	1
Editoria	1
Elettronica	2
Grande distribuzione	1
High tech	1
Manifatturiero	1
Metallurgia	1
Metalmeccanica	14
Mobili e arredo	4
Ristorazione	3
Servizi di pubblica utilità	8

Si riscontra una netta prevalenza di partecipanti uomini rispetto alle donne, che rappresentano meno del 20% del totale (Tab.2). Ancora più marginale appare la presenza di RLS di cittadinanza non italiana, pari circa al 6 % dei partecipanti. L'età media dei partecipanti è pari a circa 49 anni.

Tabella 2 – Numero e genere degli RLS/RLST che hanno partecipato ai 5 focus groups.

AST	N. uomini	N. donne	N. Cittadinanza non italiana	Totale	RLS	RLST	Totale
AST Ancona	9	2	0	11	10	1	11
AST Ascoli Piceno	9	3	1	12	10	2	12
AST Fermo	11	3	0	14	13	1	14
AST Macerata	15	2	3	17	15	2	17
AST Pesaro Urbino	12	3	0	15	11	4	15
<b>Totale</b>	<b>56</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>69</b>	<b>59</b>	<b>10</b>	<b>69</b>

Per quanto riguarda gli anni di anzianità nel ruolo di RLS/RLST dei partecipanti ai focus groups (Tab. 3), nel complesso emerge una prevalenza di figure relativamente “giovani” nel ruolo, con meno di 3 anni di esperienza (38 soggetti, circa il 57%), a fronte di circa il 33% di rappresentanti dei lavoratori con un’esperienza più lunga, oltre i 6 anni di anzianità.

Tabella 3- Anni di anzianità nel ruolo degli RLS/RLST che hanno partecipato ai 5 focus groups.

	RLS	RLST	Totale
< 1 anno	14	2	16
Da 1 a 3 anni	21	1	22
Da 3 a 6 anni	6	1	7
Da 6 a 10 anni	13	2	15
> 10 anni	4	3	7
<b>Totale</b>	<b>58</b>	<b>9</b>	<b>67*</b>

\* Il totale dei partecipanti della *tabella 3* non corrisponde a quello della *tabella 2* per mancanza del dato relativo all’anzianità nel ruolo di 2 partecipanti, di cui un RLS e un RLST.

Segue infine la tabella con i dati sulle appartenenze sindacali dei partecipanti ai 5 focus groups (Tab.4).

Tabella 4 – Appartenenze sindacali degli RLS/RLST che hanno partecipato ai 5 focus groups

	CISL	UIL	CGIL	Totale
AST Ancona	6	4	1	11
AST Ascoli Piceno	5	4	1	10
AST Fermo	6	/	3	9
AST Macerata	7	4	6	17
AST Pesaro Urbino	6	5	4	15
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>62*</b>

\* Il totale della *tabella 4* non corrisponde al totale dei partecipanti per mancanza del dato relativo all’appartenenza sindacale di 7 RLS/RLST partecipanti.

### 3. Il rischio cancerogeno tra percezione oggettiva e soggettiva

#### Premessa

Come indicato nella nota metodologica, l'indagine qualitativa si propone di far emergere, attraverso la tecnica del *focus group*, la percezione individuale e collettiva del rischio legato all'esposizione ad agenti chimici-fisici-biologici con effetti a lungo termine da parte degli RLS/RLST arruolati e le azioni di intervento per migliorare tale percezione.

Tale metodo di indagine offre la possibilità di esplorare in profondità un tema specifico, ottenendo una ricchezza di informazioni che sarebbe difficile acquisire con altre metodologie. L'interazione che si viene a creare fra i partecipanti al *focus group* favorisce una comprensione più ricca e sfaccettata del tema oggetto di ricerca. Come evidenziato da Acocella (2005), durante la discussione si attivano meccanismi cognitivi e comunicativi che possono influenzare sia positivamente sia negativamente l'informazione prodotta e, quindi, la qualità dei risultati finali. Se l'interazione fra i partecipanti avviene in un clima sereno e la discussione è condotta in modo non troppo direttivo da parte del moderatore, si può verificare un effetto di amplificazione delle informazioni: le opinioni che si raccolgono saranno maggiori. Al contrario, la mancanza di una rappresentazione chiara e condivisa degli obiettivi della ricerca e degli *items* da sottoporre ai partecipanti in termini di senso e di significato, oppure una eccessiva strutturazione delle domande può inibire gli aspetti emozionali legati al tema oggetto di indagine.

Per chiarezza espositiva, i risultati sono stati organizzati in paragrafi con riferimento a ciascuna domanda sottoposta ai partecipanti. Considerata, inoltre, la diversa sfera della rappresentanza, si è ritenuto opportuno dedicare un apposito capitolo all'analisi delle risposte degli RLST.

#### 3.1 Il punto di vista degli RLS

##### 3.1.1 La mappatura del rischio

La prima domanda del focus, *“Nella vostra azienda esistono sostanze cancerogene (fonti di pericolo) da cui può derivare il rischio di ammalarsi di cancro nel lungo termine?”*, mira a comprendere come i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) percepiscono oggettivamente il rischio cancerogeno nel loro ambiente di lavoro, ovvero se hanno una chiara consapevolezza dei pericoli legati alle sostanze cancerogene presenti nelle attività lavorative che svolgono.

Come noto, il rischio oggettivo, c.d. reale, indagato dall'analisi o gestione del rischio, utilizza le regole della logica e del calcolo probabilistico per misurare ed elaborare le informazioni rispetto ad un determinato evento rischioso. La percezione oggettiva del rischio cancerogeno si riferisce, dunque, alla valutazione scientifica e quantificabile della probabilità che un'azione, sostanza o condizione causi il cancro. Questa valutazione si basa su dati e studi epidemiologici, tossicologici e di laboratorio che analizzano l'esposizione a determinati agenti e il loro potenziale effetto cancerogeno. Si tratta di un processo fondamentale nel sistema regolativo posto a presidio della tutela della salute e della sicurezza su lavoro. Ai sensi del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul

lavoro (Dlgs. 81 del 2008), il Datore di lavoro ha l'obbligo di valutare il rischio da agenti cancerogeni e mutageni sul luogo di lavoro e, qualora vengano superati i livelli di esposizione (espressi in concentrazione), elaborare e applicare un programma di misure tecniche o organizzative volte a ridurre al minimo l'esposizione e i rischi che ne conseguono (si veda il capitolo 3 del presente report).

In ragione delle prerogative riconosciute dal Dlgs. n. 81 del 2008, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è chiamato a svolgere un ruolo cruciale nel processo di valutazione, partecipando attivamente insieme al Datore di lavoro e al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). In tale cornice, una solida conoscenza del rischio cancerogeno da parte del RLS contribuisce, da un lato, al corretto adempimento degli obblighi di legge da parte del Datore di lavoro, dall'altro, a creare un ambiente di lavoro più sicuro, sensibilizzando i lavoratori sui pericoli esistenti, sulla necessità di adottare comportamenti sicuri e/o segnalare eventuali situazioni di rischio.

Venendo all'analisi dei risultati, il dato più rilevante riguarda la marginalità che il tema "*rischio cancerogeno*" ha assunto nel corso della discussione. Lungi dal costituire il fulcro principale ed esaustivo della narrazione, il rischio cancerogeno è divenuto il pretesto per allargare lo sguardo verso altre tipologie di rischio. Nel corso degli incontri sono emerse, soprattutto, le questioni legate ai disturbi muscoloscheletrico, al microclima (es. fumi delle lavorazioni) e a quelle attività caratterizzate da un'elevata esposizione al rumore, alle vibrazioni, al calore o al freddo e a fattori di lavoro fisicamente impegnativi, quali il lavoro in posizioni scomode, la movimentazione di carichi pesanti e il lavoro ripetitivo oppure prestato a turni.

L'esistenza di un interesse sensibilmente orientato verso altre tipologie di rischio non equivale, tuttavia, ad una sottovalutazione del tema principale. Nella generalità dei casi, la rappresentazione del rischio cancerogeno da parte degli RLS risulta coerente con le attività e i settori maggiormente esposti a tali rischi.

Per l'industria pesante (industria navale, raffinazione, metalmeccanica, metallurgia), il rischio cancerogeno viene principalmente ricondotto all'esposizione agli idrocarburi e suoi derivati, all'uso di vernici, solventi, oli lubrificanti, prodotti refrigeranti, colle (es. mastici), all'esposizione ai vapori oleosi, alle polveri (es. polveri vetro e roccia), ai fumi legati alla lavorazione dei metalli (es. saldatura,) nonché a quelle attività e/o lavorazioni in cui sono presenti sostanze come la fuliggine, il catrame e la pece.

Un RLS di un'azienda che produce impianti per il trattamento delle acque riferisce che i problemi principali riguardano le operazioni di saldatura, l'utilizzo delle colle nelle lavorazioni a bassa pressione e il *decapage* delle tubazioni di acciaio inox che prevede l'uso dell'acido.

L'esposizione agli idrocarburi e suoi derivati (benzina, petrolio, composti organici, etc.) costituisce il principale fattore di rischio non solo nel settore della raffinazione petrolifera ma anche nel settore dell'igiene ambientale a cui si aggiungono i rischi legati allo smaltimento dei rifiuti (es. percolato). A proposito di una delle raffinerie più importanti d'Italia per la capacità di lavorazione del greggio, gli RLS riferiscono: "*Certo che c'è una consapevolezza del rischio perché noi di tutte quelle cose là (sostanze potenzialmente cancerogene n.d.r), tossici, molto tossici, nocivi, irritanti, abbiamo tutto*". Nel caso di un'azienda metalmeccanica produttrice di macchinari per la lavorazione del legno, un RLS racconta come il rischio cancerogeno riguardi anche la fase del collaudo dei macchinari (es.

polvere del legno) e le attività di assemblaggio: *“Chi chiude le macchine a fine linea potrebbe avere più esposizione perché usano i prodotti antiruggine sulle macchine oppure anche gli oli usati”*.

Sempre nel settore della metalmeccanica, un RLS evidenzia *“Abbiamo una concentrazione di tutto, diciamo, meccanica, chimica, elettronica, un po' di tutto. I rischi maggiori, sono legati alle attività di galvanica e verniciatura”*.

La compresenza di più agenti cancerogeni (o cancerogeni e mutageni) sul luogo di lavoro aumenta il rischio per i lavoratori poiché l'effetto combinato delle esposizioni può essere più pericoloso della somma degli effetti delle singole sostanze, creando un rischio sinergico e non additivo. Nel settore della cantieristica navale, un RLS di una importante azienda produttrice di barche racconta: *“Noi facciamo barche, quindi, sostanze chimiche, tossiche, cancerogene, abbiamo di tutto: dalle polveri pesanti a vetroresina, collanti, solventi, stucchi, vernici, chi più ne ha più ne metta. Però, fortunatamente, l'azienda negli ultimi anni ha investito molto nella sicurezza (...). Il problema della tutela della salute e della sicurezza è legato anche al fatto che le lavorazioni si svolgono in condizioni difficilissime. E' quanto riferisce un RLS del più importante gruppo navale d'Europa che ricorda come in occasione del suo primo giorno di lavoro gli è stato detto: “Statisticamente nel cantiere ti capita un infortunio”. Fra le attività più pericolose segnala la saldatura che avviene all'interno della nave in spazi angusti. “Il lavoratore deve calarsi imbragato con tutte le protezioni e i dispositivi di sicurezza (estrattore: tubo mobile che aspira nella fase della saldatura). In alcuni casi l'estrattore che dovrebbe essere tenuto minimo a 20 cm di distanza viene tenuto più distante perché non lo consente la lavorazione (saldatura a filo). Poi ci sono i rischi legati alla lavorazione del ferro (si usa gas, ossigeno, etilene) mentre per l'apparato motore c'è tutto il problema dei combustibili. Per non parlare del problema delle polveri e delle attività confinanti che prevedono la necessità di condividere gli spazi e i rischi”*.

La copresenza di più agenti cancerogeni (o cancerogeni e mutageni) trova evidenza anche nel settore dei servizi, in particolare, quello sanitario. Secondo quanto riferito dal RLS: *“I rischi maggiori sono legati all'uso della formaldeide per lo stoccaggio dei campioni istologici. Esiste, inoltre, il rischio legato alle radiazioni”*.

La mappatura del rischio cancerogeno nell'industria semi-pesante (automotive) e leggera (alimentare, tessile e abbigliamento, calzaturiera, mobile e arredamento, elettronica, etc.) restituisce un quadro diversificato. Le lavorazioni specifiche e le sostanze impiegate variano notevolmente, determinando esposizioni diverse e creando profili di rischio differenti per i lavoratori e le lavoratrici. Le operazioni possono includere la manipolazione di materiali, la lavorazione di tessuti, il taglio di legno, l'assemblaggio di componenti elettronici e la preparazione di cibi, etc.

Una RLS di una azienda *leader* nel settore della produzione di utensili da cucina evidenzia la presenza di un elevato rischio cancerogeno e chimico legato ai fumi di olio, alle esalazioni di vernice fino alla polvere legata alla fase di sabbatura. Alla domanda se i lavoratori sono consapevoli di essere esposti a sostanze cancerogene, la risposta è *“Sul rischio cancerogeno abbiamo tutte le aspirazioni, tutte le informazioni, tutto” (...)*.

Nel caso del settore calzaturiero, nella produzione di soles in gomma e poliuretano assemblato con gomma il rischio appare legato, soprattutto, all'uso dei solventi chimici mentre in presenza di soles di altro materiale, viene riferito l'uso degli ammorbidenti. Nella produzione di scarpe e articoli in pelle i rischi sono ricondotti all'uso di mastici, colle, solventi, prodotti chimici, spray di ogni genere per smacchiare, pulire, sciogliere le macchie. L'uso di prodotti smacchianti rappresenta un problema anche per le aziende del settore del tessile e abbigliamento. Una RLS riferisce *“Avevo vietato l'uso del prodotto perché è irritante. Però, in qualsiasi momento mi giro, quella si smacchia la maglietta dal caffè, quell'altra i pantaloni, quell'altra viene con le scarpe sporche e le smacchia. È una battaglia persa. Una discussione tutti i giorni”*. Al contrario, non viene riferito un rischio legato all'uso di coloranti o sostanze per il trattamento e la finitura dei tessuti.

Il tema dell'esposizione a sostanze cancerogene legate alle colle, ai solventi e alle vernici è presente anche nel settore dell'industria semi-pesante (automotive) insieme a quello delle polveri del legno. A proposito delle operazioni di carteggiatura, un RLS di un'importante azienda che produce interni per autovetture riferisce: *“Si genera un sacco di polvere”*. Lo stesso dicasi per il settore dell'arredamento e del mobile sebbene più di un RLS abbia segnalato il progressivo abbandono da parte delle aziende delle colle e dei solventi a base chimica a beneficio delle colle a base d'acqua. Un RLS di un'azienda leader nella produzione di arredamento di alta qualità riferisce: *“Anche le colle che vengono utilizzate per incollare i bordi sono tutte senza formaldeide, quindi, da quel punto di vista lì non ho avuto lamenti (dai lavoratori n.d.r)”*. Alla richiesta di come venga gestito il rischio legato alle polveri del legno, il RLS ha sottolineato che *“l'azienda mette a disposizione l'abbigliamento giusto e in azienda ci sono gli appositi spogliatoi”*. Dello stesso tenore appare il racconto di un altro RLS di un'azienda di grandi dimensioni che produce arredamento per la casa. A suo dire: *“Il tema delle polveri del legno è molto sentito. Vengono fatti controlli su persone e macchinari”*.

La riduzione del rischio cancerogeno legata alla progressiva sostituzione degli agenti cancerogeni o mutageni con sostanze o processi meno nocivi, come previsto da Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (Dlgs. n. 81 del 2008), si ravvisa anche nel settore dell'editoria e della stampa. Secondo quanto riferito da un RSL di un'azienda tipografica, l'eliminazione del piombo nell'attività di stampa ha sensibilmente ridotto il rischio cancerogeno legato agli inchiostri. Allo stesso modo, i problemi legati all'uso di solventi o la formaldeide come stabilizzante nelle soluzioni di foto elaborazione stanno diminuendo grazie alla sostituzione con materiale potenzialmente meno pericolosi. Rimane il problema delle sostanze potenzialmente cancerogene legate alle fasi di pulizia (es. antiscartino) mentre non sembra rilevante il rischio legato alle polveri di carta.

Il rischio legato all'uso dei solventi chimici per la pulizia, compresa quella degli ambienti, è segnalato da più di un RLS. Nel caso di una azienda leader nel settore agro-alimentare viene riferito come i rischi legati all'uso di candeggina e soda caustica *“per la pulizia delle cassette”* siano maggiori di quelli derivanti dalla manipolazione delle carni. Nel settore della ristorazione, una RLS racconta che per molto tempo le pulizie venivano fatte dai dipendenti con l'uso di sostanze potenzialmente cancerogene. Grazie alle segnalazioni del RLS, da qualche anno l'azienda si avvale di una società esterna. Sempre nel settore agroalimentare, si rileva, infine, come il rischio cancerogeno derivante dalla esposizione alle radiazioni solari non risulti particolarmente

tematizzato a livello aziendale a differenza del rischio associato alle alte temperature solari (colpi di calore, stress da calore, disidratazione, stanchezza, cali di concentrazione) che viene gestito attraverso la variazione dell'orario di lavoro.

Non mancano casi in cui la difficoltà di quantificare il rischio cancerogeno, la complessità della materia e le scarse conoscenze tecniche favoriscono una sorta di “affidamento”, quasi un “atto di fiducia” nei confronti dell'adozione da parte del datore di lavoro delle misure preventive e protettive necessarie per garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

Tuttavia, nelle aziende di più grandi dimensioni, la maggior parte degli RLS sembra sperimentare una maggiore sicurezza sul grado di “adeguatezza” delle misure preventive, legata al fatto di lavorare in realtà produttive che per motivi ambientali e/o legati alla pericolosità delle lavorazioni (es. settore navale e della raffinazione), agli assetti proprietari, fino a motivi di immagine e reputazionali dovuti a posizionamenti su segmenti alti del mercato (es. settore calzaturiero, agricolo-alimentare), hanno adottato politiche di “tolleranza zero” nei confronti del rischio cancerogeno.

Un RLS del settore della cantieristica navale riferisce:

*“Anche in ragione dell'elevata visibilità, sulla parte cancerogena l'azienda ha adottato una politica rigorosa nel senso che ha proibito l'utilizzo di prodotti cancerogeni”.*

Un RLS di una azienda leader nel settore calzaturiero afferma *“rispetto ai comportamenti scorretti, l'azienda è molto attenta, anche per non avere danni all'immagine”.* Sempre nel settore calzaturiero, un altro RLS riferisce che essendo legata ad un marchio molto noto, l'azienda ha adottato una politica estremamente attenta alla tutela della salute e della sicurezza, compresi i rischi cancerogeni. *“Ci stanno molto attenti sulle cose cancerogene. L'unica cosa ci poteva stare sulle polveri sottili magari sulla lavorazione del fondo in cuoio. Ma c'è una cappa di aspirazione molto all'avanguardia”.*

Un RLS di un'azienda appartenente al settore dell'industria grafica e editoriale riferisce che l'azienda, facendo parte di un gruppo che ha un mercato rivolto ai bambini, è molto attenta al tema della tossicità dei prodotti. *“Non ci sono sostanze cancerogene (...) Il piombo presente negli inchiostri? Eh, no. Situazioni più pericolose no, no, no, l'azienda si è dotata di tutte le certificazioni possibili immaginabili, c'è una grande attenzione riguardo alla sostenibilità, all'uso di materie poco inquinanti e poco dannose”.*

A livello più generale, il rischio di ammalarsi di cancro appare associato alle preoccupazioni riguardanti l'inquinamento ambientale, l'esposizione ai campi elettromagnetici e l'uso di dispositivi tecnologici.

L'influenza della salubrità dell'ambiente esterno sul microclima interno ricorre più volte nella narrazione degli RLS: *“Una cosa che non capisco ancora e non riesco a farmela spiegare è perché se uno fuori brucia l'erba, noi dovremmo morire fognati dentro. E' una cosa impressionante. Lì c'è uno che brucia la plastica, di tutto. Noi abbiamo chiamato i vigili. Però io non capisco per quale motivo l'impianto d'aspirazione della ditta non riesce a filtrare una cosa del genere”.*

Un altro RLS, a proposito delle polveri legate alle attività di lavorazione del marmo da parte di aziende presenti nella zona, riferisce: *“Lavoriamo nell'area industriale, ci sono un paio di ditte che*

*lavorano marmi. Penso che il nostro problema sia inalare tutte le polveri che ci stanno, delle aziende intorno, perché vediamo che la fabbrica è sempre piena di polvere. Il ferro ne fa poco di residuo di polvere. Più che altro penso che respirare le polveri della zona industriale sia la cosa peggiore rispetto al lavoro che facciamo (...). Una lavorazione d'acciaio non credo che produca grossi rischi. È l'ambiente, perché abbiamo molte macchine e siamo sempre lì a soffiare. (...) La polvere si deposita dappertutto, sopra i macchinari e sul pavimento. La situazione è stata fatta più volte presente alla Direzione, ma non sono stati ancora presi provvedimenti”.*

A proposito della crescente sensibilità nei confronti dell'inquinamento ambientale, emblematica è la vicenda che ha visto i lavoratori di un'azienda produttrice di macchine industriali segnalare all'AST territorialmente competente il pericolo di inquinamento delle acque legato alle operazioni interne di sgrassaggio di semilavorati. A seguito della segnalazione, tali operazioni sono state esternalizzate: *“Le criticità erano sullo stoccaggio dei prodotti chimici, sulla cabina di verniciatura e sul lavaggio dei pezzi. Per quanto riguarda il lavaggio dei pezzi, non era tanto un problema di sicurezza sul lavoro quanto un problema ambientale”.*

Parimenti significativo è il racconto di un'azienda leader del settore del mobile che, pur in assenza di evidenze medico-scientifiche, per precauzione ha sostituito le caldaie a trucioli con quelle a metano dopo che nel territorio limitrofo è stato rilevato un alto numero di persone affette da tumore.

L'esposizione alle onde elettromagnetiche costituisce il principale motivo di preoccupazione legato all'uso dei dispositivi e apparecchi ad alta tecnologia (*device*). Un RLS del settore della ristorazione riferisce: *“L'azienda chiede che vadano sempre tenuti (i dispositivi di collegamento con l'esterno n.d.r) e i lavoratori hanno il timore che possano esporre al rischio legato ai campi elettromagnetici”.*

Analoga preoccupazione emerge anche nel settore dei trasporti dove, in merito all'uso del Wifi e dei GPS, un RLS riferisce che alcuni lavoratori *“hanno espresso il timore di poter contrarre una patologia tumorale a causa dell'esposizione al rischio di radiazioni e campi elettromagnetici”.* Tuttavia, a detta dello stesso RLS, si tratta di un rischio sovrastimato considerato *“che tutti usano il cellulare e che l'ambiente in cui viviamo è pieno di fonti di pericolo di questo tipo”.*

L'esistenza di una sovra-rappresentazione del rischio cancerogeno ricorre anche in altre narrazioni a conferma dell'importanza del fattore emotivo nella rappresentazione individuale (percezione soggettiva) dei rischi. Un RLS di un'azienda che produce cablaggi elettrici riporta il timore dei lavoratori legato all'uso di alcune sostanze utilizzate nelle lavorazioni: *“L'uso di talco e fibre non danno problemi di salute. Tuttavia, i lavoratori si lamentano lo stesso perché hanno timore che sia cancerogeno”.*

La paura di entrare in contatto con sostanze considerate potenzialmente cancerogene è segnalata anche da un RLS di un'azienda operante nel settore della grafica: *“C'è stato un caso in cui i lavoratori mi hanno fatto notare che c'era stato un cambio di prodotto che portava sulla scritta il simbolo del cancerogeno; prima avevamo un altro prodotto. Mi sono attivato con il medico competente e con l'azienda per leggere il DVR e la scheda del prodotto. Abbiamo visto che vi era un uso limitato, parliamo di esposizione di 5-10 minuti in una settimana di lavoro, non era un grande rischio ma, comunque, l'azienda, già dalla fornitura successiva ha sostituito il prodotto”.*

Nel settore della stampa, un RLS racconta come, su segnalazione dei lavoratori, all'azienda sia stato chiesto di eseguire misurazioni sull'utilizzo di una sostanza potenzialmente cancerogena. Sebbene

sia risultato un basso rischio, ciò non è bastato a rassicurare i lavoratori. “C'è un materiale, in particolare, utilizzato in tipografia che è un lubrificante, che per i lavoratori risulta particolarmente pericoloso (...) si chiama antiscartino, è un lubrificante per la carta, quindi, mentre si stampa, si usa questo lubrificante che naturalmente è a secco e quindi è in polvere. Sono state fatte tutte le indagini del caso. Abbiamo richiesto tutte le misurazioni possibili e immaginabili; sono state accordate, sono state eseguite e le risposte sono positive nel senso che è risultata una polvere inerte che per risultare pericolosa deve avere una particolare concentrazione. Comunque, questo non riesce a mettere a tacere determinate paure perché naturalmente ti ritrovi a respirare delle polveri sottili, tangibili”.

### 3.1.2 La percezione soggettiva del rischio

La seconda domanda del focus, “*I lavoratori hanno la percezione del rischio di ammalarsi di cancro e quali fattori influenzano questa percezione?*” nella sua formulazione, mira a comprendere, attraverso la “voce” dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), la percezione soggettiva del rischio cancerogeno da parte dei lavoratori e delle lavoratrici e i fattori che influenzano tale percezione.

La percezione soggettiva del rischio può essere definita come la valutazione soggettiva e personale della probabilità che si verifichi in futuro un evento e dei danni materiali e personali ad esso associati (Savadori e Rumiati, 2005). Le ricerche sul tema hanno evidenziato come gli individui siano scarsamente capaci nel giudicare e nel rappresentarsi gli eventi rischiosi (Yates e Stone, 1992). Il giudizio, infatti, viene influenzato da fattori che sono indipendenti dalla reale frequenza di accadimento degli eventi (Combs e Slovic, 1979). In particolare, le persone tendono a sovrastimare eventi estremamente rari con bassa probabilità di accadimento come essere colpiti da un fulmine, mentre tendono a sottostimare quelli ad alta probabilità come avere un cancro polmonare causato dal fumo di sigaretta.

Avvalendosi della letteratura sul tema, ai partecipanti è stato chiesto di riflettere su una serie di fattori che influenzano la percezione soggettiva quali:

- 1) Fattore emotivo legato alle emozioni, alle paure personali, etc.;
- 2) Fattore socioculturale legato all'età, sesso, provenienza geografica, cultura personale e aziendale;
- 3) Fattore esperienziale legato all'esperienza diretta e/o indiretta della malattia associata al rischio lavorativo;
- 4) Fattore conoscitivo legato sia al sapere professionale (*expertise*) e alla formazione sia ai mezzi di informazione (*mass media*).

Rispetto alla griglia proposta, i risultati evidenziano l'assoluta predominanza, secondo i partecipanti, dei fattori socioculturali (età, provenienza geografica, cultura personale e aziendale, etc.) e del fattore conoscitivo (formazione e informazione) nella percezione del rischio soggettivo da parte dei lavoratori e delle lavoratrici.

### ***Il genere***

Secondo Servadio (2024), la stima della probabilità del verificarsi di eventi negativi e la stima della gravità delle potenziali lesioni sembrano differire a seconda del genere. Le donne tendono ad essere

più caute e conservative rispetto agli uomini, assegnando una probabilità più alta al verificarsi di eventi negativi e ipotizzando conseguenze più gravi: questo approccio le porterebbe a adottare strategie più prudenti e ad assumere comportamenti rischiosi con meno frequenza degli uomini. Al contrario, i maschi tendono ad essere più ottimisti sottostimando la probabilità di eventi negativi e immaginando conseguenze meno severe. Questo atteggiamento, spesso associato a una maggiore "ricerca del rischio", può spingerli ad assumere comportamenti più rischiosi. Le donne, inoltre, mostrano una maggiore propensione ad adottare comportamenti che, pur comportando piccoli costi certi, offrono la possibilità di ottenere un grande beneficio. Le teorie basate sui fattori biologici suggeriscono, inoltre, che le differenze ormonali tra uomini e donne possano influenzare il modo in cui vengono percepiti e valutati i rischi. Ad esempio, i livelli più alti di testosterone negli uomini potrebbero essere associati a una maggiore propensione al rischio. Tuttavia, la ricerca in questo campo è ancora in fase di sviluppo e non esiste un consenso definitivo sul ruolo dei fattori biologici. Per quanto riguarda i fattori sociali e culturali, l'influenza delle norme sociali, dei ruoli di genere e delle aspettative ad essi legati potrebbero influenzare la percezione del rischio: in molte società, infatti, gli uomini sono socializzati ad essere più audaci e avventurosi, mentre le donne sono incoraggiate a essere più caute e premurose. Queste aspettative sociali possono influenzare il modo in cui uomini e donne valutano le potenziali minacce e i rischi.

I risultati dei *focus groups* relativi alla percezione del rischio in una prospettiva di genere non possono essere letti disgiuntamente dalla composizione del gruppo dei partecipanti ai focus. Quasi il 90% delle aziende rappresentate dagli RLS appartiene all'industria navale, metallurgica, meccanica, settori tradizionalmente caratterizzati da una bassa presenza femminile per lo più concentrata in ruoli e funzioni di tipo amministrativo. L'opinione condivisa dalla maggior parte degli RLS che *"non esiste una questione di genere"* non equivale, tuttavia, alla mancanza di attenzione nei confronti dell'importanza di un approccio *gender oriented* nella valutazione e gestione del rischio. Particolarmente sentita è la necessità di sensibilizzare la controparte datoriale sull'opportunità di impiegare le donne nelle lavorazioni meno pericolose unita alla necessità di prestare particolare attenzione nei confronti della tutela della maternità. Un RLS del settore di una azienda produttrice di cursori per cerniere a lampo osserva: *"Magari ci potrebbe essere un po' più di sensibilizzazione nel non mettere donne in questi reparti (attività pericolose e pesanti n.d.r) perché ovviamente una donna potrebbe essere incinta e non saperlo (...). Se è una donna giovane magari ci potrebbe essere una sensibilizzazione in più su questo punto di vista. Perché poi io non so se è vera la cosa che la donna assorbe molto di più anche a livello ormonale"*.

Anche in quei settori caratterizzati da una distribuzione più equilibrata fra la componente maschile e femminile, fino alle aziende con una forte presenza femminile (settore alimentare, calzaturiero, etc.), la percezione del rischio non sembra caratterizzarsi diversamente a seconda dell'appartenenza al genere. In questo caso, l'adozione di comportamenti scarsamente orientati alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro si manifesta sia nel mancato uso dei dispositivi di protezione individuale e collettiva sia nell'uso improprio dei prodotti, compresi quelli potenzialmente cancerogeni. Una RLS di una azienda operante nel settore tessile-abbigliamento riferisce: *"Avevo vietato l'uso del prodotto perché è irritante. Però, in qualsiasi momento mi giro, quella si smacchia la maglietta dal caffè, quell'altra i pantaloni, quell'altra viene con le scarpe sporche e le smacchia. È una battaglia persa. Una discussione tutti i giorni"*. Di particolare interesse è quanto riferito da un RLS di un'importante azienda del settore calzaturiero a proposito del comportamento di una lavoratrice:

*“Riguardo alla differenza di genere, “lo scoramento è totale”. Proprio quest'estate siamo andati da una donna responsabile delle parti di linea che spruzzava un prodotto antipioggia sulle scarpe. Trattandosi di prodotto infiammabile, nella scheda tecnica c'era scritto che doveva essere utilizzato sotto cappa aspirante. Lei lo faceva, ma la cappa non aspirava sufficientemente: abbiamo detto non lo fare qui ce n'è un'altra che aspira di più; andiamo di là. La risposta è stata, non riesco, non faccio in tempo, queste sono urgenti, dobbiamo farle, non me ne frega niente, poi io è da stamattina che la respiro (...). Combattiamo anche contro questo!”*. Lo sconforto del RLS sembra dare ragione a quella letteratura che evidenzia l'influenza delle norme sociali, dei ruoli di genere e delle aspettative sulla percezione del rischio. Nel caso in questione, il termine “scoramento” evoca il disallineamento rispetto ad un comportamento atteso, quello femminile, che secondo la rappresentazione sociale avrebbe dovuto mostrarsi più sensibile al rischio.

### **Generazioni a confronto**

A differenza del genere, la percezione del rischio rispetto all'età offre un quadro più complesso e stratificato. A fronte dell'opinione condivisa circa l'importanza del fattore dell'abitudine nella sottovalutazione del rischio da parte dei lavoratori più anziani, sul comportamento dei giovani il giudizio appare meno omogeneo, polarizzandosi fra quanti riconoscono l'esistenza di una relazione positiva e quanti sostengono l'esatto contrario.

Si tratta, da un lato, di un dato coerente con le indagini condotte dall'Ue (OSHA, 2006) secondo cui i giovani hanno poca familiarità con il luogo di lavoro, non possiedono esperienza e spesso sono ancora immaturi dal punto di vista sia fisico sia psicologico, oltre a non prendere sufficientemente sul serio i rischi che affrontano. Tra gli altri fattori che espongono i giovani a rischi maggiori, vi sono: a) competenze e conoscenze insufficienti; b) il fatto di non conoscere i propri diritti né gli obblighi dei loro datori di lavoro; c) non avere il coraggio di parlare con qualcuno; d) il mancato riconoscimento, da parte dei datori di lavoro, della tutela supplementare che occorre garantire ai giovani lavoratori. Dall'altro, un RLS di un'azienda operante nel settore della raffinazione racconta: *“E' una questione di età, è una questione di estrazione anche culturale, perché quello che vediamo noi è che la persona con un'anzianità di servizio è più restia al cambiamento. Io “l'ho fatto sempre così”, mentre i giovani, complici anche, vogliamo metterci il movimento green, la scolarizzazione che è sicuramente diversa, sono molto più attenti a queste problematiche, hanno una sensibilità molto maggiore. I giovani vengono sicuramente anche bombardati da molte più informazioni. Sono molto più attenti sia dal punto di vista ambientale ma anche dal punto di vista del benessere personale (...)”*.

L'importanza del fattore abitudine nella percezione del rischio è sottolineata da più di un RLS: *“I giovani sono più attenti a usare le protezioni e fare le cose (...). Un anziano a livello lavorativo non è attento ai rischi perché è abituato a lavorare in un certo modo. Per cui se è abituato a lavorare senza la mascherina, svolge l'attività senza la mascherina a prescindere che l'azienda sia attenta o meno. Chi ha tanti anni di lavoro ed è abituato a lavorare in un certo modo, non riesci a fargli cambiare le abitudini”. “Scalfire alcune abitudini che sono radicate da anni e anni è difficile e il cambiamento non è sempre ben accetto immediatamente. I nuovi li plasmi diversamente, ci lavori meglio...” “A livello di percezione del rischio, sono più pericolose le persone che lavorano da tanto tempo in azienda piuttosto che quelle che lavorano da poco perché quelle che lavorano da poco ascoltano più di quelle che lavorano lì da tanto tempo”. “I giovani sono più attenti al rischio, ma “non sanno dove mettere le mani”. I lavoratori anziani hanno una grande esperienza, ma sono*

*meno propensi al cambiamento, “si fa sempre così”.* Un RLS di un’importante azienda del settore lattiero-caseario osserva: *“Alcuni, come dicevano i colleghi, più vai su con l’età, meno stanno attenti. Io ho fatto sempre in quel modo, quindi, non mi è successo niente. I giovani, invece, magari stanno un po’ più attenti, anche perché vengono formati, sono freschi di formazione, quindi, hanno una percezione un po’ più alta del rischio e stanno anche più attenti”.*

Con sfumature e toni diversi, nella maggior parte degli RLS ricorre una narrazione in cui la diversa valutazione soggettiva del rischio risulta influenzata positivamente dal livello di scolarizzazione, dalla formazione/informazione, fino alle aspettative di controllo legate alla conoscenza dell’ambiente di lavoro. Un RLS di un’azienda operante nel settore della raffinazione riporta: *“Diciamo, un novellino ha la tensione proprio perché non conosce ancora (l’ambiente di lavoro n.d.r) e quindi ha anche un tantino di timore”.* L’importanza delle aspettative di controllo può essere meglio compresa alla luce del paradigma psicometrico del rischio sviluppato da Slovic e colleghi a partire dal 1978 (si veda il capitolo 2 di questo report). La percezione e l’accettabilità di un rischio risultano influenzate da diversi fattori aggravanti o attenuanti, differenti da quelli impiegati nelle valutazioni quantitative degli esperti. Fra i fattori individuali, riveste un ruolo fondamentale anche la percezione di controllo o la *self efficacy* ovvero la convinzione che le persone hanno circa la loro efficacia personale di organizzare e dirigere le loro abilità e risorse per mettere in atto un’azione che li condurrà alla conseguenza desiderata (Bandura, 1977). La percezione di controllo influenza la percezione del rischio in sé e per sé e, di conseguenza, l’assenza di percezione di controllo porta a percepire il rischio come terrificante e più grave. Nel caso specifico, i lavoratori più giovani, in particolare, i neoassunti, avendo meno esperienza, sperimentano un minor controllo sull’ambiente circostante e un minore senso di autoefficacia con la conseguenza di percepire in modo più amplificato/minaccioso il rischio. Al contrario, nei lavoratori più anziani la conoscenza del lavoro e l’abitudine, sostenute dall’assenza di infortuni o malattie professionali vissute in prima persona, finiscono per alimentare l’illusione del controllo (E. Langer, 1975). Numerosi sono gli esempi riportati dagli RLS in cui si osserva una sottovalutazione delle procedure di prevenzione dietro la motivazione comune *“non è mai successo niente”.*

Il paradigma psicometrico aiuta a comprendere anche l’incidenza dell’immediatezza delle conseguenze dannose ovvero della distanza temporale alla base degli atteggiamenti nei confronti del rischio e i motivi per cui i lavoratori tendano a sottovalutare l’impatto di alcune categorie di rischio, sopravvalutando al tempo stesso quello di altre categorie. Se le conseguenze negative di un evento o di un’attività sono immediate nel tempo, l’evento o l’attività sono considerati più rischiosi. L’importanza della distanza temporale legata ai tempi di manifestazione del cancro emerge nel racconto di un RLS di un’importante azienda operante nel settore calzaturiero: *“Il rischio cancerogeno va a favore della postura, un altro rischio che è quello muscolo-scheletrico. Magari gli fa male la schiena perché lavora in posizioni scomode. Questi sono rischi (cancerogeni n.d.r.), ai quali siamo esposti e magari il problema lo vediamo poi. Magari la schiena gli fa male subito”.*

La difficoltà di rappresentare in maniera corretta i rischi legati all’esposizione ad agenti cancerogeni ricorre anche nelle parole di un RLS di un’azienda leader del settore alimentare: *“Rispetto al rischio di ammalarsi di cancro a causa delle lavorazioni, ci si preoccupa più per il fumo di sigaretta del collega”.* Con riferimento al rischio cancerogeno legato alle polveri del legno, un RLS di un’azienda leader nel settore della produzione di mobili riferisce: *“Le persone, secondo me (..),*

*non hanno la percezione dei rischi a lungo termine, soprattutto, della polvere. Purtroppo è così. Io, personalmente, ho cercato di sensibilizzare le persone che lavorano, però è dura. La percezione del rischio a lungo termine non la vedono, cioè, non la sentono, oppure, se la sentono, non la prendono in considerazione. Magari vedono se si tagliano un dito, però la percezione lì (del rischio cancerogeno n.d.r) non c'è".*

Distanza temporale e distanza psicologica permettono di risolvere le apparenti contraddizioni fra gli RLS che sostengono che i giovani sono più sensibili al rischio e coloro che riferiscono l'esatto contrario. Trope e Liberman, (2010) suddividono la distanza psicologica in quattro fattori: distanza spaziale, distanza temporale, distanza sociale e distanza ipotetica. Per distanza spaziale si intende la lontananza tra il soggetto e il fenomeno in termini fisici, la distanza temporale, invece, rappresenta la differenza di tempo trascorso tra il soggetto e l'evento, mentre la distanza sociale si riferisce alla discrepanza dell'impatto sociale per il soggetto di un dato fenomeno e, infine, la distanza ipotetica misura il livello di certezza percepito dal soggetto. La teoria della distanza psicologica spiega che il soggetto può sentirsi coinvolto in una situazione a livello emotivo (alta vicinanza psicologica), oppure, al contrario, vedersi lontano da essa e, pertanto, non coinvolto emotivamente (bassa vicinanza psicologica). La distanza psicologica rappresenta, quindi, il grado in cui noi percepiamo che una certa situazione "ci riguardi" o "ci coinvolga". Questo livello di coinvolgimento è modulabile in base a come il soggetto percepisce temporalmente, spazialmente, socialmente e a livello di ipotetico vicino quel dato fenomeno. Quando la distanza psicologica aumenta, le rappresentazioni mentali dei rischi tendono a divenire meno concrete e sempre più astratte, aumentando la credenza che sia più probabile che accada in un futuro lontano, ad altre persone ed in altri luoghi. Un RLS operante nel settore calzaturiero riferisce: *"I giovani non hanno proprio la percezione del rischio. Ma è anche giusto, perché voglio dire, chi ha 20-25 anni non pensa alla pensione, beato quando sarà, se ci arriverò. E' difficile metabolizzare questi concetti (...) perché il giovane tende a non essere appesantito da questi problemi"*. Un RLS operante presso un'azienda terzista che lavora le pelli per la produzione di scarpe evidenzia: *"Per quanto riguarda la percezione del rischio, esiste una differenza fra i lavoratori più giovani e quelli più anziani (...) I giovani sono concentrati sul presente, non si preoccupano di ciò che può accadere nel futuro"*.

In definitiva, se è vero che tutti i lavoratori sperimentano la distanza temporale, i lavoratori più giovani sembrano sperimentare in misura maggiore la distanza psicologica nei meccanismi cognitivi ed affettivi che informano o influenzano i modi in cui il rischio è percepito ed elaborato a causa dell'immaturità connaturata all'età.

### ***Giovani e cultura***

La percezione del rischio non può essere esclusivamente valutata con riguardo agli aspetti cognitivi ed emotivi individuali, assumendo importanza anche la visione del mondo ed i valori della società. Comprendere il contesto culturale è fondamentale per interpretare correttamente le azioni, i significati e le interazioni all'interno di una determinata comunità. Le teorie della Douglas (vedi capitolo 2 di questo report) offrono una chiave di lettura preziosa per tentare di comprendere ulteriormente la diversità di approccio al rischio legata all'età. Douglas contrappone agli studi

probabilistici degli analisti del rischio il punto di vista antropologico-culturale che interpreta la percezione del rischio “come una reazione culturale standardizzata”. Il rischio non è “percepito” (come è percepito un pericolo), ma piuttosto “è definito accettabile o meno” dalla società nel suo insieme. L’effetto della cultura è quello di concentrare l’attenzione su certi pericoli trasformandoli in indicatori morali ed è per questo che è un errore cercare di studiare l’accettabilità del rischio senza tentare in alcun modo di valutare lo sfondo culturale.

Al di là delle caratteristiche personali e caratteriali, che pure secondo alcuni RLS assumono un peso dirimente, le diverse valutazioni del rischio legate all’età parlano anche del contrasto tra universi culturali caratterizzati da prospettive e da parametri valoriali radicalmente diversi. Il riferimento di un RLS alla *generazione green* evoca il mutamento di contesto che accompagna la crescita delle generazioni negli ultimi venti anni. Nel momento in cui la questione ambientale ha iniziato ad affermarsi con maggiore forza nel dibattito pubblico e nell’agenda internazionale, è emerso il bisogno di prospettare nuovi paradigmi o modelli di sviluppo, al fine di tentare di armonizzare al meglio gli obiettivi di tutela dell’ambiente con le caratteristiche delle economie di mercato. Al contempo, però, la percezione, da parte della coscienza collettiva, del cambiamento climatico come fattore di rischio ha generato quella che Hickman (2021) definisce eco-ansia, vale a dire l’insieme di esperienze ansiogene legate alle crisi ambientali. Secondo tali studi, provare elevati livelli di eco-ansia e avere delle preoccupazioni relative al disastro ambientale, potrebbero essere considerati come un fattore protettivo che spinge l’individuo a mettere in atto comportamenti pro-ambientali. In particolare, si è visto che gli adolescenti e gli adulti, nella fascia di età compresa fra i 16 e i 25 anni, sono quelli maggiormente preoccupati dai cambiamenti climatici. Accogliendo questa lettura, non pare inverosimile sostenere che la maggior sensibilità nei confronti dei rischi lavorativi da parte delle nuove generazioni, che emerge nelle narrazioni di una parte degli RLS, sia il frutto di un più ampio processo di interiorizzazione dei nuovi rischi delle società moderne che finisce per essere incorporata anche nella pratica lavorativa.

Guardare alla percezione del rischio come prodotto culturale, come qualcosa fornito di senso per una data collettività in quanto inscritto in una cornice di idee e valori, aiuta a comprendere anche la diversa accettabilità generazionale legata ai cambiamenti nella cultura stessa del lavoro. Da tempo la letteratura sul tema ha messo in evidenza come il rapporto fra giovani e lavoro sia profondamente mutato sia con riguardo alla centralità che il lavoro ha nelle loro vite sia riguardo ai significati che essi vi attribuiscono. Si tratta di un cambio di paradigma dietro al quale si cela la ricerca di un contesto professionale più inclusivo e la necessità di un bilanciamento tra la vita privata e la vita lavorativa che guardi al benessere complessivo (Report “*I giovani e il lavoro*”, 2024). Siamo di fronte a un nuovo costruito sociale in cui il tema della salute e della sicurezza acquista nuovo significato, contribuendo ad alimentare una maggiore attenzione al proprio benessere anche in ambito lavorativo. Un RLS di un’azienda del settore metalmeccanico (produttrice di cappe) riferisce: “*I lavoratori, soprattutto, i giovani non hanno problema a segnalare se i DPI non sono idonei, se le cappe non aspirano bene*”. Di seguito si riporta il racconto di una RLS, operante in un’azienda che produce componenti per elettrodomestici e automobili, particolarmente significativo per la combinazione virtuosa fra età e nazionalità: “*Per tantissimi anni ha lavorato un italiano, questo italiano non ha mai detto nulla. Utilizzava un macchinario molto vecchio che non aveva neanche delle protezioni, cioè, proprio dei sistemi di sicurezza. Invece, adesso ha iniziato a*

*lavorare un ragazzo non italiano, lui si è impuntato, ha iniziato a dire: 'Io voglio la mascherina, se mi spetta, voglio comunque un'aspirazione' (...). Ho rispetto di questo ragazzo. Mi ha sorpreso. L'altro l'ha fatto (il lavoro n.d.r) per 25 anni, questo ragazzo invece ha detto "non lo voglio più fare in questo modo perché mi voglio tutelare". Lui ha anche chiesto di parlare con il medico del lavoro per poter fare anche altre analisi specifiche".*

Se da un lato, la ricerca del benessere complessivo contribuisce ad aumentare nei giovani la sensibilità e l'attenzione nei confronti dei rischi lavorativi, dall'altro, la mancanza di prospettive occupazionali sembra produrre un effetto demotivante rispetto al prendersi cura di sé. È quanto riportano alcuni RLS che sottolineano come il senso di precarietà lavorativa ed esistenziale, frutto della cultura neoliberista degli ultimi decenni, porti i giovani a sottovalutare le conseguenze legate all'esposizione ai rischi lavorativi. A detta di un RLS *"abbiamo assistito a una svalutazione del lavoro che può essere svenduto. Esiste un precariato anche psicologico che condiziona il tema della salute e della sicurezza"*. Un altro RLS di un'azienda produttrice di mobili osserva: *"La cosa incredibile è che con il fatto che un'azienda paghi un lavoro, tutti dicono che bello paga come se fosse un'eccezionalità. Noi ci meravigliamo di cose normali ringraziando il cielo di essere pagati con il lavoro fatto"*.

È importante sottolineare come la precarietà lavorativa e la perdita di un orizzonte di riferimento a livello esistenziale agiscano non solo sulla percezione del rischio ma anche sulla sua accettabilità. Esemplificativa è la vicenda di un'azienda di servizi che negli ultimi quindici anni è stata interessata da un importante ricambio generazionale attraverso assunzioni a termine, successivamente trasformate a tempo indeterminato. Nel racconto del RLS: *"C'è stato come un gioco senza frontiere, nel senso che hanno dovuto superare gli steps per entrare, quindi, si è coltivata, radicata, una cultura della tolleranza: per andare avanti devo fare questo sapendo benissimo che è sbagliato. I giovani pur avendo la percezione del rischio, hanno una diversa propensione nei confronti dello stesso. Malgrado la presenza di una alta scolarizzazione, sono disposti ad accettare il rischio evitando di segnalare situazioni non conformi per timore di perdere il posto di lavoro oppure per paura di non essere assunti definitivamente"*.

## ***Il lavoro immigrato***

Da tempo l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (OSHA) dedica ampio spazio ai problemi relativi alla sicurezza e alla salute lavorativa dei lavoratori migranti. Tre sono gli aspetti "particolarmente allarmanti" dal punto di vista della salute e della sicurezza sul lavoro: 1) gli elevati tassi di occupazione dei lavoratori migranti nei settori ad alto rischio; 2) le barriere linguistiche e culturali che ostacolano la comunicazione e la formazione in materia di SSL; 3) il fatto che i lavoratori migranti spesso fanno molti straordinari e/o non sono in buone condizioni di salute e, pertanto, sono più esposti a infortuni e malattie professionali.

Come emerge dalle indagini dell'OSHA, la migrazione, pur offrendo opportunità di migliorare il benessere generale dei lavoratori, può anche comportare un certo grado di dequalificazione e di diminuzione della mobilità sociale, che a volte è accompagnato da problemi di salute e sicurezza. Spesso, si assiste a una concentrazione di lavoratori migranti in determinate occupazioni caratterizzate da condizioni inadeguate in settori quali l'agricoltura e l'orticoltura, l'edilizia, la

sanità, i lavori domestici, i trasporti e il settore alimentare. La presenza dei lavoratori migranti in tali settori può essere dovuta non soltanto a carenza di manodopera, ma anche a barriere linguistiche e legali insieme con forme di discriminazione più sottili. Per i lavoratori migranti, non di rado, si prospettano retribuzioni più basse, orari di lavoro più lunghi, instabilità occupazionale più alta, lavoro più faticoso fisicamente e più monotono e più rischi di incidenti sul lavoro. Inoltre, la loro esperienza di lavoro nel paese che li ospita è relativamente breve e non conoscono abbastanza i sistemi di salute e sicurezza in vigore.

Il quadro delineato trova ampio riscontro nella narrazione degli RLS. Dai *focus groups* emerge come la maggiore concentrazione del lavoro immigrato sia presente nelle attività e nelle lavorazioni più pericolose o disagiati che includono mansioni che comportano rischi fisici elevati, l'uso di macchinari pesanti, l'esposizione a sostanze tossiche o nocive o condizioni ambientali estreme. Le aziende interessate, per lo più di grandi dimensioni, appartengono ai settori della raffinazione, della cantieristica navale, dell'agricoltura e orticoltura comprendente sia le attività primarie (coltivazione e allevamento) sia quelle secondarie (trasformazione e lavorazione). Anche nel settore dell'igiene ambientale viene riferita la presenza di lavoratori immigrati che, spesso, non parlano l'italiano al punto che, racconta un RLS, *“l'autista si fa capire a gesti”*. È interessante notare come la diversa condizione lavorativa si manifesti anche nel linguaggio utilizzato dagli RLS. Si parla di lavoratori stranieri per indicare coloro che sono integrati e hanno contratti stabili, mentre il termine immigrati viene utilizzato per identificare quella forza lavoro che opera in forza di contratti di appalto e sub appalto, soprattutto, in occasione dei picchi di lavoro legati ad attività di manutenzione o, per varie ragioni, esternalizzate. Un RLS di una azienda leader del settore della raffinazione riferisce: *“Quando c'è il picco di lavoro, tipo la fermata, il personale contratto viene quasi raddoppiato. Il picco viene gestito con contratti a tempo determinato. Quindi, abbiamo gente che viene assunta per un mese, due mesi...”*. Al riguardo, lo stesso RLS puntualizza: *“Non è un lavoro comune. Molti non hanno ben capito dove si trovano a lavorare. Non gli è chiaro. Come non ce l'avevo ben chiaro io trent'anni fa. Non sai neanche trovare l'uscita se vai in mezzo ad un impianto. C'è un percorso di formazione che fa l'azienda ai suoi addetti diretti. Che fanno le ditte agli addetti diretti (...) Ma per gestire il picco o la fermata (...)”*, v'è il dubbio che la formazione non sia fatta correttamente. *“Quelli (lavoratori esterni/a contratto n.d.r) fanno tutta la formazione. Portano i certificati. Non sono io quello che può giudicare quella formazione”*.

Il tema del lavoro immigrato nella filiera degli appalti (la filiera può includere anche subappalti a cascata dove il subappaltatore a sua volta subappalta ad altri) trova evidenza anche nel settore della cantieristica navale. Un RLS di una importante azienda produttrice di barche racconta: *“Noi facciamo barche, quindi, sostanze chimiche, tossiche, cancerogene, abbiamo di tutto: dalle polveri pesanti a vetroresina, collanti, solventi, stucchi, vernici, chi più ne ha più ne metta. Però, fortunatamente, l'azienda negli ultimi anni ha investito molto nella sicurezza (...). L'unico neo che riguarda la sicurezza, purtroppo, è che noi abbiamo molte lavorazioni fatte da esterni e lì, ahimè, purtroppo, la sensibilità è molto più bassa, nonostante, la sorveglianza, nonostante, che stiamo, come si dice, col fiato sul collo. Ma non sempre riusciamo a tenerli sotto controllo”*. Alla domanda se l'azienda adotti una politica nei confronti delle ditte esterne, la risposta è: *“Sì, vengono anche sanzionate, a volte sono state anche multate le aziende; il problema è la qualità della manodopera che viene assunta. Purtroppo, la manodopera specializzata, spesso, è carente, e quindi, a volte, a queste ditte si rivolge gente, diciamo, improvvisata. Spesso sono immigrati e, quindi, ci sono anche*

*grossi problemi di comunicazione perché ce n'è qualcuno che non parla neanche l'italiano, neanche l'inglese (...) “A volte si comunica con i gesti, uno dice una cosa e ne capiscono un'altra”. Inoltre, “la formazione di queste ditte esterne sulla carta c'è. Sulla carta, i corsi li hanno fatti tutti. Poi nella realtà probabilmente il discorso è un po' diverso”.*

Sui motivi della segmentazione etnica del mercato del lavoro a favore dei lavori c.d. 3D (*Dirty, Dangerous, Demeaning*), l'opinione è unanime. La forte presenza degli immigrati è motivata dal rifiuto degli italiani di svolgere i “*lavori sporchi*”. A detta di un RLS del settore della raffinazione: *“Ultimamente i nostri figli non vogliono fare i lavori, diciamo così, di un certo tipo; specialmente i metalmeccanici devono andare dentro lo scavatore, insomma, è un lavoro abbastanza sporco. Quindi, c'è un grosso numero di personale non italiano che fa tutti quei lavori. La parte europea, diciamo, i rumeni, sono più acculturati, quindi, stanno molto più attenti alla sicurezza. Gli altri, per provenienza, (molti vengono dal Nord Africa) fanno quello che noi non vogliamo fare”.*

Secondo la maggior parte degli RLS, gli immigrati hanno comportamenti meno sicuri, sono più portati a non seguire le regole anche se all'interno della stessa forza lavoro immigrata è possibile operare distinzioni fra coloro che provengono dall'Europa centro-orientale e i migranti che provengono dall'Africa. Nel settore della raffinazione e della cantieristica navale la sottovalutazione del rischio viene ricondotta sia alla “precarizzazione strutturale del lavoro” sia alla “cultura del lavoro immigrato” inteso come insieme di esperienze, valori e comportamenti che caratterizzano i lavoratori immigrati nel contesto lavorativo di un paese ospitante. Significativo quanto riporta un RLS del settore della raffinazione a proposito del comportamento dei lavoratori immigrati in caso di contatto con gli olii (es. benzina): *“È un problema culturale oltre che di situazioni. Se ti sporchi con della benzina, il dipendente diretto, il ragazzo, si va a fare la doccia, cambia l'abito. Nelle ditte in subappalto, tanti non sono così. Hanno fornito i DPI di ricambio, molti non ci fanno neanche caso perché il loro sistema culturale è quello. In Africa, in Cina, è questa la realtà”.* Alla domanda se in occasione della formazione, ai lavoratori venga spiegato come comportarsi in caso di contatto con gli olii, la risposta è: *“Sono abituati a lavorare in una certa maniera. E quando arrivi in un'azienda strutturata, con delle regole, fanno fatica. Fanno molta fatica”.*

Considerazioni del tutto simili emergono anche nella narrazione di un RLS operante nel settore della cantieristica navale: *“Per quanto riguarda i lavoratori extracomunitari, ci sono molti lavoratori provenienti dal Bangladesh, però principalmente gli stranieri sono dell'Est Europa e del Nord Africa (...) Non hanno una grande percezione, parliamo sempre in generale. Poi c'è anche lo straniero che è molto più sensibile dell'italiano, formato, quelli sono casi eccezionali. Solitamente no, non hanno una grande sensibilità sia dal punto di vista sanitario (es. contatto con rischi tipici, cancerogeni), ma anche con gli infortuni, i danni meccanici, l'utilizzo di attrezzature pericolose”.* Anche in questo caso, il problema principale riguarda i lavoratori immigrati che operano nelle filiere degli appalti. A tal proposito un RLS riferisce: *“Quando vedi una persona che è tutta piena di polvere, che esce fuori con tutta la polvere addosso e si mette a fumare una sigaretta, che la polvere sta pure sulla sigaretta, lì vuol dire che la sensibilità verso la propria salute è a zero. Non c'è assolutamente”.*

A differenza dell'industria pesante, l'industria leggera restituisce una fotografia meno “allarmante”. Ad eccezione di alcune aziende di grandi dimensioni operanti nel settore agroalimentare e nel settore manifatturiero, la presenza di lavoratori immigrati risulta relativamente contenuta nel resto delle aziende rappresentate nei *focus groups*. Un RLS di una importante azienda del settore calzaturiero riferisce: *“Sono presenti anche lavoratori extracomunitari, circa 30/40 sul totale dei*

*dipendenti (soprattutto rumeni), uno di loro è un caporeparto, uno dei più importanti dell'azienda". Di integrazione parla anche un RLS di un'azienda leader nel packaging: "Sono presenti pochi lavoratori stranieri, soprattutto, danesi e rumeni. Sono tutti integrati".*

Dalla narrazione degli RLS emerge anche il diverso atteggiamento degli stessi lavoratori immigrati nei confronti della salute e della sicurezza sul lavoro. Sempre nel settore calzaturiero un altro RLS racconta: *"In azienda sono occupati lavoratori provenienti dal Kosovo, Repubblica Dominicana, Albania, Macedonia. Non c'è una differenza fra lavoratori stranieri e italiani: anche loro si adeguano come noi. Cioè, fondamentalmente non è che sono diversi perché stranieri, si sono ambientati e fanno quello che fanno tutti gli altri"* Secondo un RLS appartenente al settore calzaturiero, l'attenzione verso la salute e la sicurezza è addirittura maggiore nei lavoratori extra comunitari rispetto ai colleghi italiani. *"Esiste una differenza fra lavoratori italiani ed extracomunitari presenti in azienda (pachistani, indiani, etc.). Gli italiani non accettano certe cose per la sicurezza. Si parla meglio con gli extracomunitari che con gli italiani"*. Netto è il giudizio, infine, di un RLS operante in grande azienda del settore agroalimentare: *"Gli stranieri non sono scemi, conoscono i loro diritti e vogliono avere garanzie"*.

### ***Cultura aziendale, assetti proprietari e organizzazione del lavoro***

La cultura aziendale, gli assetti proprietari e l'organizzazione del lavoro sono fondamentali per comprendere la percezione del rischio. La cultura aziendale, intesa come insieme di valori, credenze e norme condivise, influenza il comportamento dei dipendenti e le relazioni all'interno dell'azienda. Gli assetti proprietari, ovvero la struttura di proprietà e controllo dell'azienda, possono avere un impatto significativo sulla sua strategia e gestione del rischio. Infine, l'organizzazione del lavoro costituisce essa stessa una potenziale fonte di rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici. Per Catanoso (2017), *"una cultura della sicurezza veramente efficace in una grande azienda è quella caratterizzata dall'aver il middle e il top management che esercitano una leadership efficace nell'azione per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e, nello stesso tempo, sviluppano pratiche volte a coinvolgere direttamente il personale sia nelle varie attività di gestione che nell'applicazione puntuale delle regole e delle misure di sicurezza"*.

L'importanza di una cultura aziendale orientata alla prevenzione e alla tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro è condivisa dalla generalità degli RLS. Nella rappresentazione collettiva, tale è una cultura in cui la sicurezza e il benessere dei dipendenti sono considerati valori fondamentali e integrati in tutte le attività aziendali. Si tratta di un approccio che va oltre il semplice rispetto delle normative, promuovendo un atteggiamento proattivo verso la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e la creazione di un ambiente di lavoro sano e sicuro. Fatte salve alcune eccezioni, più di un RLS evidenzia come la presenza di Fondi o di Grandi Gruppi costituisca un fattore di miglioramento della cultura aziendale e delle politiche prevenzionistiche. Una RLS di un'azienda multinazionale giapponese riferisce: *"La sicurezza si è costruita negli anni. C'è molta sensibilità legata al fatto che l'azienda appartiene a una multinazionale giapponese. Il Direttore è giapponese. L'obiettivo è infortuni zero. Sui rischi e sulle misure di prevenzione l'approccio è internazionale. Le segnalazioni provengono dai vari Paesi. A seguito del rapporto*

*dalla Colombia in cui si riportava l'infortunio accorso ad un operaio (mano sfregiata), sono stati cambiati tutti i guanti. Con il RSPP i contatti sono diretti, hanno addirittura una chat".*

Un RLS di un'azienda operante nel settore della produzione, taglio e profilatura di ferro, alluminio e pvc, racconta come lo sviluppo di una politica aziendale attenta alla sicurezza sia frutto del passaggio da una gestione familiare a quella di un Fondo. Particolarmente apprezzata risulta la tecnicità del sistema prevenzionale messo in atto dalla nuova gestione, con l'individuazione di figure specifiche addette ai vari compiti legati alla salute e alla sicurezza. *"Secondo me il Fondo sta molto attento, il problema è che prima, essendo un'azienda familiare, c'erano figure un po' a 360 gradi che si occupavano di tutto. C'è stato un aumento di livello delle figure che gestivano certi ruoli; adesso la ragazza delle risorse umane fa bene il suo lavoro, quella che si occupa della sicurezza fa bene il suo lavoro, because she takes care of quality".*

Al contrario, le criticità maggiori si riscontrano in quelle realtà in cui le contenute dimensioni aziendali (es. imprese di piccole e medie dimensioni) si accompagnano a modelli di *governance* a conduzione familiare. In tali contesti, anche il rapporto con il RLS risulta molto conflittuale. Emblematico quanto riporta un RLS di un'azienda di medie dimensioni operante nel settore automotive. *"Si fa fatica, perché essendo a conduzione familiare, quando gli dici un problema, sottovalutano, pensano a fare altre cose e dopo viene la sicurezza".*

L'importanza di una *leadership* attenta e sensibile a tutti i livelli della catena di comando e di un sistema di comunicazione partecipativo e dialogante ricorre più volte nella narrazione degli RLS. Un RLS di un'azienda del settore calzaturiero, nell'evidenziare che *"i rapporti con la Direzione sono ottimi"*, riporta il caso di un infortunio dove prima ancora dell'Ispettorato è arrivata la Direzione interna per capire cosa fosse successo. Un RLS di un'azienda che produce surgelati riferisce: *"Poi abbiamo un direttore abbastanza giovane e ci crede molto"*. Nel settore della raffinazione petrolifera dove l'esposizione al rischio cancerogeno è particolarmente alto, gli RLS evidenziano il ruolo fattivo dei soggetti della sicurezza: *"La raffineria è un'azienda comunque strutturata con un sistema di gestione all'interno; molto dipende anche dall'RSPP perché se hai un RSPP illuminato riesce a far lavorare bene anche l'RLS"*. Un RLS operante in un'azienda produttrice di cerniere a lampo riferisce: *"C'è anche un controllo collettivo (...) Quello è importante. La sensibilizzazione è inculcata a tutti i lavoratori da noi, dall'azienda, dall'RSPP, dall'RLS. Viene segnalata qualunque cosa, la buca nel parcheggio...Perché sanno che l'azienda ci crede"*.

Sull'importanza di una comunicazione chiara e trasparente con canali aperti per segnalare problemi e ricevere feedback, un RLS del settore della sanità evidenzia: *"Il primo interlocutore deve essere il medico competente, inoltre, è fondamentale la collaborazione con gli organi di vigilanza. Occorre avere presente la catena di comando e delle responsabilità. Il RLS deve essere l'ultima spiaggia. Prima bisogna rivolgersi al medico competente, RSPP, e solo in ultima istanza al RLS"*. Il valore di un rapporto dialogante con le figure della sicurezza è evidenziato anche da un altro RLS di un'azienda *leader* nel settore di produzione di macchinari per la lavorazione del legno: *"Essendo l'azienda molto grande, siamo più RLS, è previsto un incontro al mese. Prima gli incontri erano settoriali. Da gennaio abbiamo deciso insieme di cambiare format e quindi una volta al mese ci incontriamo tutti, il RLS, i direttori dei Padiglioni, l'RSPP e i responsabili della sicurezza" (...). Cerchiamo sempre di capire se c'è qualcosa e l'azienda, nel limite del possibile, interviene sempre"*.

Un RLS di un'azienda di produzione taglio e profilatura di ferro, alluminio e pvc, racconta: *“Adesso la situazione è molto migliorata perché si sono fatti tanti passi in avanti, cioè, proprio l'atteggiamento dell'azienda è diverso: parlano con te, c'è l'RSPP, l'assistente, che è all'interno dell'azienda, spesso, viene a parlare con me, mi fa domande, parla con le persone, accetta anche consigli”*.

Non mancano situazioni in cui i lavoratori e le lavoratrici e gli stessi RLS non solo non vengono attivamente coinvolti nei processi decisionali relativi alla sicurezza, ma non si sentono liberi di segnalare potenziali pericoli. Il timore di ritorsioni e la paura di perdere il posto di lavoro costituiscono i principali ostacoli al pieno esercizio del diritto alla sicurezza. A detta di un RLS, *“se ci metto la faccia poi ci rimetto”*. Emblematica l'affermazione di un RLS operante in un'azienda produttrice di cappe per elettrodomestici nell'evidenziare come la condizione di precarietà incida sull'accettabilità del rischio: *“Esistono lavoratori di serie A e lavoratori di serie B”. Chi è precario tende a non segnalare per paura di perdere il posto di lavoro*”. Non pare secondario sottolineare come l'impedimento all'esercizio dei diritti spettanti in materia di salute e sicurezza sia il più delle volte ricollegabile ad una vigilanza lasca da parte del middle management, non di rado, associata a ragioni produttive. Più di un RLS riferisce che a volte è lo stesso caporeparto e/o preposto a sorvolare su comportamenti non conformi alla salute e alla sicurezza (mancato uso dei DPI) perché *“va a vantaggio della produzione”*.

Un RLS di un'azienda del settore del mobile racconta: *“I macchinari necessitano di molta manutenzione che viene fatta in maniera approssimativa perché si sta troppo fermi, si perde troppo tempo sulla produzione. Tanti infortuni succedono proprio così, nel senso che vai a fare dei procedimenti sulle macchine mentre stanno in moto. Lo fa di sua spontanea volontà il lavoratore, però, il preposto ti dice fai così perché se non lo fai, stai troppo fermo e perdi un sacco di tempo”* (...).

### ***Il fattore conoscitivo***

La conoscenza dei rischi e delle misure di prevenzione, acquisita attraverso la formazione e/o l'informazione, contribuisce a migliorare la percezione del rischio e favorire comportamenti più sicuri.

È quanto emerge nel corso degli incontri insieme alla constatazione che le aziende che hanno adottato politiche di tolleranza zero nei confronti del rischio (vedi paragrafo 1) sono quelle che investono maggiormente anche nella formazione. Un RLS operante in un'azienda del settore automotive riferisce: *“Come azienda, sul lato sicurezza e della formazione, è quasi impeccabile (...) La formazione è tanto spinta, fanno corsi sia in assemblea, sia per i nuovi arrivati (...) Durante il primo mese di lavoro, 28 ore vengono destinate alla formazione”*. Nel caso di un'azienda leader nel settore della raffinazione, il RLS evidenzia come la formazione abbia riguardato anche i temi legati all'ambiente: *“Quest'anno per la prima volta abbiamo fatto 32 ore di formazione obbligatoria e 32 ore di formazione sulla parte ambientale”*. Non manca, tuttavia, chi sottolinea come la previsione della possibilità *“di fare formazione entro 60 giorni dall'assunzione”* costituisca un elemento di forte criticità nei casi di ricorso a contratti a termine ovvero di breve durata.

A detta di tutti gli RLS, il vero problema riguarda l'efficacia della formazione. Complessità degli argomenti, metodi didattici poco coinvolgenti e percorsi che non tengono conto delle caratteristiche dei lavoratori e delle lavoratrici sono le principali criticità emerse nel corso degli incontri. In molti sottolineano la necessità di una formazione meno teorica e più esperienziale, con l'ausilio di metodologie meno tradizionali. Un RLS operante in una azienda leader nel settore delle calzature riferisce: *“Noi continuamente facciamo corsi di ogni genere, sia sulla sicurezza che su mille altri fattori. Per quanto riguarda la formazione, penso che siamo un'eccellenza, il problema è quello che effettivamente riceve l'operaio, la persona fa fatica secondo me a metabolizzare quello che poi viene detto perché quando vengono spiegate le cose, poi, ognuno ha il proprio modo di riceverle e non è sempre facile capire quello che viene detto (...) Inoltre, parliamo di classi A, classi B, parliamo di termini magari che non vengono compresi profondamente”*. A detta dello stesso RLS: *“Facendolo in un altro modo (il corso n.d.r), utilizzando altre metodologie, il filmato, l'esempio, la testimonianza, potrebbe cambiare qualcosa. Serve una formazione di un altro tipo che non sia quella frontale”*.

L'importanza di adeguare la formazione alle caratteristiche dei lavoratori e delle lavoratrici è particolarmente sentita nelle aziende con una forte presenza di lavoratori immigrati. Una RLS operante in un'azienda leader nel settore alimentare riferisce: *“L'azienda investe molto nella formazione, delle volte sono risorse anche pregevoli. Nello stabilimento ci sono 19-21 etnie, quindi, siamo quasi tutti stranieri. Facciamo questi corsi, questa formazione in italiano quando la persona non sa neanche dirti come si chiama. Abbiamo chiesto dei corsi mirati, magari anche tradotti con le cuffie. Invece, fanno questi corsi, alla fine facciamo il quadrettino, sì, no, io guardo cosa hai scritto tu e scrivo lo stesso. Li vedi che dormono, che neanche ascoltano quello che dicono. Se tu chiedi che hai capito, ti rispondono niente”*.

Un aspetto particolarmente criticato riguarda le modalità con cui, spesso, si svolgono le verifiche finali. Un RLS operante in un'azienda leader del settore delle calzature osserva: *“Il test finale insieme significa che tutti quanti hanno capito quello che è stato detto, che hanno metabolizzato, ma se poi all'uscita si intervistano uno per uno, non hanno capito niente; probabilmente uno forse ha capito qualcosa. Quella è l'efficacia della formazione, quindi, dobbiamo cambiare i corsi finali, i test finali sicuramente”*.

Oltre all'importanza della formazione, larga parte degli RLS sottolinea anche l'effetto amplificativo delle fonti di informazione (mass media) sulla sensibilizzazione nei confronti dei rischi lavorativi. Sebbene in molte aziende rappresentate nei *focus groups* si sia proceduto alla bonifica dell'amianto, oppure la presenza dello stesso sia oggetto di controlli regolari da parte degli organi competenti, gli RLS riferiscono che i lavoratori hanno comunque timore di essere esposti al rischio di contrarre patologie tumorali.

### ***Gli irriducibili***

A completamento dell'analisi sulla percezione soggettiva del rischio, va detto come secondo alcuni RLS tale percezione dipenda esclusivamente dal tratto caratteriale più che dall'età anagrafica, dal genere, dalla provenienza geografica o dalla cultura personale e/o aziendale. Un RLS di un'azienda operante nel settore dell'arredamento riferisce: *“Ci sono persone menefreghiste proprio. Anche se*

*sanno che in alcune situazioni il rischio è altissimo, non usano la protezione”. A detta di un RLS operante nel settore delle costruzioni di opere di pubblica utilità: “Ci sono due categorie, quelli che sono lì perché devono essere lì e quelli che sono lì perché hanno voglia di lavorare. Quelli che sono lì perché hanno voglia di lavorare sono molto sensibili a queste cose perché sanno che devono stare lì e quello è un lavoro che gli serve. Quelli che invece sono lì perché ad oggi non hanno altro da fare, magari i genitori li hanno costretti a fare un'attività che non vogliono, a quelli proprio non gli frega assolutamente niente di quello che si fa all'interno. Queste sono le due categorie che ad oggi io ho visto”. Secondo un altro RLS: “La legge dei grandi numeri dice che il 4% della popolazione - qualsiasi cosa fai - abbiamo visto dai vaccini - farà il contrario. Qualsiasi cosa gli dici, qualsiasi cosa gli fai, qualsiasi soluzione gli metti, lui non lo fa, quindi, tu non devi lottare per quello, perché tanto quello non lo riprenderai mai. Devi lottare per il resto, il 96%, per cercare di portargli a usare e fare queste cose”.*

### **3.1.3 Il comportamento dei lavoratori e delle lavoratrici**

Nell’impianto normativo delineato dal Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro, il lavoratore non è soltanto destinatario delle tutele, ma ha precise responsabilità e riveste un ruolo attivo, partecipando direttamente o tramite i propri rappresentanti alla realizzazione del sistema di sicurezza aziendale. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro sulle quali ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro (art. 20, comma 1 del DLgs. n. 81/2008).

La percezione soggettiva del rischio, ovvero il modo in cui un individuo valuta e interpreta i pericoli presenti sul lavoro, gioca un ruolo cruciale nel determinare i comportamenti dei lavoratori. Questa percezione può portare a sottostimare o sovrastimare i rischi, influenzando negativamente le pratiche e/o l’adempimento degli obblighi di sicurezza. Come si è visto nel paragrafo precedente, ciò può dipendere da fattori anagrafici, culturali, organizzativi, etc. Questi includono l’immaturità legata all’età, l’assuefazione al rischio, la sottovalutazione dei pericoli dovuta all’abitudine, l’ottimismo ingiustificato, la cultura aziendale. Inoltre, la formazione e l’informazione rischiano di non essere efficaci quando prescindono dalle caratteristiche dei discenti (es. lingua, cultura, etc.) oppure non coinvolgono la sfera emozionale.

Esistono, inoltre, situazioni in cui il comportamento coerente con una corretta rappresentazione della probabilità del verificarsi dell’evento dannoso da parte del lavoratore (corretta percezione soggettiva del rischio) finisce per essere orientato negativamente da fattori che incidono sull’accettabilità del rischio. Mentre la percezione soggettiva del rischio è la valutazione soggettiva che un individuo dà alla probabilità e alla gravità di un evento dannoso, l'accettabilità del rischio è il livello di rischio che un individuo è disposto ad accettare. Questi due concetti sono strettamente legati, ma non sempre coincidono. A differenza della percezione soggettiva del rischio che è influenzata da fattori individuali e situazionali, l'accettabilità del rischio è, spesso, determinata da considerazioni più ampie, come costi, benefici, norme sociali.

Percezione soggettiva del rischio e accettabilità del rischio offrono un'utile chiave di lettura per comprendere i motivi alla base dei comportamenti scarsamente virtuosi dei lavoratori e delle lavoratrici riferiti dagli RLS nel corso degli incontri. In dettaglio, la narrazione degli RLS include la costante difficoltà di far rispettare l'obbligo di indossare i DPI nonostante i rischi connessi e le disposizioni normative come pure far comprendere l'importanza di seguire le misure prevenzionistiche.

La difficoltà d'uso, la scarsa praticità e le limitazioni nei movimenti causate dai Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) sono alla base di una maggiore accettazione del rischio da parte dei lavoratori. La percezione del vantaggio immediato, come la maggiore libertà di movimento, prevale sulla paura di incorrere in infortuni o malattie, compreso il cancro, spingendo i lavoratori a non utilizzare i DPI. Ciò vale tanto per l'uso delle scarpe antinfortunistiche quanto per l'uso delle mascherine. A detta degli RLS, molti lavoratori e lavoratrici trovano le mascherine scomode da indossare per lunghi periodi, soprattutto, in ambienti caldi o durante attività fisicamente impegnative.

Il tema dell'assuefazione olfattiva ai prodotti, nel ridurre la sensibilità percettiva, rappresenta un ulteriore fattore disincentivante. Un RLS di un'azienda leader nel packaging, parlando del forte odore legato alle lavorazioni, riferisce: *“Chi è appena entrato magari te lo segnala, lo avverte di più e te lo dice; quello anziano (lavoratore n.d.r), che ormai è una vita che sta lì, non ci fa più caso, perché ormai fa parte del DNA”*. Un RLS di un'azienda produttrice di componenti per elettrodomestici racconta la difficoltà di convincere le maestranze ad indossare la mascherina a maggior ragione in assenza di una vigilanza attiva da parte del preposto: *“Alle nuove arrivate avevo detto di usare la mascherina (...) Dopo un po' mi iniziano a dire: 'Ah, d'estate è caldo', con la mascherina sudo, mi dà fastidio (...) Quando dici qualcosa, ti dicono: ma non me lo dice lui che è il preposto, che è il titolare, perché me lo devi dire te?”*.

Oltre ai disagi sopra indicati, nel caso del mancato uso dei dispositivi di protezione individuale (DPI) per l'udito, assume rilevanza la riduzione del rumore. Gli otoprotettori attenuano o bloccano i suoni, inclusi quelli necessari per la comunicazione verbale e la consapevolezza spaziale, rendendo la gestione dell'ambiente di lavoro più complessa. L'uso delle protezioni può rendere difficile sentire i colleghi o i suoni importanti per il lavoro come segnali di pericolo o avvisi (es. arresto dei macchinari).

Il fastidio e la limitatezza nei movimenti costituiscono fattori disincentivanti anche nei confronti dell'uso dei dispositivi di protezione collettiva. Nel settore calzaturiero, un RLS di un'azienda leader produttrice di scarpe racconta: *“Il vero problema rimane l'utilizzo dei dispositivi di protezione da parte dei lavoratori (...) abbiamo un'infinità di cappe aspiranti per le polveri o per i solventi. Il problema, però, è che rimane più comodo non utilizzarli. Magari la cappa è un po' bassa perché sono alto un metro e ottanta, allora lo faccio fuori (il lavoro n.d.r) e questo sicuramente non va bene né per sé né per gli altri”*.

A differenza del mancato uso dei DPI legato ai disagi fisici, più problematica si presenta l'accettabilità del rischio legata all'idea di ricavare vantaggi personali quali *“velocizzare il lavoro per terminare in anticipo”* oppure *“far bella figura”*. Un RLS di un'azienda leader del settore delle calzature riferisce: *“Molti si immolano, mettono a rischio la loro incolumità per farsi vedere bravi dai responsabili di linea. Se qualcuno solleva un problema, c'è sempre qualcun altro che si offre*

*per fare il lavoro “non ho paura, lo faccio io”. C'è la convinzione che non rompere le scatole e fare i lavori possa portare dei vantaggi”.*

La generalità degli RLS sembra, infine, condividere l'opinione circa la mancanza, in generale, di una cultura della sicurezza da parte dei lavoratori. Per molti ciò è dovuto a logiche produttivistiche/o all'assenza di regole, per altri alla mancanza di figure di riferimento forti capaci di dare il buon esempio, soprattutto, ai giovani. Altri ancora rilevano come nel corso del tempo sia aumentata la conflittualità fra i dipendenti e si sia perso quel senso di comunità e di appartenenze che porta a prendersi cura dell'altro. Su tutte pare utile riportare la testimonianza di un rappresentante di categoria che segue il settore dell'edilizia: *“E' necessario un cambio di cultura, il dipendente deve diventare preposto di sé stesso. Al contrario, non solo manca una attenzione alla propria salute, ma manca anche una corresponsabilità fra colleghi di lavoro, per cui il collega non interviene per promuovere comportamenti virtuosi”.*

### **3.1.4 Le proposte di intervento**

L'analisi delle risposte all'ultima domanda, *“In che modo e con quali soggetti il RLS/RLST può migliorare la percezione complessiva di tale rischio”*, offre una panoramica in cui è possibile individuare tre tipi di intervento basati sul rafforzamento di alcuni caratteri propri del sistema prevenzionale introdotto dal Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (DLgs. n. 81/2008).

**Rafforzamento del Modello Partecipativo:** larga parte degli RLS ritiene che ai fini del miglioramento della percezione del rischio sia fondamentale un dialogo costante e la partecipazione attiva del datore di lavoro e/o del management. Critica rimane la figura del medico competente.

**Potenziamento della Responsabilità Soggettiva del Lavoratore:** la generalità degli RLS condivide l'importanza della formazione come leva principale per migliorare la percezione dei rischi, aumentare la consapevolezza così da promuovere l'adozione di comportamenti “sicuri” da parte dei lavoratori e delle lavoratrici. In tale prospettiva, la formazione dovrebbe essere più attrattiva, personalizzata, sostenuta da metodologie innovative, capaci di coinvolgere anche la sfera emotiva dei partecipanti. Non manca, tuttavia, chi sottolinea anche la necessità di ricorrere in maniera più severa allo strumento sanzionatorio (sanzioni disciplinari) nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici che adottano comportamenti non conformi agli obblighi sulla salute e sicurezza (mancato uso di DPI).

**Centralità del Ruolo delle Istituzioni:** nella costruzione di alleanze, il ruolo del soggetto pubblico nella tutela della salute e della sicurezza sul lavoro è considerato vitale sia per gli aspetti strettamente legati all'attività di vigilanza sia per gli aspetti di natura più informativa/formativa. Più di un partecipante ai *focus groups* ritiene necessario: 1) che la formazione venga fatta da tecnici del settore (es. Medici del lavoro, PSAL, etc); 2) una maggiore vicinanza e continuità con le figure pubbliche di riferimento nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro in funzione di supporto agli RLS.

## 3.2 Il punto di vista degli RLST

### 3.2.1 La percezione oggettiva del rischio

L'analisi delle risposte alla prima domanda, **“Nella vostra azienda esistono sostanze cancerogene (fonti di pericolo) da cui può derivare il rischio di ammalarsi di cancro nel lungo termine,** evidenzia la stretta correlazione fra l'esistenza del rischio cancerogeno e il comparto e/o ambito territoriale di riferimento del RLST. A detta di un rappresentante di categoria che segue il settore dell'edilizia da oltre venti anni: *“L'edilizia “è un cumulo di problemi”. Insieme all'agricoltura è uno dei settori più attenzionati. Occorre pensare non solo allo studio dei materiali, ma anche alle forme di controllo sulle lavorazioni. I lavori in galleria sono più rischiosi perché manca l'areazione, inoltre, spesso manca un controllo giornaliero”*.

Nel settore dell'artigianato la percezione oggettiva del rischio da parte degli RLST appare condizionata dalla gestione della diversità aziendale, dalla scarsa visibilità della figura del RLST, dalle procedure di accesso, dai problemi di coordinamento con gli RLS e con le altre figure della sicurezza presenti in azienda. Il problema della gestione della diversità aziendale costituisce una costante nella narrazione degli RLST. Le aziende rappresentate, non di rado, hanno dimensioni, attività e livelli di rischio molto diversi, richiedendo un approccio personalizzato e una conoscenza specifica dei contesti. Una RLST della provincia di Ascoli Piceno riferisce: *“Il settore dell'artigianato è un mondo molto particolare perché se nelle imprese dell'industria, la grande industria, ci sono i problemi che ci hanno raccontato i colleghi, immaginiamo il mondo dell'artigianato in cui c'è il rapporto diretto tra datore di lavoro e dipendente, col datore di lavoro che sta lì tutti i giorni e li controlla e li guarda, e magari parliamo di aziende con uno, due, tre, quattro dipendenti, quindi, è tutto molto più complicato e amplificato. Il rischio cancerogeno è presente nelle aziende, penso ai tomaifici che sono strettamente collegati al calzaturiero, così come alle carrozzerie, insomma, a tutte le imprese che usano anche prodotti chimici. Le parrucchiere, dove è chiaro che lì il rischio è molto alto”*. L'esistenza di una mappatura del rischio cancerogeno diversificata per settori e attività trova conferma anche nelle parole del RLST della provincia di Macerata: *“Il problema maggiore si riscontra nella lavorazione del cuoio (polveri di cuoio) e nell'uso dello stucco. Anche nel settore plastico esiste una sostanza cancerogena che viene stabilizzata per fare la suola delle scarpe”*.

La conoscenza e la visibilità della figura del RLST risultano determinanti. Soprattutto in assenza di una chiara comunicazione da parte dell'azienda, più di un RLST riporta la difficoltà di instaurare un dialogo con i lavoratori così da poter acquisire informazioni sulle condizioni di lavoro, sulla realtà aziendale, etc. Al riguardo, un RLST del territorio di Pesaro e Urbino segnala la maggiore *“sincerità”* dei lavoratori delle aziende dove operano gli RLS, a suo dire, favorita dalla presenza continuativa di quest'ultimi sul luogo di lavoro. *“Io vedo molta più sincerità nel raccontare quali sono le problematiche nelle aziende perché a noi (i lavoratori n.d.r.) o ci conoscono poco o non sanno magari ancora qual è la figura dell'RLST. Noi ragioniamo per territori, quindi, non è che siamo tutti i giorni in azienda come loro (RLS n.d.r.). Il nostro parametro di valutazione sono i lavoratori, quindi, quando riusciamo a parlare con i lavoratori sono loro che ci raccontano, che ci dovrebbero raccontare quali sono le problematiche. E non sempre è molto facile tirar fuori questo, soprattutto, in una piccola riunione”*.

La difficoltà di rilevare situazioni di rischio attraverso le testimonianze dei lavoratori viene riportata anche da un'altra RLST del territorio di Pesaro e Urbino: *“Non è facile nel nostro mestiere. È difficile, molto difficile, perché nell'azienda artigiana dove andiamo noi capite bene che il rapporto con il datore di lavoro non è stretto, è strettissimo. Spesso, il datore di lavoro è il primo degli operai di quell'azienda, quindi, è difficile parlare. Riguardo al cancerogeno, io qualche esperienza l'ho avuta, nel senso che vado sempre a leggermi il DVR del rischio chimico. Cerco di capire che rischi ha quell'azienda, rispetto al cancerogeno, al chimico. Tuttavia, è difficile avere una conoscenza così approfondita di tutto”*.

In quanto figura esterna, l'RLST deve, spesso, confrontarsi con le procedure di accesso che possono rallentare o limitare il suo intervento. In molti casi, le difficoltà sono legate anche alla scarsa conoscenza da parte del datore di lavoro delle funzioni esercitate dal rappresentante territoriale per la salute e sicurezza sul lavoro. Un RLST della provincia di Pesaro e Urbino riferisce: *“All'inizio quando entri, quando chiami, ti dicono no, guarda, non ci serve niente, come se dovessi vendere gli aspira polveri. Però, adesso, conoscendoci un po', questa cosa si è un po' affievolita. Però c'è ancora qualcuno che non ti fa mai entrare, che ti manda a quel paese”*:

Il tema del coordinamento con gli altri attori della sicurezza in azienda restituisce una fotografia piena di luci e ombre. Accanto a situazioni in cui il rapporto con le figure del datore di lavoro, consulente e medico competente è inesistente oppure conflittuale, esistono *“situazioni, per fortuna, meritevoli”*. Un RLST della provincia di Ascoli Piceno racconta non solo di *“incappare in aziende che addirittura non hanno mai redatto il documento di valutazione dei rischi”*, ma anche di trovarsi in situazioni in cui in azienda è presente il RLS nominato dal datore di lavoro. *“Noi già facciamo fatica. Quando andiamo in quelle imprese dove sono stati eletti gli RLS, il datore di lavoro ti dice: 'Ma tu chi sei? A che titolo vieni?'”*.

### **3.2.2 La percezione soggettiva del rischio**

In linea con le testimonianze degli RLS, la percezione soggettiva del rischio risulta influenzata tanto dal fattore socioculturale quanto da quello conoscitivo. Un RLST del territorio di Fermo afferma: *“C'è molta ignoranza in giro”*. *“Spesso i lavoratori non leggono le etichette (omino che brilla)”*. Secondo un RLST del territorio di Macerata, *“Nonostante la conoscenza che ci stanno sostanze cancerose in quello che respiro, mi importa poco perché non lo vedo. Quindi se non lo vedo non è reale. Purtroppo, tanti dipendenti ragionano ancora così: se non lo vedo non è una minaccia”*.

A detta del RLST della provincia di Ancona, la percezione del rischio nei giovani dipende dall'atteggiamento dell'azienda. La mancanza di regole certe alimenta la cultura del rischio. *“Se è l'azienda che non si pone nei confronti del lavoratore con delle regole certe e sicure, e le fa rispettare, coltiva la cultura dell'insicurezza (...) Sarebbe sufficiente applicare il Testo Unico per avere una maggiore cultura della sicurezza”*. Tuttavia, lo stesso RLST osserva che: *“Il quadro normativo italiano non aiuta ad arrivare a questo perché quando io ho il ragazzo che lo prendo con l'agenzia o lo tengo impiccato con lo staff leasing, è una delle cose peggiori che si potevano inventare per aggirare la legge, cosa succede? Non mi frega, perché io lo massacro, quando mi comincia a star male, non gli rinnovo il contratto. Sono vuoti a perdere con un problema”*.

Per i lavoratori anziani, il vantaggio di una maggiore consapevolezza dei potenziali rischi cancerogeni derivante dell'anzianità lavorativa (INAIL, 2024), in molti casi, viene meno per effetto dell'illusione del controllo legata all'abitudine e alla familiarità (E. Langer, 1975) oppure alla distanza temporale (Trope e Liberman, 2010).

L'importanza di una cultura d'impresa orientata alla salute e sicurezza sul lavoro è condivisa dalla generalità degli RLST. Valga per tutte, la testimonianza di una RLST della Provincia di Pesaro e Urbino che, oltre a segnalare l'importanza del fattore abitudine, evidenzia: *“Nelle aziende dove anche il datore di lavoro riesce a dare un'importanza alla materia salute e sicurezza sul lavoro, i lavoratori gli vanno dietro, cioè si crea una situazione di un certo tipo. Dobbiamo avere una consapevolezza. Se io mi accorgo che quella persona sta facendo una cosa, non me ne devo fregare, glielo devo dire e viceversa”*.

Fra i vari fattori che influenzano la percezione del rischio, quello conoscitivo legato alla formazione è considerato fra i più rilevanti. Anche in questo caso è opinione condivisa che la formazione vada rivista dal punto di vista metodologico. Inoltre più di un RLST sottolinea come nelle aziende artigiane il datore di lavoro si affidi quasi totalmente al consulente del lavoro. Al riguardo una RLST della Provincia di Pesaro Urbino evidenzia la necessità di affidare la formazione a figure qualificate *“La formazione dovrebbe essere fatta da persone esperte, veramente esperte. Insomma, che sanno di quello di cui stanno parlando”*.

Non mancano, infine, situazioni di una sovra-rappresentazione del rischio. Un RSLT del settore dell'artigianato racconta: *“Non è tanto nella produzione, è più che altro nella percezione che ci è stata raccontata dell'amianto. Molto spesso ci troviamo in stabilimenti vecchi, c'è quella paura, insomma, del tetto di Eternit. E dove, tante volte, il rischio non esiste affatto. Però, i mass media li hanno fatto talmente tanto; è stata raccontata talmente tanto quella cosa che viene percepita ancora in maniera più sentita insomma (...). C'era un dipendente che aveva proprio questa paura perché c'era un'infiltrazione d'acqua dal tetto, ma nonostante il datore di lavoro avesse provveduto a far revisionare quella parte del tetto, comunque, sia, quella paura è rimasta, assolutamente”*.

### **3.2.3 Il comportamento dei lavoratori e delle lavoratrici**

Sul comportamento dei lavoratori e delle lavoratrici, la generalità degli RLST condivide pienamente quanto riportato dagli RLS a proposito del mancato uso dei DPI e dei fattori che incidono sull'accettazione del rischio. Particolare importanza viene attribuita alla dimensione comunitaria della salute e della sicurezza e all'importanza dell'approccio culturale come leva per orientare il comportamento dei lavoratori e delle lavoratrici verso condotte sicure. Al riguardo, valga quanto riferito da un rappresentante di categoria del settore dell'edilizia, settore fra i più esposti al rischio cancerogeno: *“Sappiamo tutti che sono presenti mix di polveri, ma i lavoratori continuano a lavorare senza mascherina. Capita sovente che la mascherina o i dispositivi di protezione vengano indossati solo al momento e in presenza del direttore dei lavori o chi per lui. È necessario un cambio di cultura, “il dipendente deve diventare preposto di se stesso”. Al contrario, non solo manca una attenzione alla propria salute, ma manca anche una corresponsabilità fra colleghi di lavoro, per cui il collega non interviene per promuovere comportamenti virtuosi (quello di sotto fuma e se ne frega se il collega non si mette l'imbracatura).*

### **3.2.4 Le proposte di intervento**

In merito alla terza domanda del focus, **“In che modo e con quali soggetti il RLS/RLST può migliorare la percezione complessiva di tale rischio”**, la generalità degli RLST condivide quanto espresso dai colleghi per cui si rimanda al paragrafo dedicato (par. 1.4). Sul ruolo della vigilanza è opinione comune che pur non rappresentando l'unica soluzione, costituisca comunque un modo per far capire al piccolo imprenditore che c'è qualcuno che li controlla.

#### 4. La rappresentazione sociale del rischio cancerogeno con effetti a lungo termine

Qual è la rappresentazione sociale del rischio cancerogeno con effetti a lungo termine, tra gli RLS e RLST? E perché è importante conoscerla?

Poter rispondere a queste domande rappresenta un importante contributo verso l'obiettivo che il progetto di ricerca si propone, ovvero quello di promuovere una maggiore consapevolezza rispetto al rischio in oggetto, attraverso processi di *empowerment* individuale e collettivo orientati alla prevenzione soggettiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti (RLS/RLST).

Conoscere le rappresentazioni sociali e quindi le percezioni, le credenze, i valori e le interpretazioni di un gruppo sociale riguardo a fenomeni specifici, come in questo caso il rischio cancerogeno, risulta fondamentale per poter costruire interventi e processi di empowerment il più possibile coerenti ed efficaci.

L'approccio utilizzato in questa parte dell'indagine qualitativa fa riferimento alla **Teoria delle rappresentazioni sociali di Moscovici** (Moscovici, 1989). Secondo tale teoria, le rappresentazioni sociali si caratterizzano come organizzazioni specifiche di conoscenze di senso comune che si sviluppano e divengono salienti in un determinato gruppo sociale, in un preciso periodo storico-culturale. Si ricorre alle rappresentazioni sociali per rendere familiare ciò che è strano (Farr, 1996), attraverso processi di oggettivazione e ancoraggio che si traducono, ad esempio, nel ricorso alle analogie con altri eventi del passato, a simboli, a metafore o a immagini condivise all'interno di un determinato ambiente culturale. Secondo questa prospettiva, *la percezione del rischio* non può essere intesa soltanto come l'esito di un processo di valutazione cognitiva, ma *come il risultato della sua rappresentazione sociale*, del modo in cui il rischio è ricostruito socialmente in precisi contesti socioculturali.

##### 4.1 Tecnica delle Associazioni libere di parole

Per poter esplorare il contenuto e il campo delle rappresentazioni sociali dei partecipanti si è fatto ricorso alla **Tecnica delle associazioni libere di parole** (Bellelli, 1990), che permette di fare emergere gli elementi impliciti o latenti in riferimento ad uno stimolo proposto. Nello specifico, in questo caso lo scopo dell'utilizzo di questa tecnica è appunto quello di indagare, attraverso la generazione spontanea di idee e concetti, come gli RLS e RLST percepiscono e comprendono il rischio cancerogeno derivante dall'esposizione ad agenti chimici-fisici-biologici con effetti a lungo termine.

##### *Partecipanti e Procedura*

Sono stati coinvolti tutti gli RLS e RLST presenti nei 5 focus groups svolti, per un totale di 69 partecipanti, di cui 62 RLS e 7 RLST, l'81 % uomini e il 19% donne. L'età dei partecipanti è compresa tra i 25 e i 65 anni.

Al momento dell'accoglienza, sono stati consegnati due fogli ad ogni partecipante:

- il primo proponeva la seguente domanda: “*Se pensa al rischio cancerogeno derivante dall’esposizione ad agenti chimici-fisici-biologici con effetti a lungo termine, quali sono le prime 5 parole che le vengono in mente?*”.

- all’interno del secondo foglio si chiedeva: “*Quale sentimento le suscita ognuna delle parole individuate?*”. Si indicava loro di attribuire a ciascuno dei termini identificati un giudizio da 1 a 5 secondo la scala Likert: 1. Molto positivo; 2. Positivo; 3. Né positivo né negativo; 4. Negativo; 5. Molto negativo.

Si sottolinea che la tecnica è stata utilizzata come primo momento delle attività, antecedente allo spazio di approfondimento e di formazione/informazione sui rischi cancerogeni a lungo termine, proprio per garantire la spontaneità nella percezione e del pensiero rispetto al tema in oggetto.

L’analisi dei dati raccolti è stata svolta in forma aggregata, senza distinzioni territoriali delle sedi di svolgimento dei focus groups, e mediante le seguenti fasi: raccolta e organizzazione dei dati; analisi di frequenza; analisi per raggruppamento semantico; analisi dei punteggi della scala Likert.

La descrizione della rappresentazione sociale del rischio cancerogeno è stata svolta a partire dalle parole raccolte, senza considerare le caratteristiche sociodemografiche di chi le ha prodotte. L’esistenza di differenti rappresentazioni rispetto a queste variabili è stata poi approfondita nella seconda parte dei focus, all’interno del dibattito collettivo guidato a partire da alcune domande proposte (“*I lavoratori e le lavoratrici hanno una percezione soggettiva di tale rischio? Quali fattori influenzano questa percezione?*”), come descritto nel capitolo precedente (Cap. 3).

## **4.2 Risultati**

Sono state raccolte un totale di 256 parole, con una media di quasi quattro parole identificate per partecipante.

Come è già possibile notare dalla rappresentazione grafica che segue (Fig.1), le parole associate con maggior frequenza al rischio cancerogeno con effetti a lungo termine sono *Malattia* (N=18, M= 4,68), *Prevenzione* (N=17, M= 1,39), *Morte* (N=14, M=5), *Tumore* (N=13, M=5) e *Cancro* (N=6, M=5).



Tabella 5 – Analisi tematica delle parole per categorie

Categorie	N	M
Cause del rischio	43	4,14
Conseguenze del rischio	75	4,87
Vissuto emotivo	40	3,95
Gestione del rischio	57	1,53
Altro	41	3,30
tot	256	3,57

L'analisi dei punteggi riferiti alle parole raccolte ha restituito un valore medio di giudizio pari a 3,57 su scala Likert (1 = Molto positivo; 5 = Molto negativo), collocandosi tra le neutralità e il giudizio negativo.

Tuttavia, i termini più frequentemente evocati – *Malattia, Morte, Tumore, Cancro* – compongono un nucleo rappresentazionale molto drammatico, con una fortissima connotazione negativa sul piano emotivo. Questa dimensione viene ulteriormente intensificata dalla presenza ricorrente di parole come *Dolore, Paura e Sofferenza*, legate ad una personalizzazione e interiorizzazione del rischio, percepito come altamente minaccioso.

Allo stesso modo, le parole appartenenti alla categoria che esprime le *Conseguenze del rischio* cancerogeno sono valutate in termini decisamente negativi. Al contrario, la categoria *Gestione del rischio* si connota invece positivamente (M=1,53).

### **Discussione**

Considerati nel loro insieme, i dati delle associazioni libere di parole, quindi i termini raccolti e i punteggi emotivi associati, mettono in luce che la rappresentazione sociale del rischio cancerogeno con effetti a lungo termine dei partecipanti si organizza intorno a **due nuclei tematici principali**:

- Il primo, più **drammatico**, è dominato da parole come *Malattia, Morte, Cancro* e da riferimenti emotivi fortemente negativi (*Paura, Dolore, Sofferenza*). Questo nucleo esprime una percezione del rischio come di una forte minaccia, legata all'esperienza di malattia grave e irreversibile, e che riflette la dimensione più personale e soggettiva del vissuto lavorativo legato all'esposizione prolungata.

- Il secondo nucleo, **di natura tecnico-professionale**, coerente con l'identità del gruppo di partecipanti di riferimento, è legato a parole che rinviano alla capacità di definire, individuare, gestire il rischio (*Prevenzione, Informazione, DPI, Monitoraggio*). Questo nucleo appare maggiormente connotato in termini positivi o neutrali, e si associa ad una capacità, da parte dei partecipanti, di attivare competenze professionali e razionali nella lettura e nell'elaborazione del rischio.

## ***Conclusioni***

La compresenza di questi due poli – uno più emotivo, l'altro più tecnico e razionale – suggerisce che la percezione del rischio cancerogeno non si esaurisce nella consapevolezza del pericolo, ma è anche profondamente intrecciata al vissuto soggettivo e allo stesso tempo all'identità professionale dei lavoratori.

Alla luce di quanto emerso, in merito alla progettazione di percorsi di empowerment individuale e collettivo orientati alla prevenzione soggettiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti, risulta fondamentale pensare ad interventi che tengano conto tanto degli aspetti tecnici, quanto degli aspetti emotivi e cognitivi della percezione del rischio. Si sottolinea anche l'importanza di un coinvolgimento attivo dei lavoratori un'ottica di corresponsabilità e di valorizzazione del loro ruolo e della loro identità professionale all'interno della cultura della prevenzione.

## Bibliografia

A.a.V.v. (2024), Il lavoro inclusivo per le giovani generazioni, ed. SWG.

Acocella, I. (2005), L'uso dei focus groups nella ricerca sociale: vantaggi e svantaggi, <https://journals.openedition.org/qds/1077>

AIG (2024), Giovani 2024: il bilancio di una generazione, in <https://agenziagioventu.gov.it>

Bandura, A. (1977), *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral chan*, in *Psychological Review*, 84(2), 191–215.

Bellelli G. La tecnica delle associazioni libere nello studio delle rappresentazioni sociali, *Aspetti cognitivi e linguistici. Rassegna di Psicologia*. 1990;7:17-29

Bena, A. e Giraud M. (2017), La salute dei lavoratori stranieri: una priorità italiana e internazionale, in *Recenti progressi in medicina*, <https://www.recentiproggressi.it/>

Catanoso, G. C. (2017), Quale stile di leadership adottare nelle grandi aziende per sviluppare la cultura della sicurezza, in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)

Combs, B. & Slovic P. (1979), Causes of death: Biased newspaper coverage and biased judgment., *Journalism Quarterly*, 56(4). 837-843.

Di Carduccio, C. (2017), Salute e sicurezza sul lavoro del lavoratore migrante tra conferme e sviluppi, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1.

Douglas, M., & Wildavsky, A. B. (1982), *Risk and Culture: An Essay on the Selection of Technical and Environmental Dangers*. Berkeley, CA, University of California Press.

ESENER (2024), *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, in <https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/esener>

EU-OSHA, 2023, Fattori di rischio del cancro professionale in Europa – primi risultati

EU-OSHA, 2025, Over 37,000 occupational cancer cases recognised in the EU, <https://osha.europa.eu/en/oshnews/over-37000-occupational-cancer-cases-recognised-eu>

Farr RM. Le rappresentazioni sociali. In: Moscovici S, editor. *Psicologia sociale*. Roma: Borla; 1996.

Hickman, C., Marks, E., Pihkala, P., Clayton, S. et al. (2021), *Climate anxiety in children and young people and their beliefs about government responses to climate change: a global survey*, in *The Lancet Planetary Health*, 5(12), pp. 863-873.

INAIL, 2018, Valutazione del microclima, in [www.inail.it](http://www.inail.it)

INAIL, 2024, Agenti cancerogeni e mutageni. Lavorare sicuri, Roma

INAIL, 2024, Polveri di legno duro. Primi risultati dell'indagine condotta dall'INAIL e CNA nella filiera del legno arredo, in [www.inail.it](http://www.inail.it)

INAIL, 2025, Il ruolo della differenza di sesso e di genere nell'esposizione ad agenti chimici sensibilizzanti cutanei, in [www.inail.it](http://www.inail.it)

Langer, E. J. (1975), *The illusion of control*, in *Journal of Personality and Social Psychology*, 32.

Moscovici S. Dalle rappresentazioni collettive alle rappresentazioni sociali: elementi per una storia. In: Jodelet D, editor. *Le rappresentazioni sociali*. Napoli: Liguori; 1989.

OSHA (2006), *Giovani lavoratori — Fatti e cifre. Esposizione ai rischi ed effetti sulla salute*, in *Factsheet n. 69*.

OSHA (2010), *La diversità della forza lavoro e la valutazione dei rischi: garantire che tutti siano inclusi Sintesi di un rapporto dell'Agenzia*, in *Factsheet n. 87*.

Pellizzoni, L. (2007), *Il cambiamento climatico come oggetto culturale: scienza, politica e incertezza*, in *Cosmopolis | rivista di filosofia e teoria politica*, <https://www.cosmopolisonline.it>

Perocco, F. (2022), *R Factor: la disuguaglianza razziale in Italia nel sistema delle disuguaglianze*, in *Il Bollettino di Clio n. 17*.

Piepoli Istituto, 2008, *Quel brutto male: il vissuto sociale del cancro, Rapporto 286-2007 – Aprile*

Salvadori L. e R. Rumiati, 2005, *Nuovi rischi e vecchie paure*, Bologna, il Mulino.

Servadio, M. (2024), *Percezione del rischio, una questione di genere*, in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)

Sontag S. 1977, *Illness as Metaphor*, Farrar, Straus and Giroux, New York (edizione italiana, *Malattia come metafora*, Einaudi 1979).

Ipsos (2024), *I giovani e il lavoro*, ed. LegaCoop Area Studi.

Savadori, L. Rumiati, R. (2005), *Nuovi rischi, vecchie paure. La percezione del pericolo nella società contemporanea*, (a cura di), Bologna. Il Mulino.

Trope, Y., & Liberman, N. (2010), *Construal-level theory of psychological distance*, in *Psychological review*, 117(2), 440.

Yates, J.F., & Stone, E.R. (1992) *The risk construct*. In Yates, J.F. (Ed.) *Risk-taking behavior* (pp. 1-25) . John Wiley & Sons.