



E.B.T.-E.R. - *Ente Bilaterale Territoriale Emilia-Romagna*
DEI LAVORATORI E DELLE IMPRESE DEL COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI

LA PERCEZIONE DEL RISCHIO LAVORATIVO

nei settori del Commercio, Servizi e Turismo



Promosso da:

- CSTB - Centro Servizio di Bologna
- CPT Sicurezza – Commissione Paritetica Territoriale
- RLST – Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali

CSTB EBTER, CPT e RLST ringraziano EBTER, OPR, SIRS, ASL SPSAL di Bologna, Confesercenti, Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uiltucs UIL, la ditta recapiti e anche altri collaboratori eventuali ed involontariamente omessi, per la collaborazione resa. Inoltre esprimono un particolare apprezzamento a tutti gli esercenti, ai collaboratori e ai dipendenti che hanno risposto alle domande formulate, rendendo possibile questo lavoro.

Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro dei settori del Turismo, del Commercio e dei Servizi.

“STUDIO DELLA PERCEZIONE DEL RISCHIO LAVORATIVO”

(Presentazione di Mario Antonio Forte - Coordinatore CSTB EBTER)

L'obiettivo

Questo progetto nasce con l'obiettivo di raccogliere informazioni con le quali comporre il mosaico con cui dare forma e immagine al “rischio lavorativo” percepito. Esso pone domande e attende risposte. Qual è la percezione del rischio lavorativo tra gli esercenti, i loro collaboratori e i lavoratori dipendenti? Quando fra gli stessi si accende la spia d'allarme? Gli infortuni si verificano maggiormente dove il rischio è percepito? O al contrario? Il vantaggio economico può spingere ad assumere alcuni rischi? E' vero che la formazione facilita la percezione del rischio?

Gli attori

Questa indagine, in tema di Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro, è stata promossa dalla CPT (Commissione Paritetica Territoriale per la Sicurezza) e dal CSTB EBTER (Centro di Servizio Territoriale di Bologna). Lo studio finale è stato curato dai RLST (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali)

Le modalità

L'analisi è stata svolta nei luoghi di lavoro dei settori del Turismo, del Commercio e dei Servizi. Il rilievo è avvenuto tramite la somministrazione e la raccolta di un questionario (allegato a pag. 35) tra gli addetti (esercenti, collaboratori e lavoratori dipendenti). Il questionario è stato realizzato dalle RLST con l'ausilio della pregiata consultazione del SIRS.

L'idea

La necessità di gestire in modo oculato le risorse a disposizione e di orientare le attività della CPT per la Sicurezza e dei RLST, ha imposto una scelta mirata sulle iniziative da sviluppare tra le tante possibili. Abbiamo scelto di agire prima nell'ambito della conoscenza e della prevenzione del “rischio”.

L'ambiente

Ottenute le approvazioni dell'Ente Bilaterale EBTER, come prima azione abbiamo attivato l'indagine e l'analisi della percezione del rischio lavorativo tra gli addetti che operano nell'ambito dei settori del Turismo, del Commercio e dei Servizi. In questi settori il rischio è meno evidente e assume manifestazioni differenti da quelle espresse in ambito industriale, edile o agricolo. Consapevoli dei rischi potenziali, silenti e latenti tipici dei nostri settori, abbiamo voluto verificare il livello di percezione espressa da chi è potenzialmente esposto, dal titolare al suo dipendente. E' stato come voler misurare (tarare) il livello di esposizione al rischio che fa accendere la spia d'allarme negli operatori addetti. Lo abbiamo fatto ponendo loro una serie di domande “sostenibili ed accettabili” somministrate tramite il questionario consegnato e ritirato in modo convenuto da un'agenzia di recapiti incaricata e preventivamente accreditata presso le imprese destinatarie.

Il risultato

L'esito dell'indagine è sintetizzata nel "Rapporto finale" (vedi le slides allegate da pag.5 a pag.24) elaborato e redatto. Riteniamo utile l'esito dell'indagine per facilitare l'orientamento della CPT e dei RLST, nonché dell'OPR EBTER, nell'opera di assistenza alle imprese ed ai lavoratori nell'attività quotidiana di prevenzione del rischio nei luoghi di lavoro.

Inoltre ritenendo importante socializzare il risultato favorendone la sua divulgazione anche in momenti di incontri "trilaterali", ovvero tra Organizzazioni Datoriali, Organizzazioni Sindacali e Istituzioni, tutte legate dal comune interesse sul tema della prevenzione e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'idea era bella. *"Una bella idea si conferma tale se si trasforma in progetto e se il progetto si realizza"*. Noi crediamo di averlo realizzato, ma vorremmo avere il conforto a la conferma da altri, a cui ci proponiamo per un piacevole e costruttivo confronto.

Statistica

Questa presentazione ha il compito di dare un senso all'idea che si è trasformata in progetto. Pertanto, senza sconfinare nella trattazione del risultato, affidata al menzionato "Rapporto", vuole evidenziare l'ambito statistico in cui l'indagine si è realizzata (vedi le slides allegate da pag. 27 a pag. 34):

Sono state individuate 102 imprese di varia entità e attività. Esse contano, complessivamente oltre 500 dipendenti. La metà di esse occupano da 1 a 3 dipendenti. Le imprese che hanno alle proprie dipendenze dai 2 ai 5 lavoratori sono il 74%; dai 6 ai 9 dipendenti sono il 20% e solo il 6% delle imprese hanno 10 dipendenti o più.

• 47 imprese Turistiche esercenti le seguenti attività economiche (quasi la metà in provincia e il resto in Bologna):

Osteria, trattoria, bar, ristorante, drogheria, pasticceria, gelateria, agenzia viaggi, albergo, campeggio, ecc.

• 55 imprese del Commercio e Servizi esercenti le seguenti attività economiche (quasi 2/3 in provincia e il resto in Bologna):

Ferramenta, macchine edili, alimentari, macchine agricole, abbigliamento, carni, prodotti ittici, mobili, promotori finanziari, intermediari, ricambi auto, utensili, rottami, noleggio tv, autoscuola, tabaccheria, autoveicoli, profumeria, materiali edili, elettrodomestici, cartoleria, grandi magazzini, progettazione impianti, pubblicità, gioielleria, associazioni, carburanti, frutta e verdura, piante e fiori, tessili, tappeti, macchine per legno, arredamento, ecc.

Il preventivo di spesa complessiva deliberato è di 3.500 Euro. Sono stati prodotti e somministrati 520 questionari. Sono stati recapitati 102 plichi, uno per ogni impresa. Sono rientrati 74 plichi e il 70% dei questionari. Sono risultati utilizzabili circa il 60% dei questionari inviati. Il 53% delle risposte sono state rese dalle donne. Tra tutti gli addetti che hanno risposto, il 26% sono titolari, il 3% loro collaboratori e il 76% loro dipendenti. Quasi metà di loro ha un'età tra i 31 e i 45 anni. Le fasce di età 15÷30 e 46÷60 sono popolate rispettivamente da poco più del 20%. Gli addetti di età superiore ai 60 anni sono sotto il 10%. Infine, la presenza di addetti non comunitari è limitata al 4%.

Ringraziamenti

In qualità di Coordinatore del CSTB ringrazio tutti gli addetti per la loro collaborazione ed i componenti il CSTB, la CPT e la RLST, nelle persone di Loretta Gaetti, Margara Cappelli, Giuseppina Buldrini, Debora Cervi, Loreno Rossi, Stefano Franzoni, Paolo Madau e Claudio Coturno per l'impegno dedicato alla concreta realizzazione del progetto.

Inoltre ringrazio per la loro collaborazione le Organizzazioni provinciali di Confesercenti, Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL, nonché, l'Ente Bilaterale EBTER e le Istituzioni locali ASL e SIRS.



- CSTB - Bologna
Centro di Servizio
- CPT Sicurezza- Bologna
- RLST Ebter - Bologna

La percezione del rischio

Indagine bolognese nei settori del Commercio, Servizi e Turismo

“RAPPORTO FINALE”

Promosso dal Centro di Servizio Territoriale

CSTB - Bologna

Studio curato dalle RLST Ebter

OBBIETTIVO del test e composizione del campione.

Scopo dichiarato di questo lavoro era «saggiare», tra gli addetti nelle aziende del Commercio, Servizi e Turismo del nostro comprensorio, la percezione del rischio lavorativo, con **duplice finalità:**

- **incentivare l'interesse di tutti sui problemi legati alla salute e sicurezza in ambiente di lavoro;**
- **Trovare le giuste modalità per diffondere la mentalità del lavorare in sicurezza**

Per favorire l'adesione all'iniziativa e le relative risposte, abbiamo cercato di semplificare le domande con l'intento di garantire l'anonimato ed evitare contrapposizioni di ruolo preconcepite. Ma non è stato sufficiente per ottenere una più ampia partecipazione. Infatti molti questionari sono stati scartati per le risposte palesemente incongruenti o mancanti su quesiti forse considerati “*potenzialmente compromettenti*».

Tuttavia, a dispetto di quanto ci si poteva aspettare, scorrendo i dati ottenuti possiamo dire che non si è riscontrata una vera e propria «contrapposizione di ruoli».

Le note ai vari punti riguardano, prevalentemente, i dati complessivi e solo occasionalmente sono state fatte valutazioni sulle differenze di ruolo, sesso o età per cui, per una lettura più particolare dei dati, è necessario consultare le tabelle da cui queste emergono pubblicate su CD e in prospettiva sul sito web www.ebter.it e depositati presso il SIRS-RER

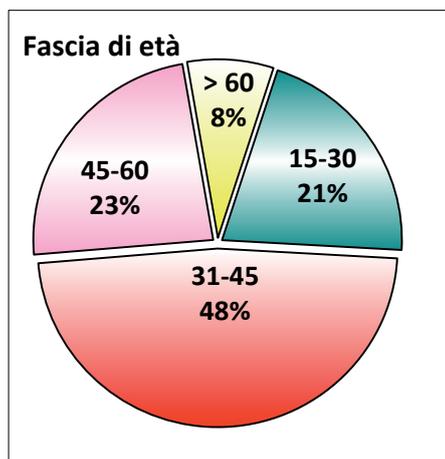
Le percentuali espresse, in genere, fanno riferimento al totale delle schede esaminate.

composizione del campione

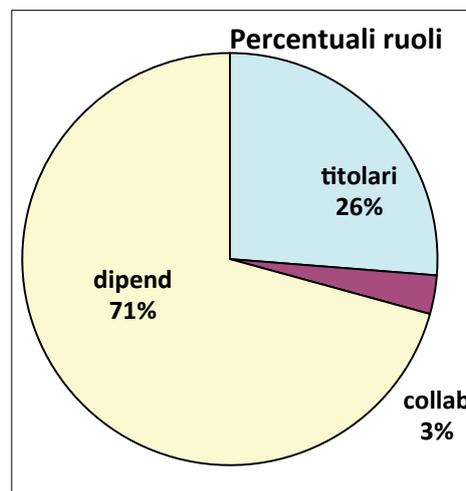
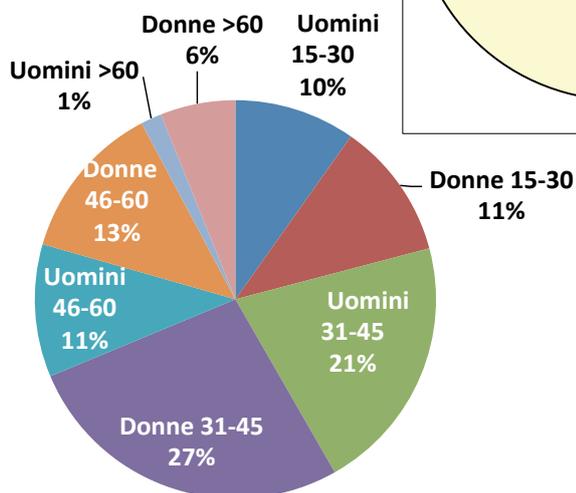
- Su 520 questionari inviati ne sono rientrati 364, pari al 70%.
- Di questi 364, i questionari completi di dati personali attendibili sono 297 pari all' 81%.
- Le Donne sono 156 pari al 53%, gli uomini 141 pari al 47%
- La fascia di età più rappresentata è quella che va da 31 a 45 anni (quasi il 50%).
- Le donne sono in maggioranza tra i «dipendenti» mentre gli uomini lo sono tra i titolari.
- Le basse percentuali di extracomunitari e di «collaboratori» (cioè non titolari/soci o dipendenti), non hanno consentito adeguate valutazioni per le categorie citate.

	subtotali	uomini		donne	
comunitari	286	135	45%	151	51%
extracom	11	6	4%	5	3%

titolari	78	52	18%	26	9%
collab.	9	3	1%	6	2%
dipendenti	210	86	29%	124	42%



Composizione campione



1. Conosci...

In questo primo capitolo è stata affrontata la **Conoscenza degli «ATTORI» e del loro «RUOLO» nell'ambito della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**

1.1 L' EBTER Ente Bilaterale

1.2 i sindacati

1.3 l' associazione dei datori di lavoro

1.4 il RLS

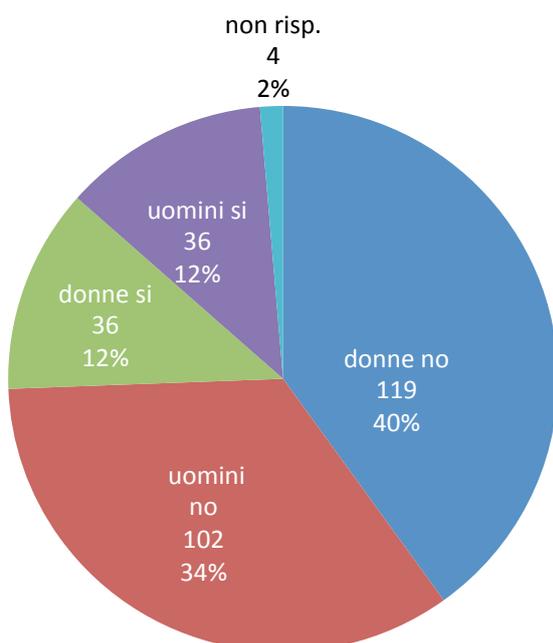
1.5 il Servizio di Medicina del Lavoro dell' AUSL

Emergono:

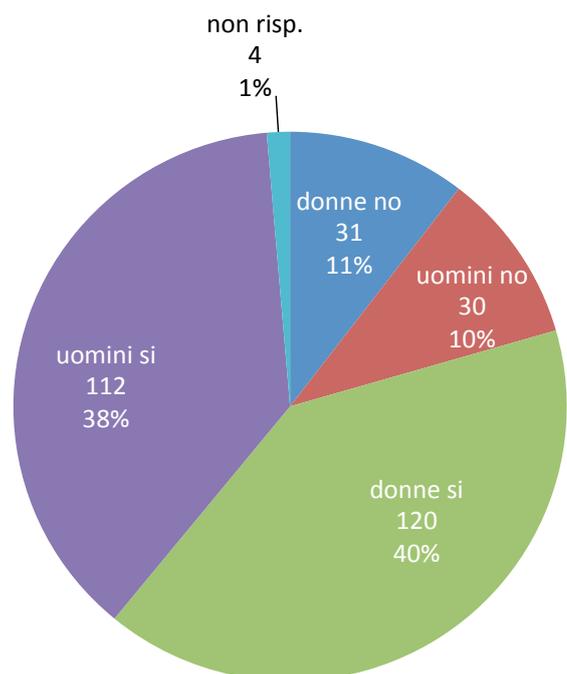
- scarsa conoscenza del ruolo dell' Ente Bilaterale (74% del campione, in particolare donne, dice di non conoscerlo);
- La scarsa conoscenza riguarda anche l' **Associazione dei Datori di Lavoro** (dice no il 57% del totale, sempre con prevalenza femminile);
- Va meglio al **Sindacato, il cui ruolo** in materia di tutela della sicurezza sul lavoro è conosciuto dal **78%** degli addetti;
- La figura del **RLS** è nota al **66%** del campione (senza sostanziali differenze di genere) e, trattandosi di aziende di piccole dimensioni (con meno di 5 dipendenti), la conoscenza deriva da esperienze lavorative pregresse in altri contesti;
- Anche il **Servizio di Medicina del Lavoro** risulta conosciuto solo dal **58%** degli addetti.

1. Conosci...

1.1 dell'EBTER Ente Bilaterale?

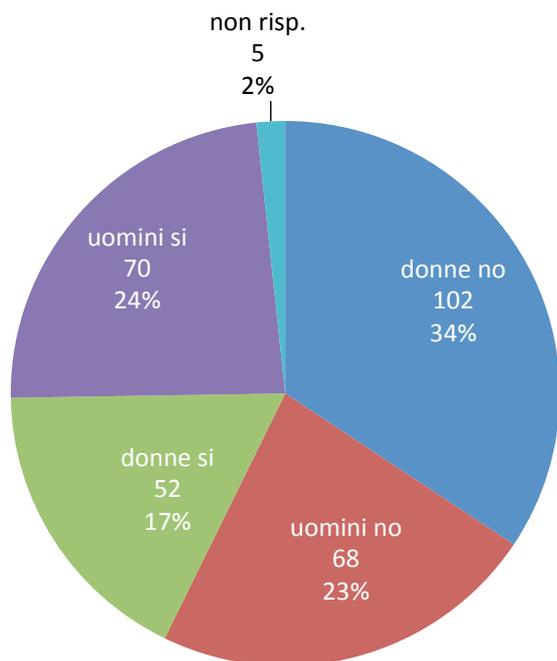


1.2 i sindacati e il loro ruolo?

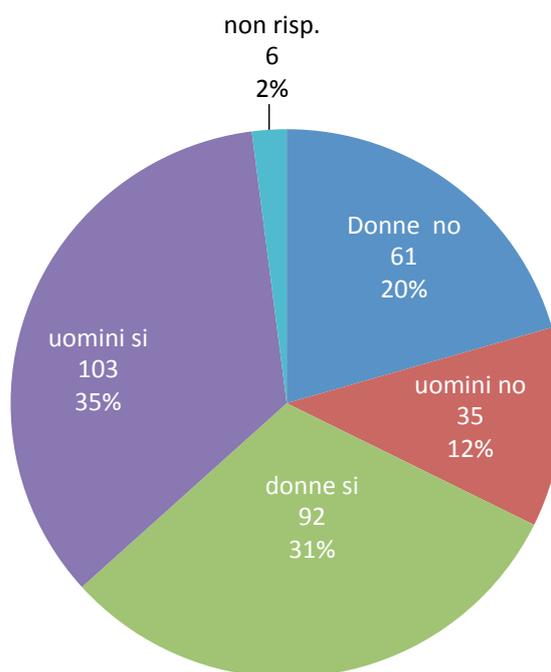


1. Conosci...

1.3 il ruolo dell'associazione dei datori di lavoro?

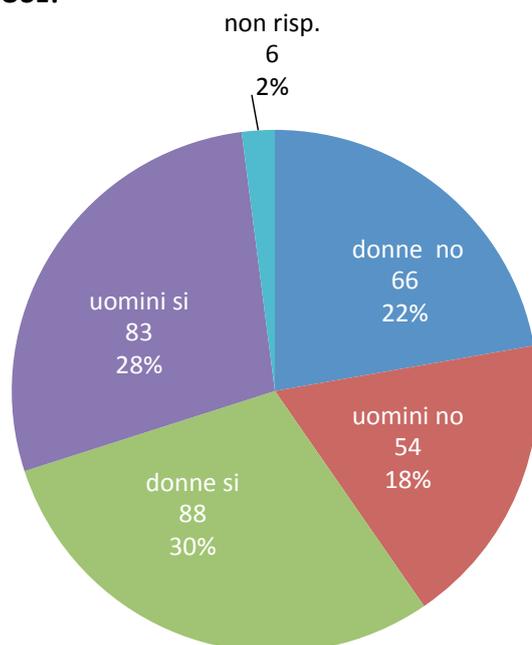


1.4 il ruolo dei RLS?



1. Conosci...

1.5 il ruolo del Servizio di Medicina del Lavoro dell'AUSL?



2. Consapevolezza del rischio

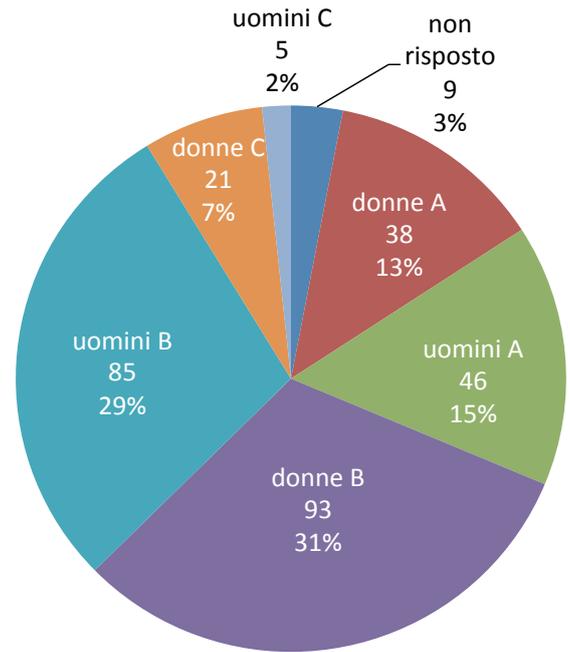
Dalle risposte ai punti da 2.1 a 2.4, rileviamo la «**percezione**» di **basso rischio lavorativo** nel settore.

In particolare scopriamo che l'**88%** del campione dice di essere a conoscenza dei rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro e il **60%** l'**ha acquisita dopo formazione**.

Il dato statistico degli infortuni subiti evidenzia che meno del **20%**, dei partecipanti al test, hanno subito infortuni durante la loro carriera lavorativa (comprendendo anche esperienze lavorative presso altre realtà produttive e abbiamo una leggera prevalenza di infortuni tra le donne).

Tra i vari rischi posti all'attenzione dei partecipanti, che ne hanno indicato mediamente 2-3, ha avuto maggiore interesse il rischio da **situazioni di stress**, seguito da **infortuni per l'uso di attrezzature**, e dalla **ergonomicità/postura**. Distanziati gli altri.

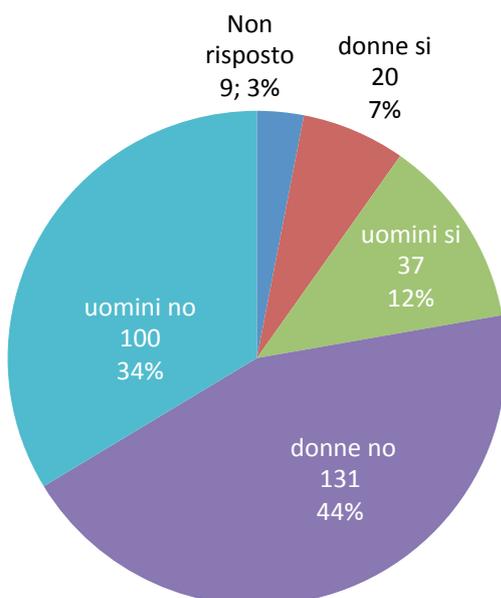
Tra i ruoli poche differenze sostanziali con valutazione del rischio da **stress** e da **incidenti stradali**, più sentiti dai titolari, e i rischi da **ergonomicità/postura** e utilizzo di **videoterminale** maggiormente avvertiti dai dipendenti.



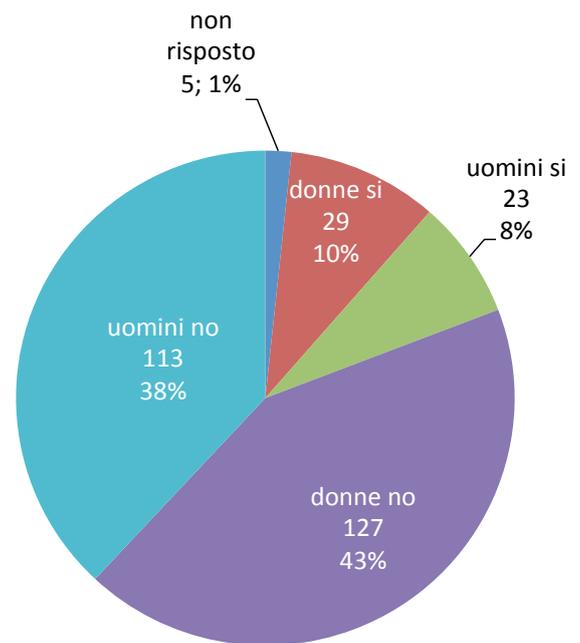
2.1 sei a conoscenza dei rischi specifici della tua mansione/ruolo?

A= si B= si dopo formazione C= no

2. Consapevolezza del rischio



2.2 Consideri il tuo lavoro a rischio?



2.3 IN TUTTA la tua vita lavorativa hai subito infortuni?

2. Consapevolezza del rischio

2.4 A quali tra i seguenti rischi ritieni di essere esposto/a durante il lavoro?



3. Contesto Aziendale

In termini di **fatica fisica** la situazione appare pienamente accettabile (solo il **7%** ritiene migliorabile la condizione contro il **54%** che la considera buona).

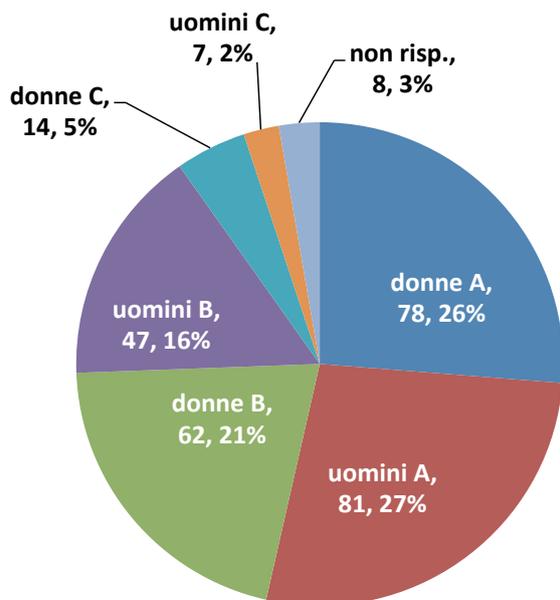
Stessa condizione per i quesiti su

- **fatica mentale** (anche se la percentuale del migliorabile sale al **14%** concordando con le risposte al quesito 2.4 in cui le situazioni di stress sono indicate come rischio più presente);

- il rapporto con la **gestione dell'orario di lavoro**;

- l'**organizzazione del lavoro**.

NOTA: Per i quesiti riguardanti *“la condizione di lavoro in termini di gestione dell'orario di lavoro”* e *“sentirsi valorizzati per il lavoro svolto”* si riscontra l'impennata di *“non risposto”*.

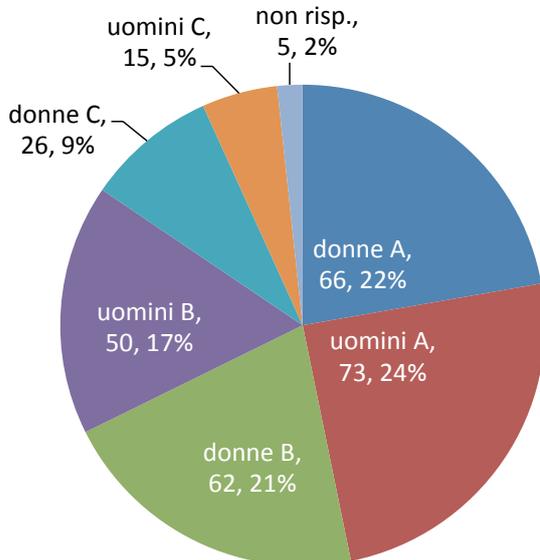


3.1 Come valuta la sua condizione di lavoro in termini di fatica fisica?

A: Buona B: Accettabile C: Migliorabile

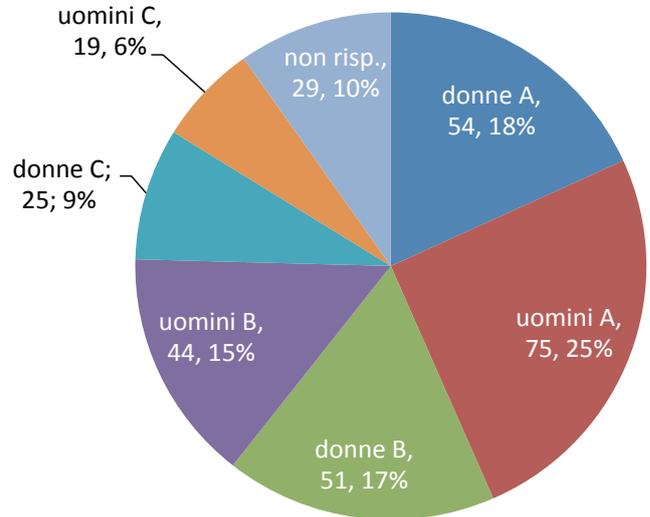
3. Contesto Aziendale

A: Buona B: Accettabile C: Migliorabile



3.2 Come valuti la tua condizione di lavoro in termini di fatica mentale?

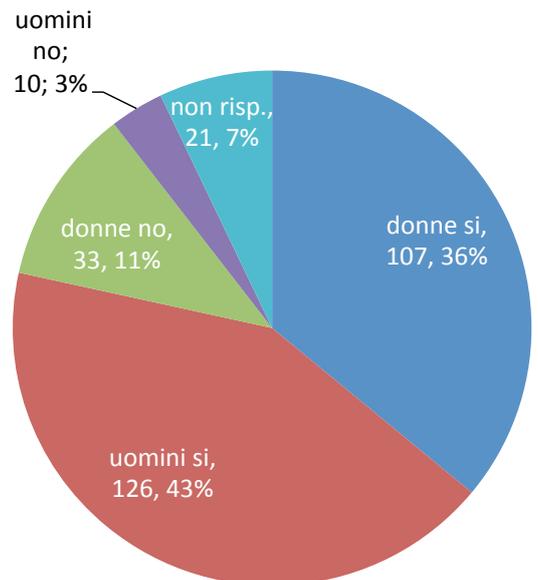
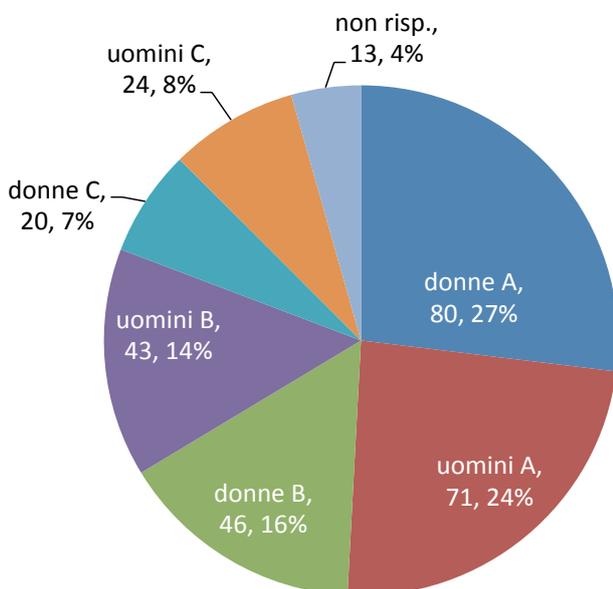
3.3 Come valuta la sua condizione di lavoro in termini di gestione dell'orario di lavoro?



3. Contesto Aziendale

A: Buona B: Accettabile C: Migliorabile

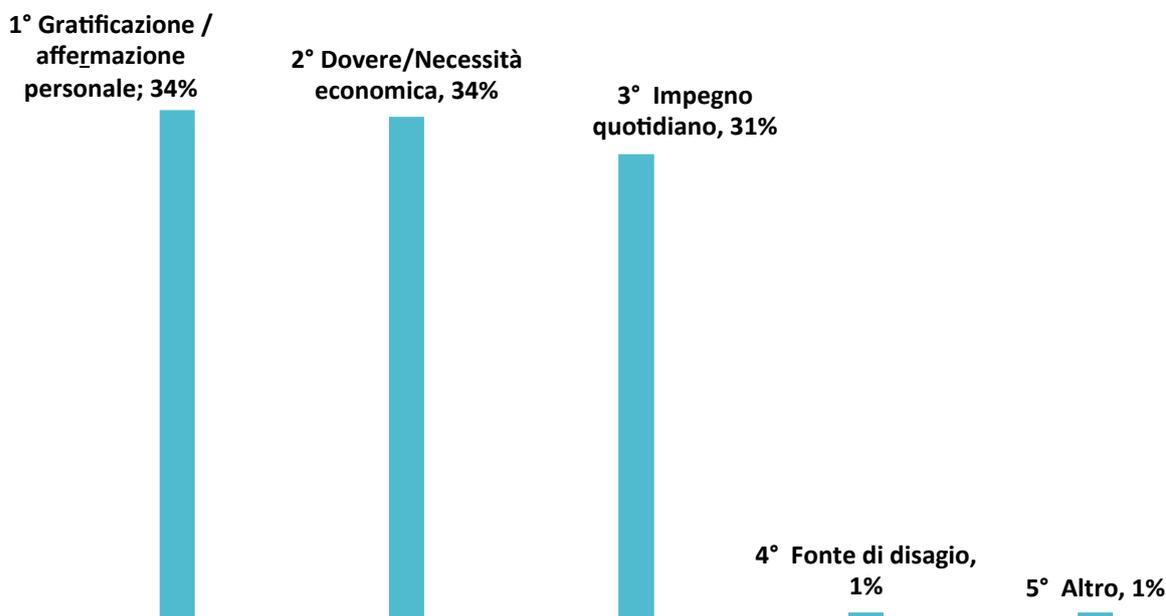
3.4 Come valuta l'organizzazione del lavoro nella sua azienda?



3.5 ti senti valorizzato/a per il lavoro svolto?

Contesto Aziendale

3,6: In relazione allo stato generale di salute, vive il proprio lavoro come...



4.1 Quanto contano per te, nell'assumere o meno dei rischi, i seguenti fattori?

Su questa serie:

4.1.1: La gravità delle conseguenze

4.1.2: Il parere o la reazione degli amici

4.1.3: La novità dell'esperienza/curiosità

4.1.4: La possibilità di ottenere vantaggi (economici o altro tipo)

abbiamo avuto risposte di buon senso:

La maggior rilevanza l'hanno avuta le **conseguenze (46% di «molto importante»)**, scarsamente rilevante l'**ottenere vantaggi di vario tipo (13%)**, il **parere degli amici (12%)**, la **novità e curiosità (9%)**

4.2 Le persone rischiano per:

NOTA preliminare: In questo capitolo si è verificato un netto incremento delle "**non risposte**" (circa **40** a domanda per un **12-14%** del campione).

Il risultato propone l'**importanza di ritenere che le persone rischiano perchè «convinte di avere il controllo della situazione»**.

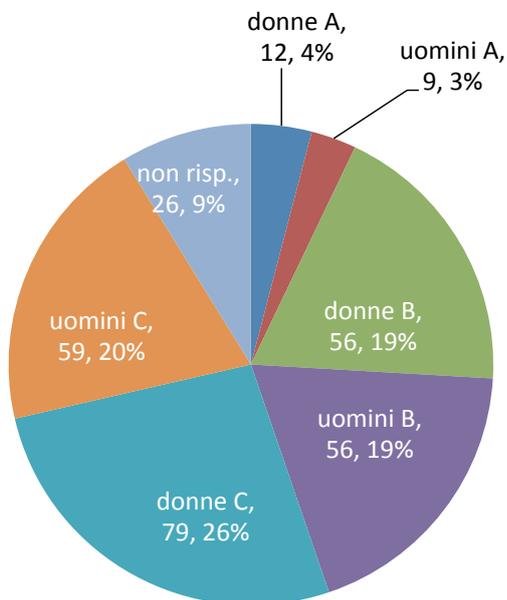
Poco importante è stato giudicato «...per farsi notare», «...per andare contro corrente» e «...per sentirsi parte del gruppo».

Più equilibrate le percentuali sul rischiare per «Sentirsi capace di vincere la paura»

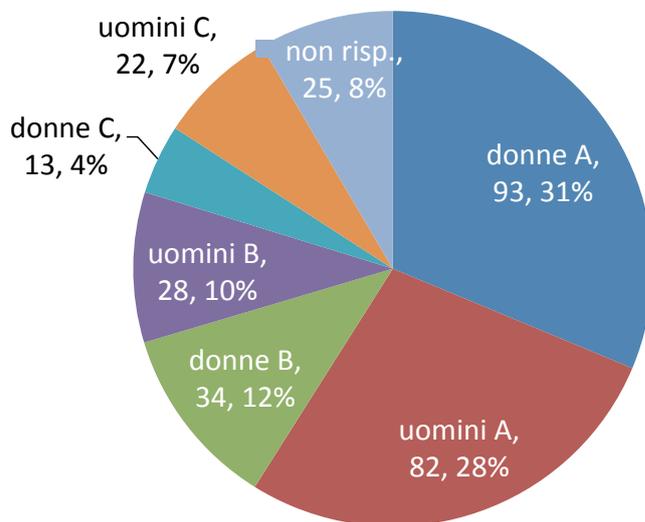
4.1 ... per assumere dei rischi, quanto conta...

A=poco importante; B importante; C molto importante

4.1.1: La gravità delle conseguenze



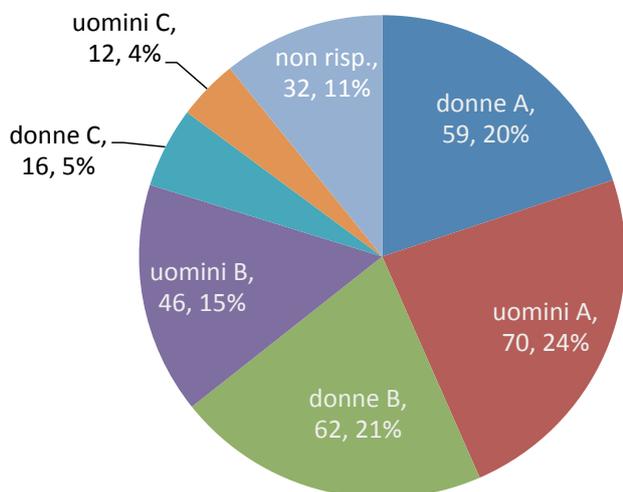
4.1.2: Il parere o la reazione degli amici



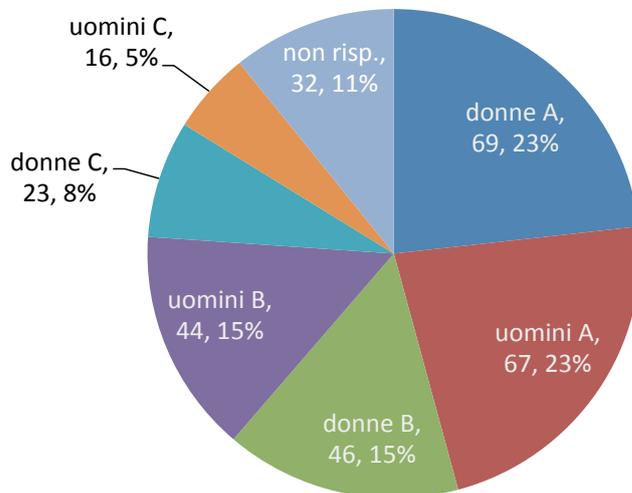
4.1 ... per assumere dei rischi, quanto conta...

A=poco importante; B importante; C molto importante

4.1.3: La novità dell'esperienza/curiosità

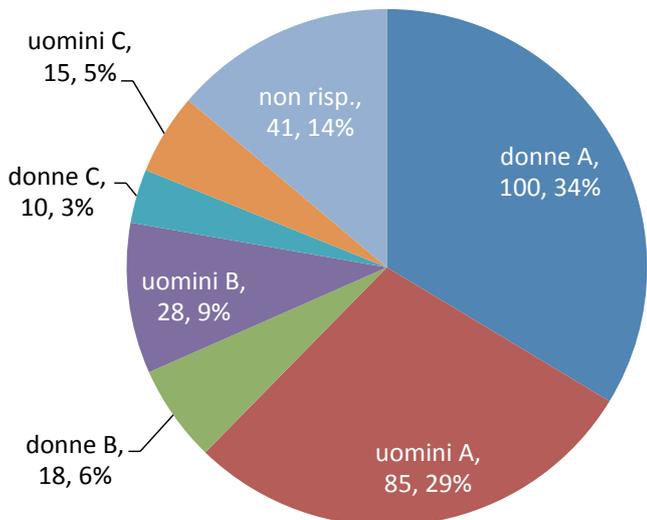


4.1.4: La possibilità di ottenere vantaggi (economici o di altro tipo)

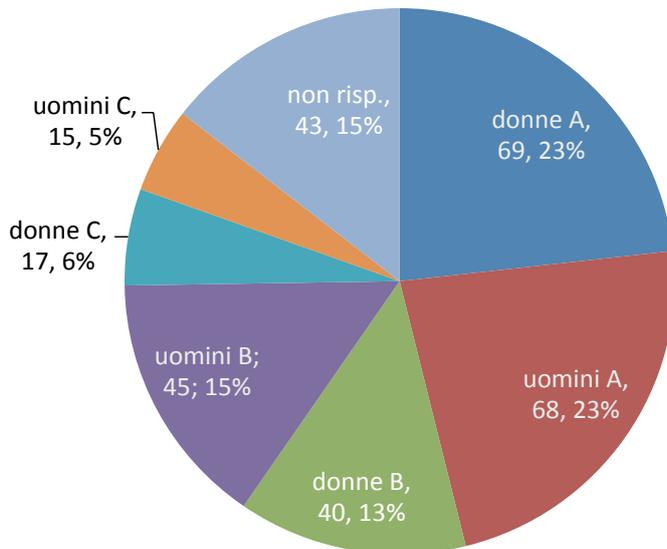


4.2.1: Farsi notare

A=poco importante; B importante; C molto importante



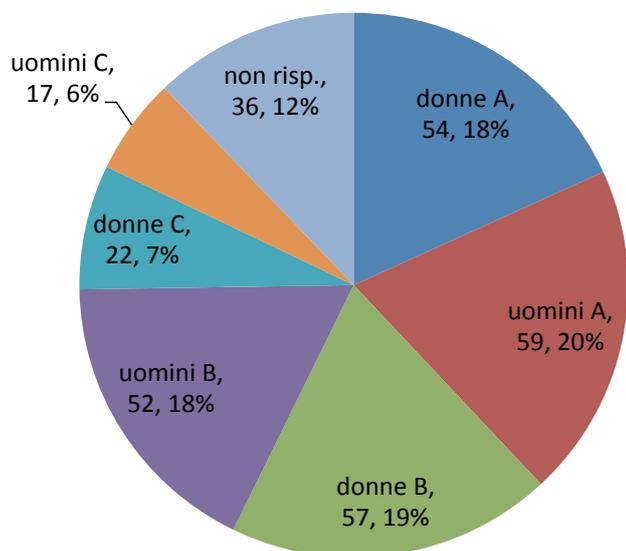
4.2.2: Sentirsi parte del gruppo



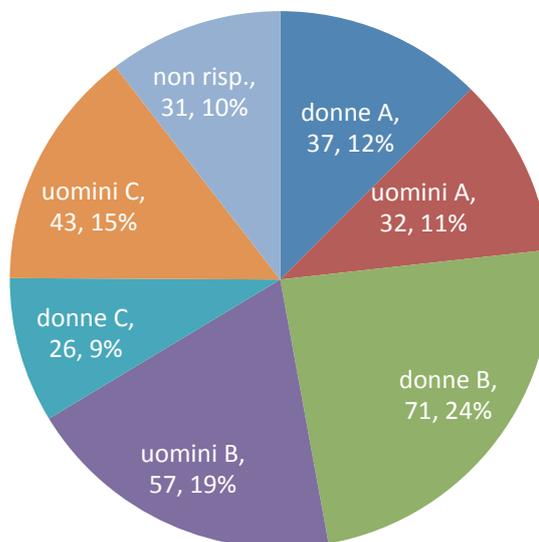
4.2 Le persone rischiano per:

A=poco importante; B importante; C molto importantec

4.2.3: Sentirsi capace di vincere la paura



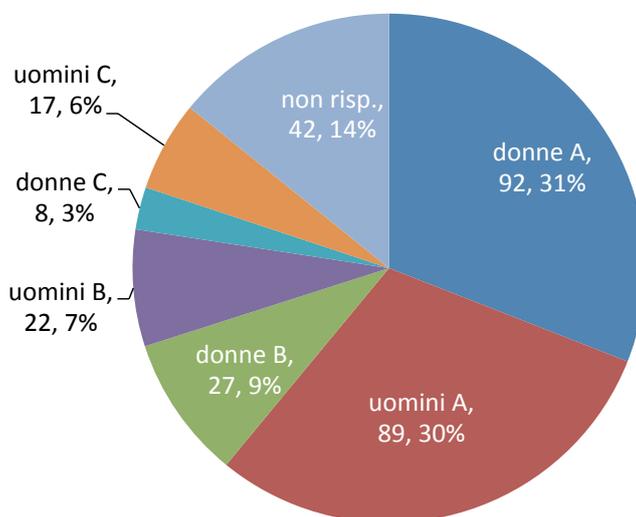
4.2.4: convinzione di avere il controllo della situazione



4.2 Le persone rischiano per:

A=poco importante; B importante; C molto importante

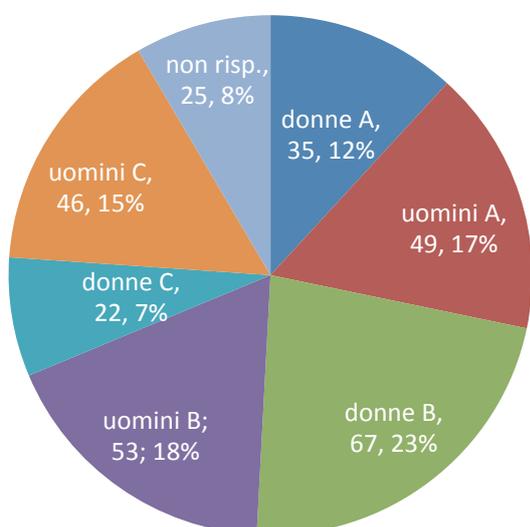
4.2.5: Andare controcorrente



4.3 Al rischio associ:

A=poco importante; B importante; C molto importante

4.3.1: Paura



Quando si parla di «rischio» in buona misura viene evocata la «Paura» ma particolarmente il «Pericolo» (in maggioranza per gli uomini).

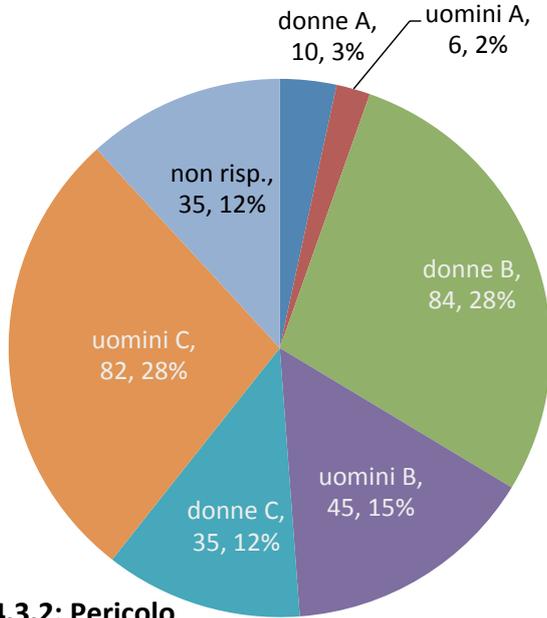
In questa evocazione "il Destino" è ritenuto poco importante, così come "la Sfida" e il "Coraggio" (soprattutto dagli uomini).

Importante e molto importante anche per "l' Incoscienza" e «l' ignoranza» (soprattutto per gli uomini)

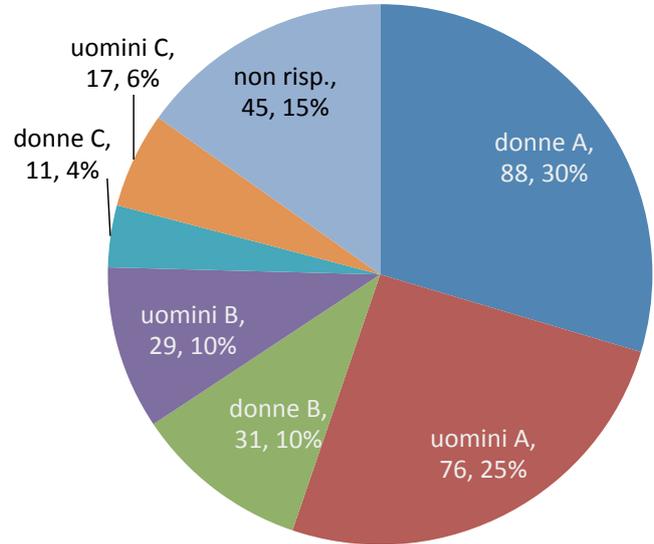
4.3 Al rischio associi:

A=poco importante; B importante; C molto importante

4.3.3: Destino



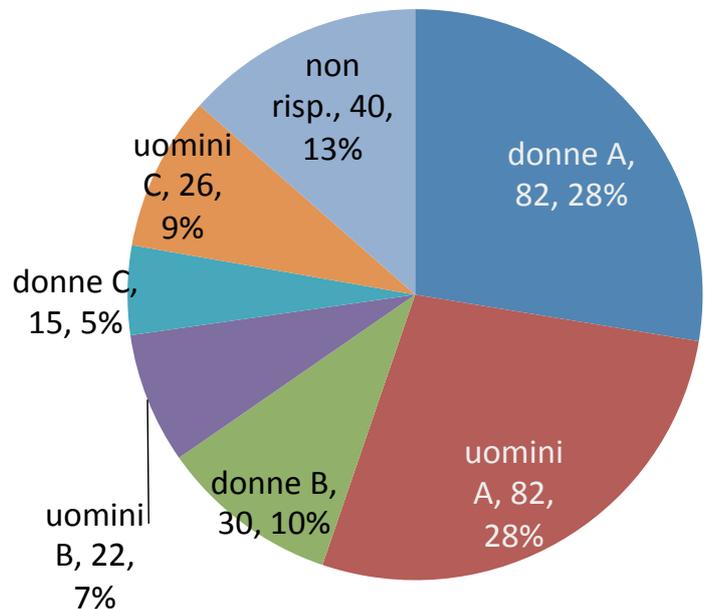
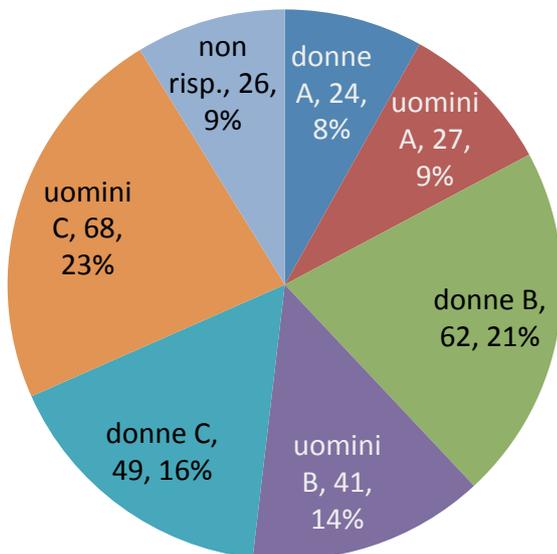
4.3.2: Pericolo



4.3 Al rischio associi:

A=poco importante; B importante; C molto importante

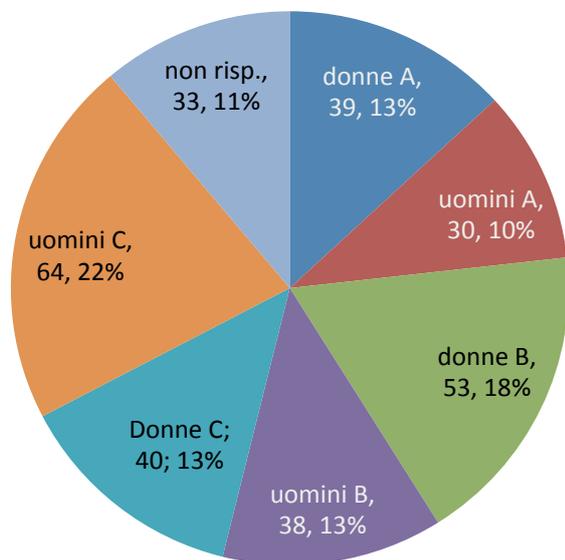
4.3.4: Incoscienza



4.3.5: Sfida

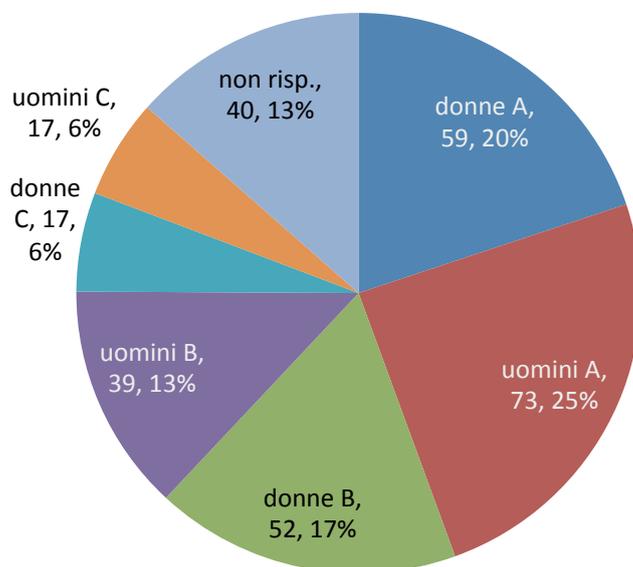
4.3 Al rischio associi:

A=poco importante; B importante; C molto importante



4.3.6: Ignoranza

4.3.7: Coraggio



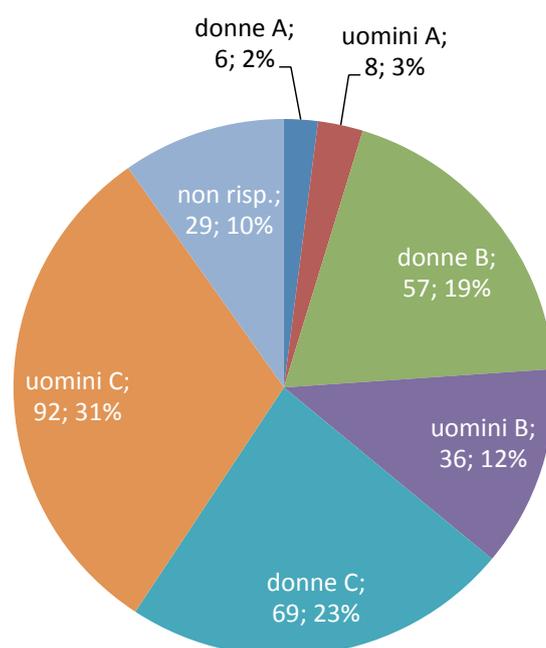
4.4 Quanto influiscono sul verificarsi di incidenti...

A=poco importante; B importante; C molto importante

Analizzando questo capitolo possiamo escludere di fatto la **casualità** negli eventi infortunistici.

Il **10%** (ma son pur sempre troppi), del campione ritiene **molto importante**, la **fatalità** ma per il resto si ritengono **molto importanti** la **negligenza (58%)**, l'**incompetenza (54%)**, la **stanchezza (52%)**, la **fretta (46%)**.

Fattori statisticamente determinanti per il verificarsi degli incidenti.

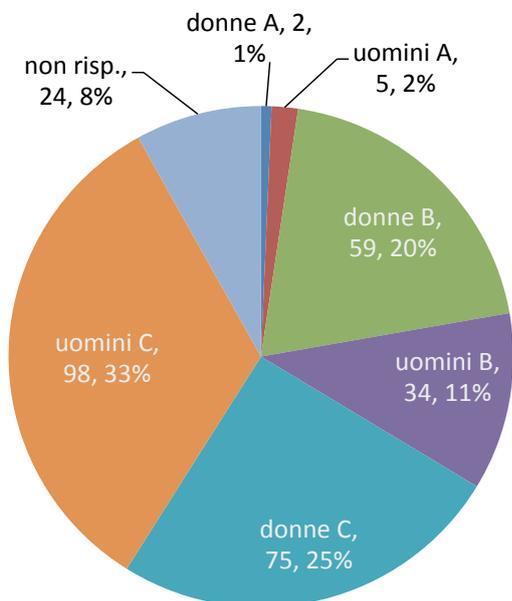


4.4.1 Incompetenza

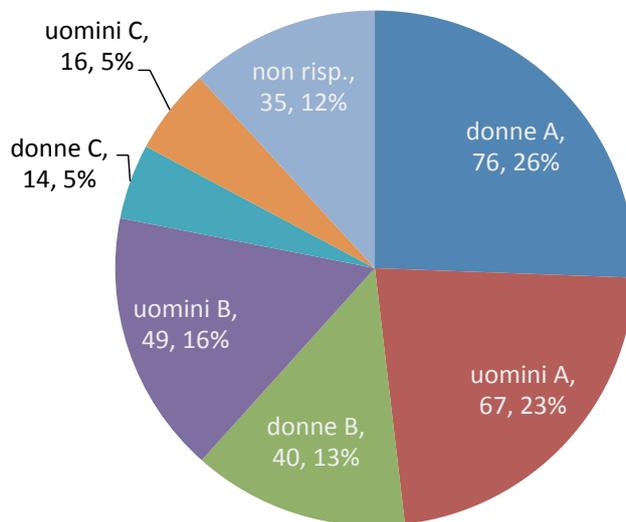
4.4 Quanto influiscono sul verificarsi di incidenti...

A=poco importante; B importante; C molto importante

4.4.2: negligenza



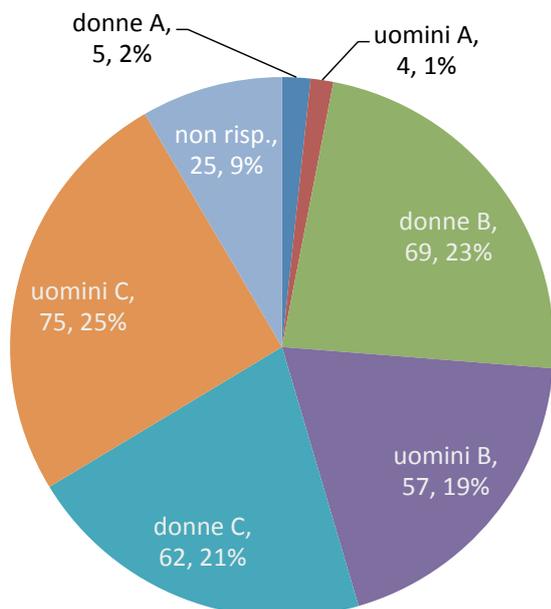
4.4.3: fatalità



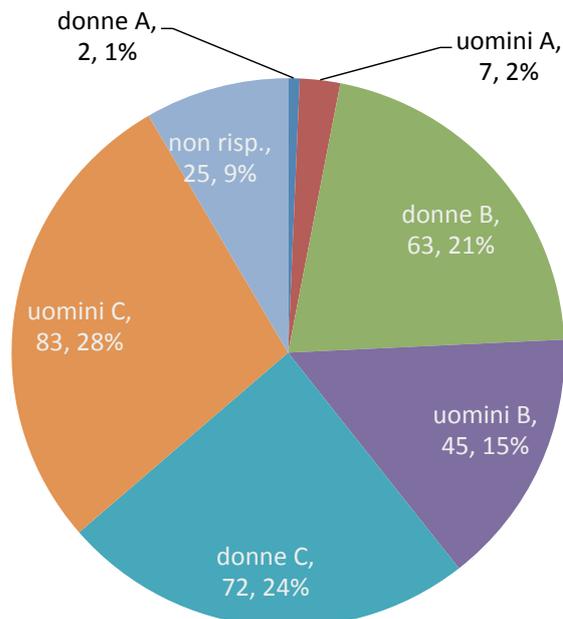
4.4 Quanto influiscono sul verificarsi di incidenti...

A=poco importante; B importante; C molto importante

4.4.4: fretta



4.4.5: Stanchezza



4.5: Ritieni di essere capace di evitare i rischi per te stesso?

4.6: Ritieni di essere capace di valutare i rischi che corri?

Le risposte ai quesiti 4.5 e 4.6, esprimono consapevolezza (vera o presunta), della capacità di valutare ed evitare i rischi nel proprio ambito di lavoro.

4.7 In generale possiamo evitare i rischi?

Appare una certa consapevolezza che i rischi si possono evitare o almeno ridurre.

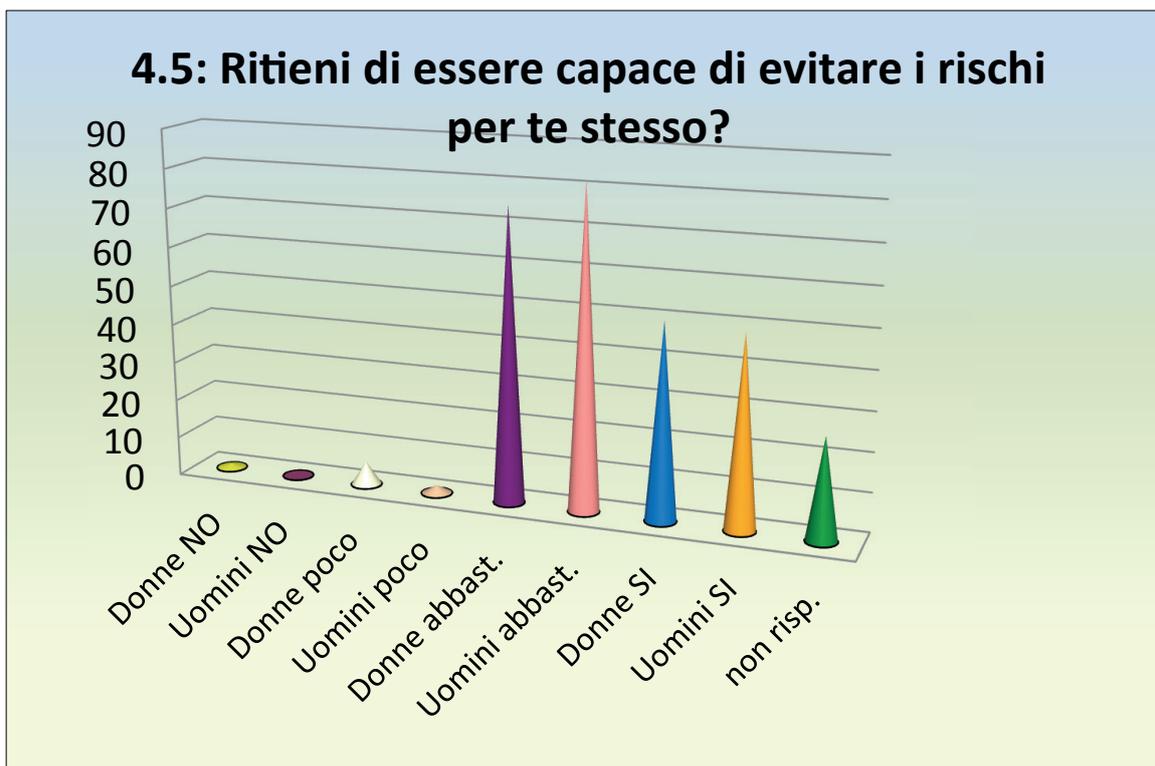
Nel presente quesito, come nel successivo, le differenze di genere sono molto marcate.

4.8 Faresti un lavoro che ti esponesse a rischio d' infortunio?

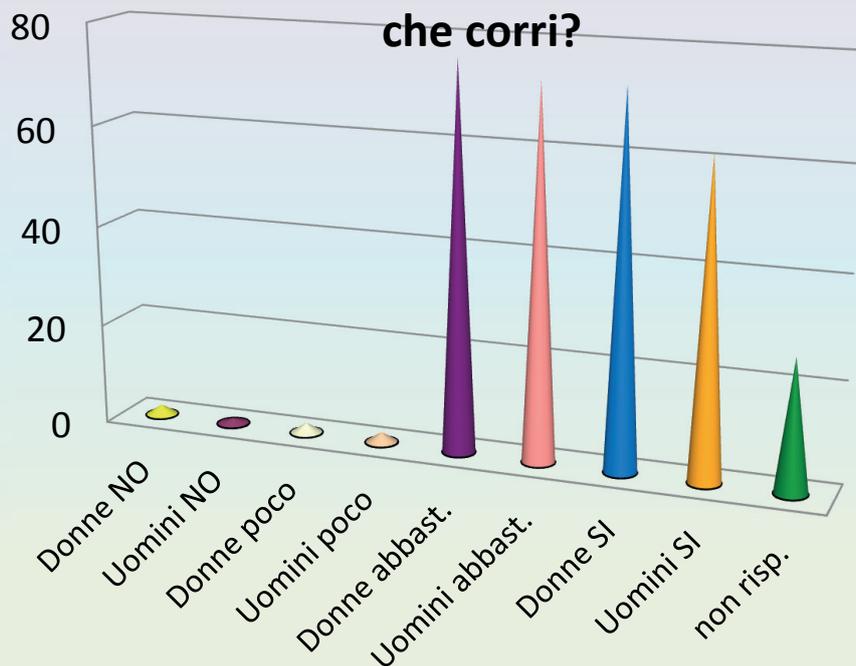
In questi ultimi punti si affermano «discrete differenze di genere».

In evidenza la disponibilità del **31,4%** dei soggetti a rischiare in cambio di adeguata remunerazione (di cui il **47% degli uomini contro il 17% delle donne**), dato che potrebbe sommarsi al quasi **28%** di chi rischierebbe se si trattasse di lavoro gratificante (...gratificante quanto, come?).

Il no secco è sotto il 30% ma col 54% delle donne e il 4% degli uomini



4.6: Ritieni di essere capace di valutare i rischi che corri?



4.7 In generale possiamo evitare i rischi?

	donne		uomini	
	143	%	144	%
No, perché ci viviamo sempre in mezzo	18	13%	4	3%
No, perché anche se ne evitiamo qualcuno, cadiamo lo stesso in qualche altro	11	8%	3	2%
Sì, è possibile evitare o almeno ridurre fortemente i rischi cui si è esposti	99	69%	76	53%
Sì, evitare o ridurre i rischi dipende solo da noi	15	10%	58	40%
altro	0	0%	3	2%

non risposto 10

4.8 Faresti un lavoro che ti esponesse a rischio d' infortunio?

	donne		uomini	
	137	%	134	%
No	74	54%	5	4%
Sì, se fosse gratificante	29	21%	47	35%
Sì, se fosse un posto fisso	4	3%	9	7%
Sì, se fosse ben pagato	23	17%	63	47%
Sì, se ci fossero possibilità di carriera	7	5%	10	7%

non risposto 26

4.9 Come valuti le seguenti affermazioni sugli infortuni...?

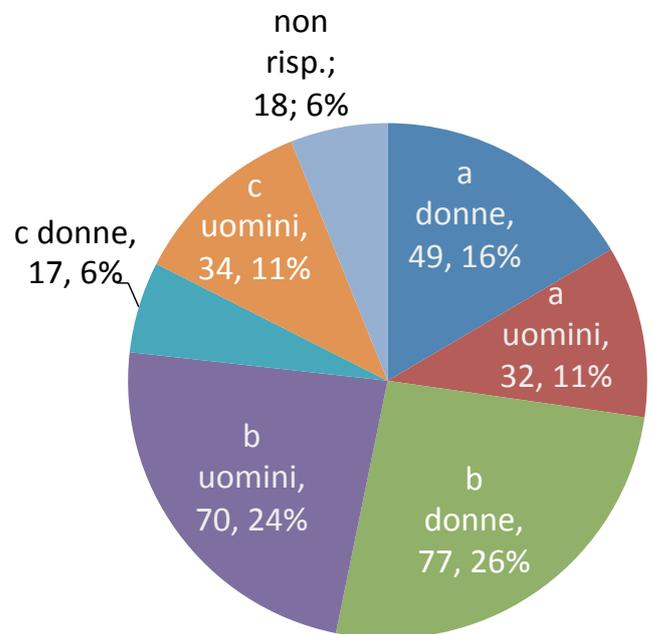
A: poco d'accordo B: d'accordo C: molto d'accordo

Questa serie di 9 domande, che possiamo considerare tra quelle con maggiore potenziale di conflittualità tra i ruoli, ha riscontrato l'astensione del 22% dei partecipanti.

Si doveva esprimere il proprio punto di vista su come e perché ci si infortuna.

Anche in questo caso abbiamo avuto risposte che hanno espresso sostanziale buon senso e senza evidenti segni di contrapposizioni tra ruoli (vedere in particolare le risposte alle 4.9.5/6/7).

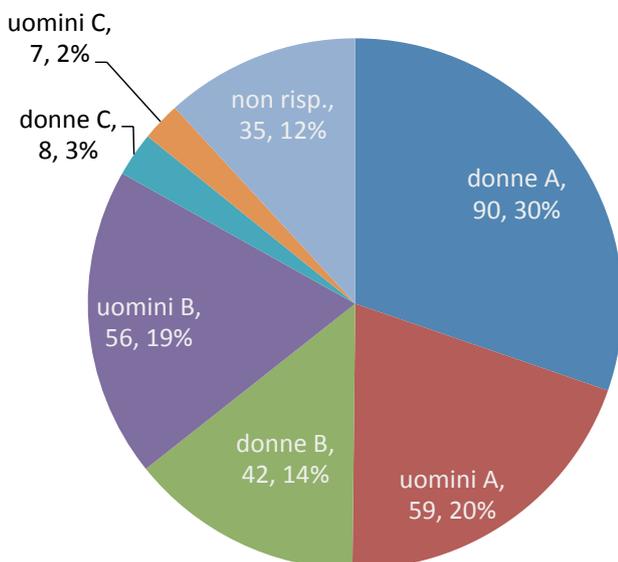
4.9.1: Seguendo scrupolosamente le norme non ci si infortuna



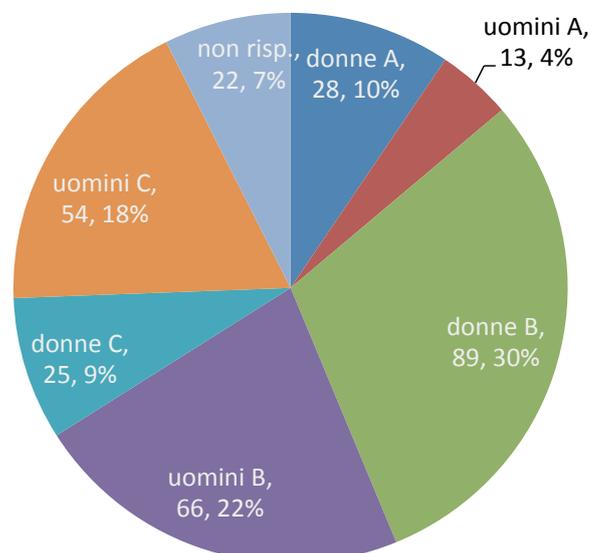
4.9 Come valuti le seguenti affermazioni sugli infortuni...?

A: poco d'accordo B: d'accordo C: molto d'accordo

4.9.2: Attenersi alle norme ... rallenta lo svolgimento del lavoro



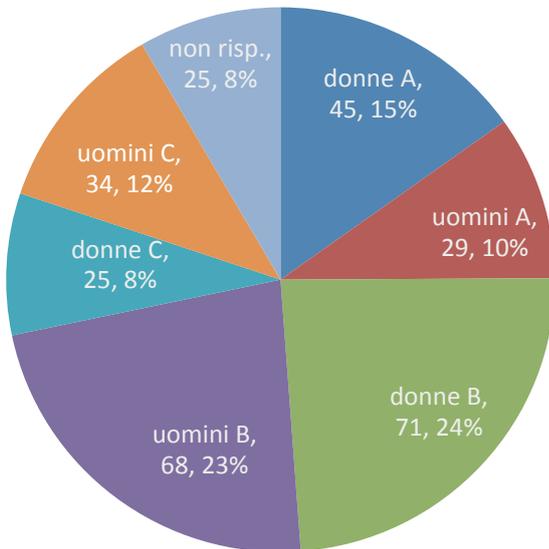
4.9.3: ...spesso dipendono da disattenzioni dei lavoratori



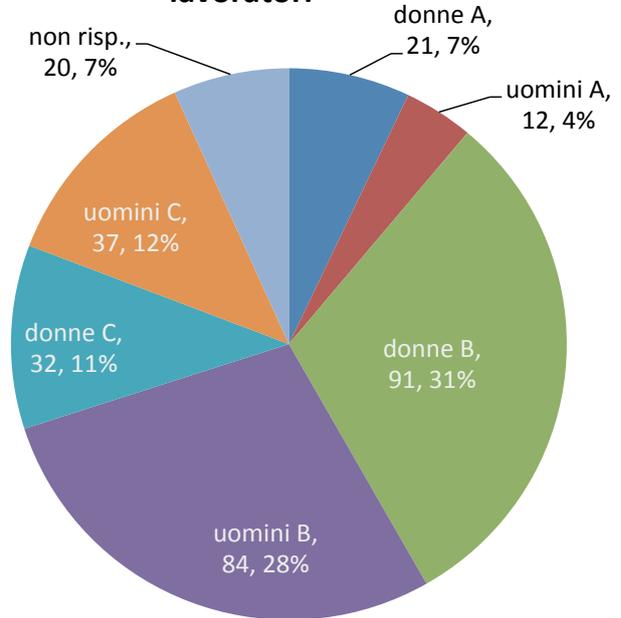
4.9 Come valuti le seguenti affermazioni sugli infortuni...?

A: poco d'accordo B: d'accordo C: molto d'accordo

4.9.4: ...la fatalità non esiste; ci sono sempre delle responsabilità



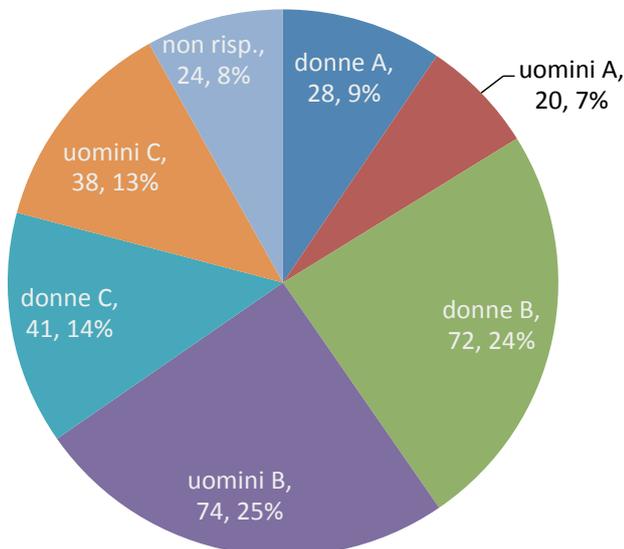
4.9.5: Per prevenire gli incidenti ... intervenire sul comportamento dei lavoratori



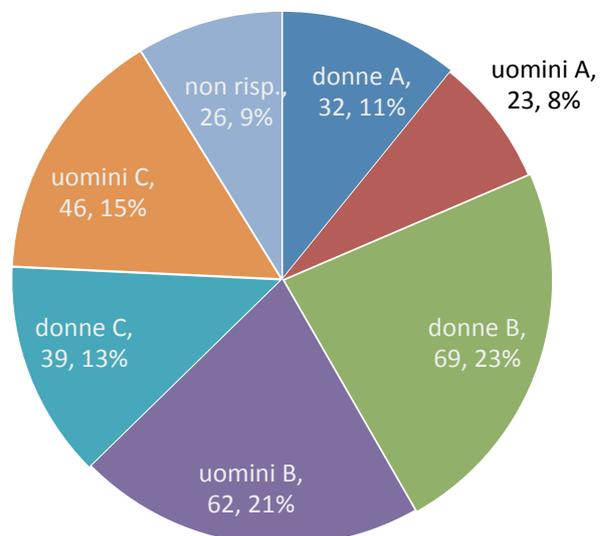
4.9 Come valuti le seguenti affermazioni sugli infortuni...?

A: poco d'accordo B: d'accordo C: molto d'accordo

4.9.6: Per prevenire gli incidenti ... intervenire sul comportamento dell'azienda



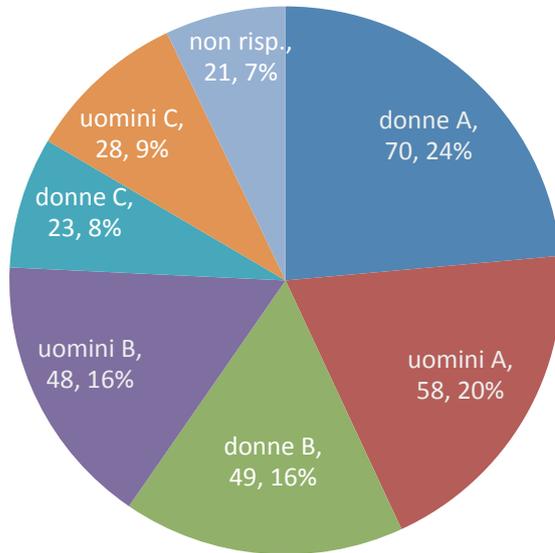
4.9.7: valutare la qualità dell'azienda anche sulla base degli infortuni



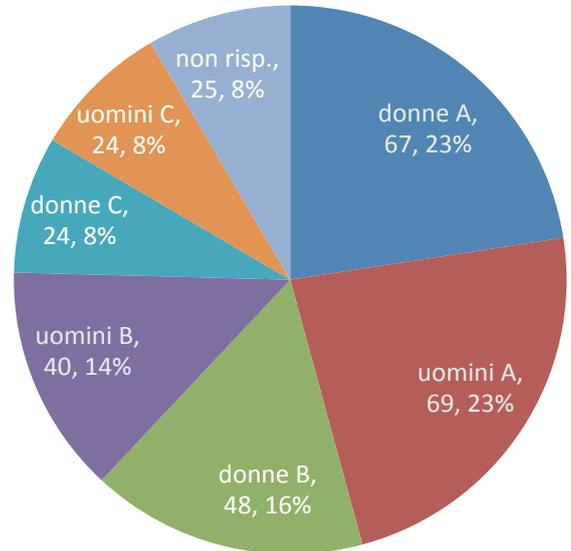
4.9 Come valuti le seguenti affermazioni sugli infortuni...?

A: poco d'accordo B: d'accordo C: molto d'accordo

4.9.8: Di solito si infortuna chi è imprudente anche al di fuori del lavoro



4.9.9: Gli interessi degli imprenditori impediscono buone condizioni di sicurezza



5. indicazione delle priorità nelle proposte di miglioramento



Tirando le somme

Al termine del percorso, in quest'ultimo punto del questionario, alla richiesta di indicare l'ordine delle priorità per attuare la riduzione dei rischi, troviamo la sintesi di quanto evidenziato nelle domande precedenti. In testa alle proposte di miglioramento troviamo **la necessità di avere adeguata formazione e informazione con altrettanto adeguato miglioramento delle attrezzature.**

Le altre proposte, come «*ritmi di lavoro più lenti*» o «*sviluppo della collaborazione tra il personale*» restano molto distanziate.

In definitiva, senza voler esprimere giudizi approfonditi che lasciamo a tecnici più competenti, ci sembra di cogliere alcune criticità soprattutto nella **limitata conoscenza degli «attori»** nel campo della sicurezza nei luoghi di lavoro (*in particolare dell'Ente Bilaterale*), nella **scarsa percezione del rischio, sopravvalutazione delle proprie capacità e presunzione di poterlo evitare** (*in particolare negli uomini*), nella necessità di valutare adeguatamente **lo Stress**, nella richiesta implicita di formazione e informazione a salvaguardia della salute sul posto di lavoro e, pensando a chi non ha dato il suo contributo al test, scarso interesse al problema di buona parte di addetti al settore in esame.

Sarebbe ingiusto però non riconoscere quanto emerso di positivo e in particolare la **sostanziale armonia e scarsa conflittualità tra ruoli, e il buon senso espresso dalla maggioranza** delle persone nel riconoscere i giusti comportamenti, che nessuno è esente da responsabilità (*frutto della filosofia introdotta tramite la fu «626»*), e che, *a tutti i livelli*, è necessario prestare la necessaria attenzione.

Dobbiamo ringraziare titolari e dipendenti che si sono prestati per questo test, ma anche quel gruppo, pure numeroso, che non ha voluto partecipare o lo ha fatto boicottandolo e restituendo questionari irricevibili in quanto riportavano informazioni palesemente inutilizzabili, confermando che, a livello di **partecipazione attiva** dobbiamo fare molta strada.

Allegati:

A chi ci siamo rivolti... slides pag. 27-34

Questionario pag. 35-38

“La percezione del rischio lavorativo”

nei settori del Commercio, Servizi e Turismo bolognesi
Studio curato dalle RLST Ebter

A CHI CI SIAMO RIVOLTI...

**Indagine promossa dalla CPT Sicurezza e dal
Centro di Servizio Territoriale CSTB - Bologna**

Obiettivi dell'indagine

- Rilevare il livello di percezione del rischio lavorativo fra gli addetti dei settori Turismo, Commercio e Servizi;
- Orientare le iniziative della CPT Sicurezza (OPP) e delle RLST;
- Rendere utile, quindi pubblico l' esito dello studio.

Attività economiche del Commercio e dei Servizi

Ferramenta, macchine edili, alimentari, macchine agricole, abbigliamento, carni, prodotti ittici, mobili, promotori finanziari, intermediari, ricambi auto, utensili, rottami, noleggio tv, autoscuola, tabaccheria, autoveicoli, profumeria, materiali edili, elettrodomestici, cartoleria, grandi magazzini, progettazione impianti, pubblicità, gioielleria, associazioni, carburanti, frutta e verdura, piante e fiori, tessili, tappeti, macchine per legno, arredamento, ecc.

Attività economiche del Turismo

Osteria, trattoria, bar, ristorante, drogheria, pasticceria, gelateria, agenzia viaggi, albergo, campeggio, ecc.

Soggetti coinvolti

AMBITO DI INDAGINE	N°	media
ditte	102	
addetti	530	5

Imprese per settore

AREA ECONOMICA	N°	%
imprese interessate	102	100
settore commercio e servizi TDS	55	54
settore turismo TUR	47	46

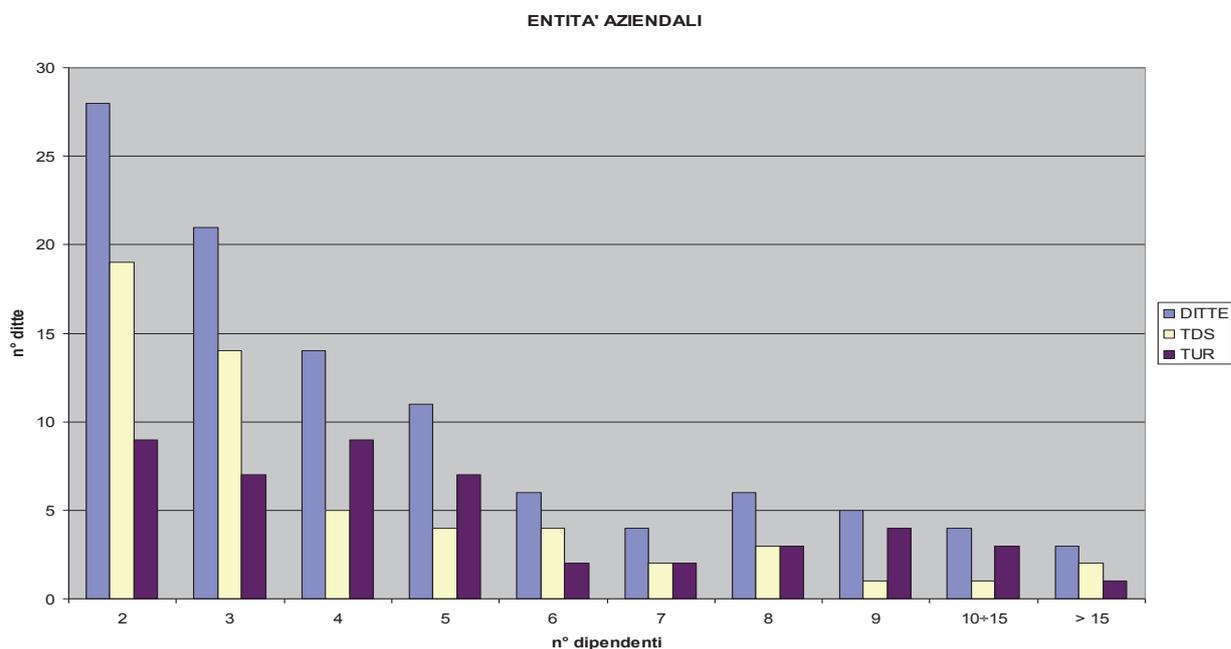
Siti aziendali

COLLOCAZIONE GEOGRAFICA	TDS	%	TUR	%
imprese interessate	55	100	47	100
comune di Bologna	16	29	26	55
interland bolognese	39	71	21	45

Dimensione aziendale

N° DIPENDENTI	DITTE		COMMERCIO		TURISMO	
	TOT	%	N° DITTE	%	N° DITTE	%
2	28	27,5	19	18,6	9	8,8
3	21	20,6	14	13,7	7	6,9
4	14	13,7	5	4,9	9	8,8
5	11	10,8	4	3,9	7	6,9
6	6	5,9	4	3,9	2	2,0
7	4	3,9	2	2,0	2	2,0
8	6	5,9	3	2,9	3	2,9
9	5	4,9	1	1,0	4	3,9
10 ÷ 15	4	3,9	1	1,0	3	2,9
> 15	3	2,9	2	2,0	1	1,0
	102	100	55	54	47	46

n° Ditte x n° dipendenti



Approccio e raccolta dati

QUESTIONARI SOMMINISTRATI	N°	%
consegnati	520	100
ritirati / restituiti	364	70,0
utilizzabili (% sul consegnato)	297	57,1
utilizzabili (% sul ritirato)	297	81,6

La risposta per genere

POPOLAZIONE INTERVISTATA	N°	%
addetti	297	100
maschi	141	47
femmine	156	53

Provenienza degli intervistati

PROVENIENZA GEOGRAFICA	N°	%
addetti	297	100
addetti comunitari	286	96
addetti non comunitari	11	4

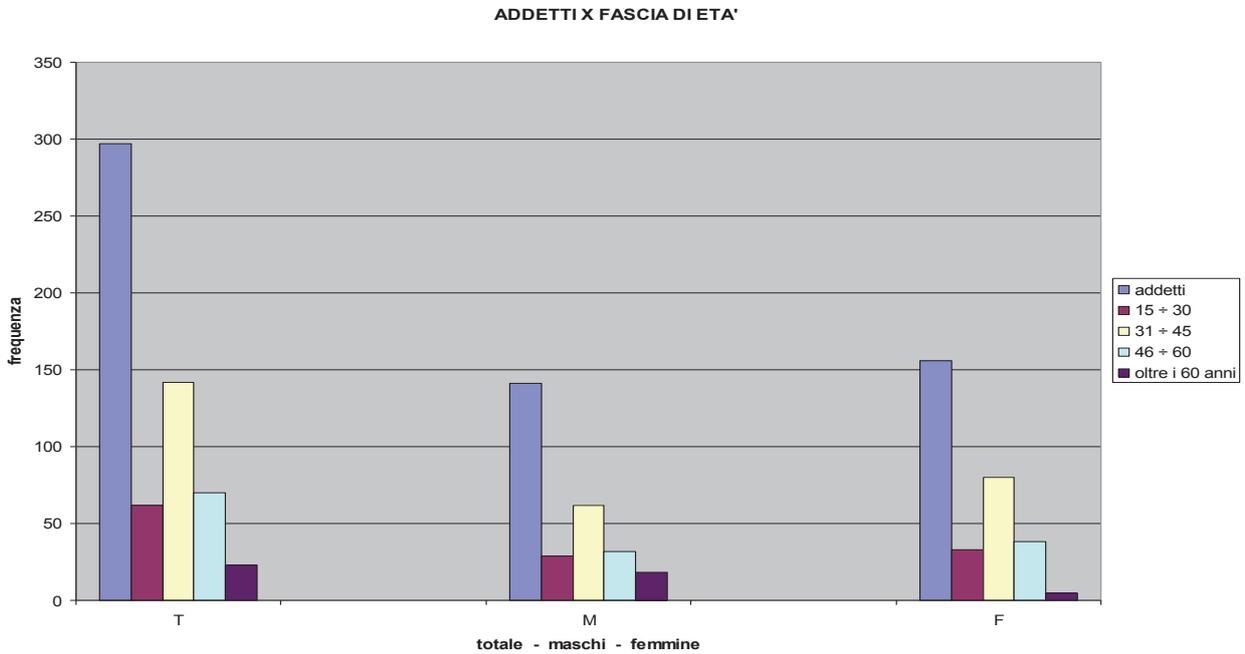
Ruolo degli intervistati

RUOLO DEGLI ADDETTI	N°	%	M	%	F	%
addetti	297	100				
titolari	78	26	52	67	26	33
collaboratori	9	3	3	33	6	67
dipendenti	210	71	86	41	124	59

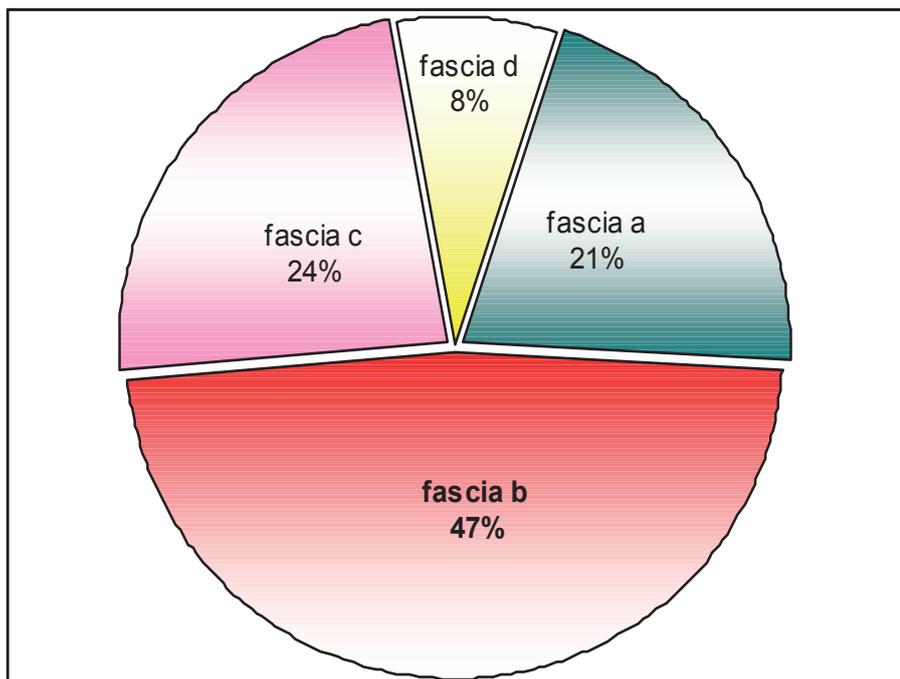
Intervistati per età

ADDETTI PER FASCE DI ETA'	N°	%	M	%	F	%
addetti interessati	297	100	141	100	156	100
15 ÷ 30	62	21	29	21	33	21
31 ÷ 45	142	48	62	44	80	51
46 ÷ 60	70	24	32	23	38	24
oltre i 60 anni	23	8	18	13	5	3

Grafico - fasce di età



Torta Fascia di Età





**Ente Bilaterale Territoriale Emilia Romagna
Turismo, Commercio e Servizi**

STUDIO DELLA PERCEZIONE DEL RISCHIO LAVORATIVO

Promosso da:

C.S.T.B.
Centro Servizio Territoriale di Bologna

A cura della Commissione Paritetica Territoriale Sicurezza sul Lavoro

Elaborazione sviluppata dai RLST (Rappresentanti Lavoratori Sicurezza Territoriale)

in collaborazione con SIRS Emilia Romagna



051/6339911



051/6087131



051/256674



051/550502

STUDIO DELLA PERCEZIONE DEL RISCHIO LAVORATIVO
Centro Servizio Territoriale di Bologna Ente Bilaterale Territoriale Emilia Romagna turismo, commercio e servizi

1. DATI PERSONALI (FACOLTATIVO)

Fascia di età: 15-30 31-45 46-60 oltre 60

Sesso: maschio femmina

Nazionalità: Comunitaria Extracomunitaria

Ruolo: titolare impresa dipendente collaboratore

Nell'ambito della tutela della salute e sicurezza sul lavoro: Si no

1. Conosci il ruolo dell'Ente Bilaterale EBTER?
2. Conosci il ruolo del sindacato dei lavoratori?
3. Conosci il ruolo dell'associazione dei datori di lavoro?
4. Conosci il ruolo dei RLS
(rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza)?
5. Conosci il ruolo del Servizio di Medicina del Lavoro?

2. SICUREZZA NELL'AMBIENTE LAVORATIVO

2.1 Sei a conoscenza dei rischi specifici della tua mansione/ruolo?

Sì, dopo formazione Sì, per conoscenza personale No

2.2 Consideri il tuo lavoro a rischio? Sì No

2.3 IN TUTTA la tua vita lavorativa hai subito infortuni? Sì No

Se sì, quali: _____

2.4 A quali tra i seguenti rischi ritieni di essere esposto/a durante il lavoro? (possibile risposta multipla)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Rischio di infortuni legati all'utilizzo di attrezzature | <input type="checkbox"/> Rischio legato all'utilizzo del videoterminale |
| <input type="checkbox"/> Rischio legato all'esposizione ad agenti inquinanti | <input type="checkbox"/> Rischio legato alla ergonomia/postura |
| <input type="checkbox"/> Rischio legato alla rumorosità dell'ambiente di lavoro | <input type="checkbox"/> Rischio di incidenti stradali |
| <input type="checkbox"/> Rischio vibrazioni | <input type="checkbox"/> Rischio legato alle inadeguate condizioni igienico-sanitarie |
| <input type="checkbox"/> Rischio da carichi di lavoro | <input type="checkbox"/> Rischio legato alle caratteristiche strutturali dell'ambiente di lavoro |
| <input type="checkbox"/> Rischio legato a situazioni di stress | <input type="checkbox"/> Rischio legato a caldo/freddo eccessivo |
| <input type="checkbox"/> Rischio legato alla turnazione o al lavoro notturno (alterazione dei ritmi fisiologici dell'organismo) | <input type="checkbox"/> Altro rischio |

3. CONTESTO AZIENDALE

3.1 Come valuti la tua condizione di lavoro in termini di fatica fisica?

Buona Accettabile Migliorabile

3.2 Come valuti la tua condizione di lavoro in termini di fatica mentale?

Buona Accettabile Migliorabile

3.3 Come valuti la tua condizione di lavoro in termini di gestione dell'orario di lavoro?

Buona Accettabile Migliorabile

3.4 Come valuti l'organizzazione del lavoro nella sua azienda?

Buona Accettabile Migliorabile

3.5 Ti senti valorizzato/a per il lavoro svolto? Sì No

3.6 In relazione allo stato generale di salute, vivi il tuo lavoro come: (possibile risposta multipla)

Gratificazione/affermazione personale Impegno quotidiano

Dovere/Necessità economica Fonte di disagio

Altro

4. PERCEZIONE DEL RISCHIO

4.1 Di fronte ad una probabilità di rischio, come valuti i seguenti elementi:

	<i>poco importante</i>	<i>importante</i>	<i>molto importante</i>
La gravità delle conseguenze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il parere o la reazione degli amici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La novità dell'esperienza/curiosità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La possibilità di ottenere vantaggi (economici o di altro tipo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.2 Le persone rischiano per:

	<i>poco importante</i>	<i>importante</i>	<i>molto importante</i>
Farsi notare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sentirsi parte del gruppo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sentirsi capace di vincere la paura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Convinzione di avere il controllo della situazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andare contro corrente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro (specificare) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.3 Al rischio associ:

	<i>poco importante</i>	<i>importante</i>	<i>molto importante</i>
Paura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pericolo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Destino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incoscienza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sfida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ignoranza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coraggio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro (specificare) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.4 Quanto, secondo te, i seguenti fattori influiscono sul verificarsi di incidenti:

	<i>poco importante</i>	<i>importante</i>	<i>molto importante</i>
Incompetenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Negligenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fatalità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fretta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stanchezza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro (specificare) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.5 Ritieni di essere capace di evitare i rischi per te stesso? (Una sola risposta)

No Poco Abbastanza Sì

4.6 Ritieni di essere in grado di valutare i rischi che corri: (una sola risposta)

No Poco Abbastanza Sì

4.7 In generale possiamo evitare i rischi? (una sola risposta)

- No, perché ci viviamo sempre in mezzo
- No, perché anche se ne evitiamo qualcuno, cadiamo lo stesso in qualche altro
- Sì, è possibile evitare o almeno ridurre fortemente i rischi cui si è esposti
- Sì, evitare o ridurre i rischi dipende solo da noi
- Altro (specificare) _____

4.8 Faresti un lavoro "rischioso"? (una sola risposta)

- No
- Sì, se fosse ben pagato
- Sì, se fosse gratificante
- Sì, se fosse un posto fisso
- Sì, se ci fosse possibilità di carriera

4.9 Come valuti le seguenti affermazioni sugli infortuni sul lavoro?

	<i>Poco d'accordo</i>	<i>d'accordo</i>	<i>molto d'accordo</i>
• Seguendo scrupolosamente le norme non ci si infortuna _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Attenersi alle norme di sicurezza rallenta lo svolgimento del lavoro _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Gli infortuni spesso dipendono da disattenzioni dei lavoratori _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Negli infortuni la fatalità non esiste; ci sono sempre delle responsabilità _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Per prevenire gli incidenti si deve intervenire sul comportamento dei lavoratori _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Per prevenire gli incidenti si deve intervenire sul comportamento dell'azienda _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• La qualità in un'azienda andrebbe valutata anche sulla base del numero di infortuni _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Di solito si infortuna chi è imprudente anche al di fuori del lavoro _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Gli interessi degli imprenditori impediscono di realizzare buone condizioni di sicurezza _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

(Crea una classifica assegnando la posizione da 1 a 10 in ordine di importanza ovvero n. 1, primo posto, il più importante e così a seguire fino al 10° posto il meno importante)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Modernizzazione delle macchine e delle attrezzature | <input type="checkbox"/> Maggiore addestramento iniziale sul lavoro |
| <input type="checkbox"/> Riorganizzazione del lavoro | <input type="checkbox"/> Informazioni più dettagliate sui cambiamenti |
| <input type="checkbox"/> Sviluppo della collaborazione fra il personale | <input type="checkbox"/> Più colloquio fra capi e lavoratori |
| <input type="checkbox"/> Ritmi di lavoro più lenti | <input type="checkbox"/> Corsi di formazione per sviluppare le competenze |
| <input type="checkbox"/> Corsi di formazione per i capi | <input type="checkbox"/> Formazione e informazione su salute e sicurezza sul lavoro |

La Sicurezza nei luoghi di lavoro

Presentazione della ricerca “Studio della percezione del rischio lavorativo” nei settori Commercio, Turismo e Servizi curata dai RLST, ideata e promossa dalla CPT e dal CSTB EBTER. di Bologna.

Qual è la percezione del rischio lavorativo?
Quando si accende tra gli addetti la spia d'allarme?

EBTER Ente Bilaterale Territoriale Emilia Romagna

Via Don Bedetti, 26 - 40129 BOLOGNA - tel 051/6380311 - www.ebter.it

CSTB Centro Servizi Territoriale Bologna

Via del Commercio Associato, 30 - 40137 BOLOGNA - tel 051/6339911

EBTER è istituito da:



Tabelle delle indicazioni date in base al sesso e al ruolo in azienda

fascie d'età
a 15-30 - b 31-45 - c 46-60 - d >60

Sui DATI PERSONALI								
364	questionari rientrati su	520				297	completi di dati statistici	82%
		pari al 70%						pari all' 82%
totali		uomini		donne				
comunitari	286	135	45%	151	51%			
extracom	11	6	2%	5	2%			
titolari	78	52	18%	26	9%			
collab.	9	3	1%	6	2%			
dipendenti	210	86	29%	124	42%			
297		persone hanno fornito dati statistici verosimili e attendibili e completi,						
141		uomini		156				donne
47%				53%				
totali per età		anni						
62		tra 15-30		21%				
142		tra 31-45		48%				
70		tra 46-60		24%				
23		oltre 60		8%				
297				100%				
ANNI		totali	uomini	%	donne	%		
15-30	comunitari	59	27		32			
	extracom	3	2		1			
	titolari	9	4	1%	5	2%		
	collab.	3	1	0,3%	2	1%		
	dipendenti	50	24	8%	26	9%		
fascia a	totali	62	29	10%	33	11%		
31-45	comunitari	132	55		77			
	extracom	7	4		3			
	titolari	19	12	4%	7	2%		
	collab.	5	2	0,7%	3	1%		
	dipendenti	118	48	16%	70	24%		
fascia b	totali	142	62	21%	80	27%		
46-60	comunitari	69	32		37			
	extracom	1	0		1			
	titolari	32	21	7%	11	4%		
	collab.	1	0	0,0%	1	0%		
	dipendenti	37	11	4%	26	9%		
fascia c	totali	70	32	11%	38	13%		
OLTRE 60	comunitari	22	17		5			
	extracom	0	0		0			
	titolari	18	15	5%	3	17%		
	collab.	0	0	0,0%	0	0%		
	dipendenti	5	3	1%	2	40%		
fascia d	totali	23	18	6%	5	22%		

1. Nell'ambito della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, conosci:

		no		si		
1.1 L'EBTER Ente Bilaterale, e il suo ruolo?						297
tot no	tot si	donne	uomini	donne	uomini	non risp.
221	72	119	102	36	36	4
74,4%	24,2%	40,1%	34,3%	12,1%	12,1%	1,3%
1.2 i sindacati e il loro ruolo?						297
tot no	tot si	donne	uomini	donne	uomini	non risp.
61	232	31	30	120	112	4
20,5%	78,1%	10,4%	10,1%	40,4%	37,7%	1,3%
1.3 il ruolo dell'associazione dei datori di lavoro?						297
tot no	tot si	donne	uomini	donne	uomini	non risp.
170	122	102	68	52	70	5
57,2%	41,1%	34,3%	22,9%	17,5%	23,6%	1,7%
1.4 il ruolo dei RLS?						297
tot no	tot si	donne	uomini	donne	uomini	non risp.
120	171	66	54	88	83	6
40,4%	57,6%	22,2%	18,2%	29,6%	27,9%	2,0%
1.5 il ruolo del Servizio di Medicina del Lavoro dell'AUSL?						297
tot no	tot si	donne	uomini	donne	uomini	non risp.
96	195	61	35	92	103	6
32,3%	65,7%	20,5%	11,8%	31,0%	34,7%	2,0%

2.1 Sei a conoscenza dei rischi specifici della propria mansione/ruolo?

donne	uomini	totali
si		
38	46	84
12,8%	15,5%	28,3%
si dopo formazione		
93	85	178
31,3%	28,6%	59,9%
no		
21	5	26
7,1%	1,7%	8,8%
tot	non risposto	
297	9	3,0%

2.2 Consideri il tuo lavoro a rischio?

donne si	uomini si	tot	297
20	37	si	no
6,7	12,5	57	231
donne no	uomini no	19%	78%
131	100	non risposto	
44,1	33,7	9	3%

2.3 IN TUTTA la tua vita lavorativa hai subito infortuni?

donne si	uomini si	tot 297	
29	23	si	no
9,8	7,7	52	240
donne no	uomini no	17,5%	80,8%
127	113	non risposto	
42,8	38,0	5	1,7%

2.4 A quali tra i seguenti rischi ritieni di essere esposto/a durante il lavoro?

rischio e	Legato a situazioni di stress	da infortuni legati all'utilizzo di attrezzature	legato alla ergonomia/postura	legato all'utilizzo del videoterminale	legato a caldo/freddo eccessivo	da incidenti stradali	da carichi di lavoro	legato all'esposizione ad agenti inquinanti	legato alla rumorosità dell'ambiente di lavoro	legato a turni e/o lavoro notturno (alterazione dei ritmi fisiologici)	legato alle caratteristiche strutturali dell'ambiente di lavoro	legato alle inadeguate condizioni igienico-sanitarie	da vibrazioni	Altri rischi...
sul totale	21,1%	19,5%	13,9%	9,5%	8,2%	7,0%	6,6%	4,4%	4,4%	3,4%	1,0%	0,5%	0,2%	0,2%
sui dipendenti	20,8%	19,7%	15,3%	11,2%	8,1%	6,3%	7,0%	4,6%	4,8%	4,2%	1,1%	0,4%	0,2%	0,0%
Sui titolari	25,0%	21,3%	11,0%	5,1%	9,6%	10,3%	5,9%	4,4%	3,7%	1,5%	0,7%	0,7%	0,0%	0,7%

3. CONTESTO AZIENDALE

3.1 Come valuti la tua condizione di lavoro in termini di fatica fisica?

risposte totali considerate		289	su		297	Buona	Accettabile	Migliorabile	
						159	109	21	
						55%	38%	7%	
DONNE per ruolo e fascia età									
138		dipendenti	90%	16		titolari	10%		
a	b	c	d	a	b	c	d		
13	42	13	1	4	4	0	1	78	
16,7%	53,8%	16,7%	1,3%	5,1%	5,1%	0,0%	1,3%	Buona	
13	33	9	1	1	2	1	2	62	
21,0%	53,2%	14,5%	1,6%	1,6%	3,2%	1,6%	3,2%	Accettabile	
2	7	4	0	0	1	0	0	14	
14,3%	50,0%	28,6%	0,0%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	Migliorabile	
28	82	26	2	5	7	1	3	154	
18,2%	53,2%	16,9%	1,3%	3,2%	4,5%	0,6%	1,9%	100%	
UOMINI per ruolo e fascia età									
92		dipendenti	68%	43		titolari	32%		
a	b	c	d	a	b	c	d		
14	28	8	1	2	7	13	8	81	
17,3%	34,6%	9,9%	1,2%	2,5%	8,6%	16,0%	9,9%	Buona	
11	20	3	1	1	5	0	6	47	
23,4%	42,6%	6,4%	2,1%	2,1%	10,6%	0,0%	12,8%	Accettabile	
4	2	0	0	1	0	0	0	7	
57,1%	28,6%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	Migliorabile	
29	50	11	2	4	12	13	14	135	
21,5%	37,0%	8,1%	1,5%	3,0%	8,9%	9,6%	10,4%	100%	

3.2 Come valuti la tua condizione di lavoro in termini di fatica mentale?

risposte totali considerate	292	su	297	Buona	Accettabile	Migliorabile
				139	112	41
				48%	38%	14%

DONNE per ruolo e fascia età								
128		dipendenti	83%	26		titolari	17%	
a	b	c	d	a	b	c	d	
10	29	13	1	3	5	4	1	66
15,2%	43,9%	19,7%	1,5%	4,5%	7,6%	6,1%	1,5%	Buona
14	24	10	1	2	2	7	2	62
22,6%	38,7%	16,1%	1,6%	3,2%	3,2%	11,3%	3,2%	Accettabile
4	19	3	0	0	0	0	0	26
15,4%	73,1%	11,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Migliorabile
28	72	26	2	5	7	11	3	154
18,2%	46,8%	16,9%	1,3%	3,2%	4,5%	7,1%	1,9%	100%
UOMINI per ruolo e fascia età								
88		dipendenti	64%	50		titolari	36%	
a	b	c	d	a	b	c	d	
12	26	8	2	1	7	11	6	73
16,4%	35,6%	11,0%	2,7%	1,4%	9,6%	15,1%	8,2%	Buona
8	20	2	0	1	3	8	8	50
16,0%	40,0%	4,0%	0,0%	2,0%	6,0%	16,0%	16,0%	Accettabile
5	4	1	0	2	2	1	0	15
33,3%	26,7%	6,7%	0,0%	13,3%	13,3%	6,7%	0,0%	Migliorabile
25	50	11	2	4	12	20	14	138
18,1%	36,2%	8,0%	1,4%	2,9%	8,7%	14,5%	10,1%	100%

3.3 Come valuta la sua condizione di lavoro in termini di gestione dell'orario di lavoro?

risposte totali considerate	268	su	297	Buona	Accettabile	Migliorabile
				129	95	44
				48,1%	35,4%	16,4%

DONNE per ruolo e fascia età								
105		dipendenti	81%	25		titolari	19%	
a	b	c	d	a	b	c	d	
14	10	15	1	5	4	5	0	54
25,9%	18,5%	27,8%	1,9%	9,3%	7,4%	9,3%	0,0%	Buona
10	25	7	2	0	1	4	2	51
19,6%	49,0%	13,7%	3,9%	0,0%	2,0%	7,8%	3,9%	Accettabile
4	13	4	0	0	2	2	0	25
16,0%	52,0%	16,0%	0,0%	0,0%	8,0%	8,0%	0,0%	Migliorabile
28	48	26	3	5	7	11	2	130
21,5%	36,9%	20,0%	2,3%	3,8%	5,4%	8,5%	1,5%	100%
UOMINI per ruolo e fascia età								
87		dipendenti	63%	51		titolari	37%	
a	b	c	d	a	b	c	d	
1	7	27	14	6	10	8	2	75
1,3%	9,3%	36,0%	18,7%	8,0%	13,3%	10,7%	2,7%	Buona
7	23	2	0	0	2	7	3	44
15,9%	52,3%	4,5%	0,0%	0,0%	4,5%	15,9%	6,8%	Accettabile
4	0	1	1	2	2	4	5	19
21,1%	0,0%	5,3%	5,3%	10,5%	10,5%	21,1%	26,3%	Migliorabile
12	30	30	15	8	14	19	10	138
8,7%	21,7%	21,7%	10,9%	5,8%	10,1%	13,8%	7,2%	100%

3.4 Come valuta l'organizzazione del lavoro nella sua azienda?

risposte totali considerate

284

su

297

Buona	Accettabile	Migliorabile
151	89	44
53,2%	31,3%	15,5%

DONNE per ruolo e fascia età								
120	dipendenti			82%	26	titolari		18%
a	b	c	d	a	b	c	d	
13	34	16	0	3	5	7	2	80
16,3%	42,5%	20,0%	0,0%	3,8%	6,3%	8,8%	2,5%	Buona
8	26	7	1	2	1	1	0	46
17,4%	56,5%	15,2%	2,2%	4,3%	2,2%	2,2%	0,0%	Accettabile
7	3	4	1	0	1	3	1	20
35,0%	15,0%	20,0%	5,0%	0,0%	5,0%	15,0%	5,0%	Migliorabile
28	63	27	2	5	7	11	3	146
19,2%	43,2%	18,5%	1,4%	3,4%	4,8%	7,5%	2,1%	100%
UOMINI per ruolo e fascia età								
87	dipendenti			63%	51	titolari		37%
a	b	c	d	a	b	c	d	
12	25	6	1	1	8	13	5	71
16,9%	35,2%	8,5%	1,4%	1,4%	11,3%	18,3%	7,0%	Buona
8	12	3	1	2	3	7	7	43
18,6%	27,9%	7,0%	2,3%	4,7%	7,0%	16,3%	16,3%	Accettabile
5	11	2	1	1	1	0	3	24
20,8%	45,8%	8,3%	4,2%	4,2%	4,2%	0,0%	12,5%	Migliorabile
25	48	11	3	4	12	20	15	138
18,1%	34,8%	8,0%	2,2%	2,9%	8,7%	14,5%	10,9%	100%

3.5 ti senti valorizzato/a per il lavoro svolto?

risposte totali considerate

276

su

297

no	si
43	233
16%	84%

DONNE per ruolo e fascia età								
118	dipendenti			84%	22	titolari		16%
a	b	c	d	a	b	c	d	
3	15	7	1	3	1	2	1	33
9,1%	45,5%	21,2%	3,0%	9,1%	3,0%	6,1%	3,0%	NO
21	52	18	1	2	4	8	1	107
19,6%	48,6%	16,8%	0,9%	1,9%	3,7%	7,5%	0,9%	SI
24	67	25	2	5	5	10	2	140
17,1%	47,9%	17,9%	1,4%	3,6%	3,6%	7,1%	1,4%	100,00%
UOMINI per ruolo e fascia età								
85	dipendenti			62,5%	51	titolari		37,5%
a	b	c	d	a	b	c	d	
4	2	1	0	1	0	0	2	10
40,0%	20,0%	10,0%	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%	20,0%	NO
20	47	10	1	3	12	21	12	126
15,9%	37,3%	7,9%	0,8%	2,4%	9,5%	16,7%	9,5%	SI
24	49	11	1	4	12	21	14	136
17,6%	36,0%	8,1%	0,7%	2,9%	8,8%	15,4%	10,3%	1

4.1 Quanto contano per te, nell'assumere o meno dei rischi, i seguenti fattori?

4.1.1: La gravità delle conseguenze

A poco importante	B importante	C molto importante	non risposto	risposte totali considerate			271		su		297	
21	112	138	26									
8%	41%	51%										
DONNE per ruolo e fascia età												
124	dipendenti			84,4	23	titolari			15,6			
a	b	c	d	a	b	c	d	subtot.				
3	2	3	0	0	3	0	1	12				
25,0%	16,7%	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	8,3%	poco importante				
12	25	10	1	1	3	3	1	56				
21,4%	44,6%	17,9%	1,8%	1,8%	5,4%	5,4%	1,8%	importante				
13	42	12	1	3	0	7	1	79				
16,5%	53,2%	15,2%	1,3%	3,8%	0,0%	8,9%	1,3%	molto importante				
28	69	25	2	4	6	10	3	147				
19,0%	46,9%	17,0%	1,4%	2,7%	4,1%	6,8%	2,0%					
UOMINI per ruolo e fascia età												
84	dipendenti			67,7	40	titolari			32,3			
a	b	c	d	a	b	c	d	subtot.				
3	3	0	0	0	1	2	0	9				
33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	22,2%	0,0%	poco importante				
9	20	6	0	1	5	7	8	56				
16,1%	35,7%	10,7%	0,0%	1,8%	8,9%	12,5%	14,3%	importante				
11	24	5	3	3	3	7	3	59				
18,6%	40,7%	8,5%	5,1%	5,1%	5,1%	11,9%	5,1%	molto importante				
23	47	11	3	4	9	16	11	124				
18,5%	37,9%	8,9%	2,4%	3,2%	7,3%	12,9%	8,9%					
poco importante		Importante		molto importante		non risp.						
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini							
12	9	56	56	79	59	26						
4%	3%	19%	19%	27%	20%	9%						

4.1.2: Il parere o la reazione degli amici

poco importante	importante	molto importante	non risposto	risposte totali considerate			272		su		297	
175	62	35	25									
64%	23%	13%										
DONNE per ruolo e fascia età												
118	dipendenti			84,3	22	titolari			15,7			
a	b	c	d	a	b	c	d	subtot.				
20	43	16	1	4	4	4	1	93				
21,5%	46,2%	17,2%	1,1%	4,3%	4,3%	4,3%	1,1%	poco importante				
6	16	6	0	0	2	2	2	34				
17,6%	47,1%	17,6%	0,0%	0,0%	5,9%	5,9%	5,9%	importante				
2	6	2	0	0	0	3	0	13				
15,4%	46,2%	15,4%	0,0%	0,0%	0,0%	23,1%	0,0%	molto importante				
28	65	24	1	4	6	9	3	140				
20,0%	46,4%	17,1%	0,7%	2,9%	4,3%	6,4%	2,1%					
UOMINI per ruolo e fascia età												
80	dipendenti			60,6	52	titolari			39,4			
a	b	c	d	a	b	c	d	subtot.				
12	32	8	3	0	7	12	8	82				
14,6%	39,0%	9,8%	3,7%	0,0%	8,5%	14,6%	9,8%	poco importante				
10	10	2	0	0	2	2	2	28				
35,7%	35,7%	7,1%	0,0%	0,0%	7,1%	7,1%	7,1%	importante				
0	3	0	0	2	4	8	5	22				
0,0%	13,6%	0,0%	0,0%	9,1%	18,2%	36,4%	22,7%	molto importante				
22	45	10	3	2	13	22	15	132				
16,7%	34,1%	7,6%	2,3%	1,5%	9,8%	16,7%	11,4%					
poco importante		Importante		molto importante		non risp.						
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini							
93	82	34	28	13	22	25						
31%	28%	11%	9%	4%	7%	8%						

4.1.3: La novità dell'esperienza/curiosità

poco importante	importante	molto importante	non risposto	risposte totali considerate		su		297
129	108	28	32					
49%	41%	11%						
DONNE per ruolo e fascia età								
115	dipendenti			83,9	22	titolari		16,1
a	b	c	d	a	b	c	d	subtot.
13	30	8	0	2	2	3	1	59
22,0%	50,8%	13,6%	0,0%	3,4%	3,4%	5,1%	1,7%	poco importante
14	25	11	1	1	4	4	2	62
22,6%	40,3%	17,7%	1,6%	1,6%	6,5%	6,5%	3,2%	importante
1	9	3	0	1	0	2	0	16
6,3%	56,3%	18,8%	0,0%	6,3%	0,0%	12,5%	0,0%	molto importante
28	64	22	1	4	6	9	3	137
20,4%	46,7%	16,1%	0,7%	2,9%	4,4%	6,6%	2,2%	
UOMINI per ruolo e fascia età								
79	dipendenti			61,7	49	titolari		38,3
8	25	6	1	0	9	9	12	70
11,4%	35,7%	8,6%	1,4%	0,0%	12,9%	12,9%	17,1%	poco importante
12	16	4	2	1	2	8	1	46
26,1%	34,8%	8,7%	4,3%	2,2%	4,3%	17,4%	2,2%	importante
1	4	0	0	1	1	4	1	12
8,3%	33,3%	0,0%	0,0%	8,3%	8,3%	33,3%	8,3%	molto importante
21	45	10	3	2	12	21	14	128
16,4%	35,2%	7,8%	2,3%	1,6%	9,4%	16,4%	10,9%	
poco importante		Importante		molto importante		non risp.		
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini			
59	70	62	46	16	12	32		
20%	24%	21%	15%	5%	4%	11%		

4.1.4: La possibilità di ottenere vantaggi (economici o di altro tipo)

poco importante	importante	molto importante	non risposto	risposte totali considerate		su		297
136	90	39	32					
51%	34%	15%						
DONNE per ruolo e fascia età								
117	dipendenti			84,8	21	titolari		15,2
a	b	c	d	a	b	c	d	subtot.
17	34	8	0	3	3	3	1	69
24,6%	49,3%	11,6%	0,0%	4,3%	4,3%	4,3%	1,4%	poco importante
8	21	12	1	1	1	1	1	46
17,4%	45,7%	26,1%	2,2%	2,2%	2,2%	2,2%	2,2%	importante
3	10	3	0	0	2	4	1	23
13,0%	43,5%	13,0%	0,0%	0,0%	8,7%	17,4%	4,3%	molto importante
28	65	23	1	4	6	8	3	138
20,3%	47,1%	16,7%	0,7%	2,9%	4,3%	5,8%	2,2%	
UOMINI per ruolo e fascia età								
79	dipendenti			62,2	48	titolari		37,8
12	24	5	1	0	8	8	9	67
17,9%	35,8%	7,5%	1,5%	0,0%	11,9%	11,9%	13,4%	poco importante
7	15	3	2	1	3	9	4	44
15,9%	34,1%	6,8%	4,5%	2,3%	6,8%	20,5%	9,1%	importante
3	5	2	0	1	1	3	1	16
18,8%	31,3%	12,5%	0,0%	6,3%	6,3%	18,8%	6,3%	molto importante
22	44	10	3	2	12	20	14	127
17,3%	34,6%	7,9%	2,4%	1,6%	9,4%	15,7%	11,0%	
poco importante		Importante		molto importante		non risp.		
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini			
69	67	46	44	23	16	32		
23%	23%	15%	15%	8%	5%	11%		

4.2 Le persone rischiano per:

4.2.1: Farsi notare

poco importante	importante	molto importante	non risp.	risposte totali considerate		su			
185	46	25	41	256		su		297	
72%	18%	10%							
DONNE per ruolo e fascia età									
107	dipendenti			83,6%	21	titolari			16,4%
a	b	c	d	a	b	c	d		
19	46	19	1	2	4	6	3	100	
19,0%	46,0%	19,0%	1,0%	2,0%	4,0%	6,0%	3,0%	poco importante	
3	8	2	0	2	2	1	0	18	
16,7%	44,4%	11,1%	0,0%	11,1%	11,1%	5,6%	0,0%	importante	
3	5	1	0	0	0	1	0	10	
30,0%	50,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	0,0%	molto importante	
25	59	22	1	4	6	8	3	128	
20%	46%	17%	1%	3%	5%	6%	2%		
UOMINI per ruolo e fascia età									
80	dipendenti			62,5%	48	titolari			37,5%
a	b	c	d	a	b	c	d		
16	31	5	1	3	6	15	8	85	
18,8%	36,5%	5,9%	1,2%	3,5%	7,1%	17,6%	9,4%	poco importante	
6	10	1	1	1	4	2	3	28	
21,4%	35,7%	3,6%	3,6%	3,6%	14,3%	7,1%	10,7%	importante	
1	6	2	0	0	1	4	1	15	
6,7%	40,0%	13,3%	0,0%	0,0%	6,7%	26,7%	6,7%	molto importante	
23	47	8	2	4	11	21	12	128	
18%	37%	6%	2%	3%	9%	16%	9%		
poco importante		Importante		molto importante		non risp.			
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini				
100	85	18	28	10	15	41			
33,7%	28,6%	6,1%	9,4%	3,4%	5,1%	13,8%			

4.2.2: Sentirsi parte del gruppo

poco importante	importante	molto importante	non risp.	risposte totali considerate		su			
137	85	32	43	254		su		297	
54%	33%	13%							
DONNE per ruolo e fascia età									
105	dipendenti			83,3%	21	titolari			16,7%
a	b	c	d	a	b	c	d		
13	36	9	0	3	2	4	2	69	
18,8%	52,2%	13,0%	0,0%	4,3%	2,9%	5,8%	2,9%	poco importante	
9	14	9	0	1	3	3	1	40	
22,5%	35,0%	22,5%	0,0%	2,5%	7,5%	7,5%	2,5%	importante	
3	8	4	0	0	1	1	0	17	
17,6%	47,1%	23,5%	0,0%	0,0%	5,9%	5,9%	0,0%	molto importante	
25	58	22	0	4	6	8	3	126	
20%	46%	17%	0%	3%	5%	6%	2%		
UOMINI per ruolo e fascia età									
81	dipendenti			63,3%	47	titolari			36,7%
a	b	c	d	a	b	c	d		
13	23	5	1	3	8	8	7	68	
19,1%	33,8%	7,4%	1,5%	4,4%	11,8%	11,8%	10,3%	poco importante	
9	17	2	1	1	3	8	4	45	
20,0%	37,8%	4,4%	2,2%	2,2%	6,7%	17,8%	8,9%	importante	
1	7	2	0	0	0	4	1	15	
6,7%	46,7%	13,3%	0,0%	0,0%	0,0%	26,7%	6,7%	molto importante	
23	47	9	2	4	11	20	12	128	
18%	37%	7%	2%	3%	9%	16%	9%		
poco importante		Importante		molto importante		non risp.			
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini				
69	68	40	45	17	15	43			
23,2%	22,9%	13,5%	15,2%	5,7%	5,1%	14,5%			

4.2.3: Sentirsi capace di vincere la paura

poco importante	importante	molto importante	non risp.	risposte totali considerate			su		297
113	109	39	36						
43%	42%	15%							
DONNE per ruolo e fascia età									
106	dipendenti			79,7%	27	titolari			20,3%
a	b	c	d	a	b	c	d		
7	31	8	0	1	3	3	1	54	
13,0%	57,4%	14,8%	0,0%	1,9%	5,6%	5,6%	1,9%	poco importante	
13	21	11	1	2	2	5	2	57	
22,8%	36,8%	19,3%	1,8%	3,5%	3,5%	8,8%	3,5%	importante	
4	7	3	0	1	3	3	1	22	
18,2%	31,8%	13,6%	0,0%	4,5%	13,6%	13,6%	4,5%	molto importante	
24	59	22	1	4	8	11	4	133	
18%	44%	17%	1%	3%	6%	8%	3%		
UOMINI per ruolo e fascia età									
81	dipendenti			63,3%	47	titolari			36,7%
a	b	c	d	a	b	c	d		
10	21	6	0	2	6	7	7	59	
16,9%	35,6%	10,2%	0,0%	3,4%	10,2%	11,9%	11,9%	poco importante	
10	18	1	2	2	4	10	5	52	
19,2%	34,6%	1,9%	3,8%	3,8%	7,7%	19,2%	9,6%	importante	
3	8	2	0	0	0	4	0	17	
17,6%	47,1%	11,8%	0,0%	0,0%	0,0%	23,5%	0,0%	molto importante	
23	47	9	2	4	10	21	12	128	
18%	37%	7%	2%	3%	8%	16%	9%		
poco importante									
donne		uomini		importante		molto importante		non risp.	
54	59	57	52	22	17	36			
18,2%	19,9%	19,2%	17,5%	7,4%	5,7%	12,1%			

4.2.4: convinzione di avere il controllo della situazione

poco importante	importante	molto importante	non risp.	risposte totali considerate			su		297
69	128	69	31						
26%	48%	26%							
DONNE per ruolo e fascia età									
112	dipendenti			83,6%	22	titolari			16,4%
a	b	c	d	a	b	c	d		
10	12	6	0	2	3	3	1	37	
27,0%	32,4%	16,2%	0,0%	5,4%	8,1%	8,1%	2,7%	poco importante	
10	36	11	1	3	3	5	2	71	
14,1%	50,7%	15,5%	1,4%	4,2%	4,2%	7,0%	2,8%	importante	
5	15	6	0	0	0	0	0	26	
19,2%	57,7%	23,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	molto importante	
25	63	23	1	5	6	8	3	134	
19%	47%	17%	1%	4%	4%	6%	2%		
UOMINI per ruolo e fascia età									
83	dipendenti			62,9%	49	titolari			37,1%
a	b	c	d	a	b	c	d		
7	10	4	0	1	3	2	5	32	
21,9%	31,3%	12,5%	0,0%	3,1%	9,4%	6,3%	15,6%	poco importante	
8	23	4	2	3	4	11	2	57	
14,0%	40,4%	7,0%	3,5%	5,3%	7,0%	19,3%	3,5%	importante	
9	15	1	0	0	4	8	6	43	
20,9%	34,9%	2,3%	0,0%	0,0%	9,3%	18,6%	14,0%	molto importante	
24	48	9	2	4	11	21	13	132	
18%	36%	7%	2%	3%	8%	16%	10%		
poco importante									
donne		uomini		importante		molto importante		non risp.	
37	32	71	57	26	43	31			
12,5%	10,8%	23,9%	19,2%	8,8%	14,5%	10,4%			

4.2.5: Andare controcorrente

poco importante	importante	molto importante	non risp.	risposte totali considerate	255	su	297
181	49	25	42				
71%	19%	10%					

DONNE per ruolo e fascia età								
107	dipendenti		84,3%	20		titolari	15,7%	
a	b	c	d	a	b	c	d	
17	45	14	1	4	3	5	3	92
18,5%	48,9%	15,2%	1,1%	4,3%	3,3%	5,4%	3,3%	poco importante
7	11	5	0	0	1	3	0	27
25,9%	40,7%	18,5%	0,0%	0,0%	3,7%	11,1%	0,0%	importante
0	4	3	0	0	1	0	0	8
0,0%	50,0%	37,5%	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	molto importante
24	60	22	1	4	5	8	3	127
19%	47%	17%	1%	3%	4%	6%	2%	

UOMINI per ruolo e fascia età								
80			62,5%	48			37,5%	
a	b	c	d	a	b	c	d	
19	32	4	0	2	8	16	8	89
21,3%	36,0%	4,5%	0,0%	2,2%	9,0%	18,0%	9,0%	poco importante
3	10	3	1	0	2	1	2	22
13,6%	45,5%	13,6%	4,5%	0,0%	9,1%	4,5%	9,1%	importante
1	5	1	1	2	1	4	2	17
5,9%	29,4%	5,9%	5,9%	11,8%	5,9%	23,5%	11,8%	molto importante
23	47	8	2	4	11	21	12	128
18%	37%	6%	2%	3%	9%	16%	9%	

poco importante		Importante		molto importante		non risp.
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	
92	89	27	22	8	17	42
31,0%	30,0%	9,1%	7,4%	2,7%	5,7%	14,1%

4.3 Al rischio associi:

4.3.1: Paura

poco importante	importante	molto importante	non risposto	risposte totali considerate	272	su	297
84	120	68	25				
31%	44%	25%					

DONNE per ruolo e fascia età								
103	dipendenti		83,1%	21		titolari	16,9%	
a	b	c	d	a	b	c	d	
8	17	5	0	1	2	1	1	35
22,9%	48,6%	14,3%	0,0%	2,9%	5,7%	2,9%	2,9%	poco importante
13	34	8	1	2	4	5	0	67
19,4%	50,7%	11,9%	1,5%	3,0%	6,0%	7,5%	0,0%	importante
3	7	7	0	1	2	0	2	22
13,6%	31,8%	31,8%	0,0%	4,5%	9,1%	0,0%	9,1%	molto importante
24	58	20	1	4	8	6	3	124
19,4%	46,8%	16,1%	0,8%	3,2%	6,5%	4,8%	2,4%	

UOMINI per ruolo e fascia età								
100	dipendenti		67,6%	48		titolari	32,4%	
a	b	c	d	a	b	c	d	
21	16	2	0	1	4	3	2	49
42,9%	32,7%	4,1%	0,0%	2,0%	8,2%	6,1%	4,1%	poco importante
6	19	5	2	2	4	8	7	53
11,3%	35,8%	9,4%	3,8%	3,8%	7,5%	15,1%	13,2%	importante
13	12	3	1	1	4	9	3	46
28,3%	26,1%	6,5%	2,2%	2,2%	8,7%	19,6%	6,5%	molto importante
40	47	10	3	4	12	20	12	148
27,0%	31,8%	6,8%	2,0%	2,7%	8,1%	13,5%	8,1%	

poco importante		Importante		molto importante		non risp.
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	
35	49	67	53	22	46	25
11,8%	16,5%	22,6%	17,8%	7,4%	15,5%	8,4%

4.3.2: Pericolo

poco importante	importante	molto importante	non risposto	risposte totali considerate		262	su		297
16	129	117	35						
6%	49%	45%							
DONNE per ruolo e fascia età									
109	dipendenti		84,5%	20	titolari			15,5%	
a	b	c	d	a	b	c	d		
5	4	0	0	0	1	0	0		10
50,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%		poco importante
15	42	12	1	3	5	5	1		84
17,9%	50,0%	14,3%	1,2%	3,6%	6,0%	6,0%	1,2%		importante
4	16	10	0	0	3	0	2		35
11,4%	45,7%	28,6%	0,0%	0,0%	8,6%	0,0%	5,7%		molto importante
24	62	22	1	3	9	5	3		129
18,6%	48,1%	17,1%	0,8%	2,3%	7,0%	3,9%	2,3%		
UOMINI per ruolo e fascia età									
82	dipendenti		61,7%	51	titolari			38,3%	
a	b	c	d	a	b	c	d		
0	3	0	0	1	1	0	1		6
0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	16,7%	16,7%	0,0%	16,7%		poco importante
8	15	6	0	2	2	5	7		45
17,8%	33,3%	13,3%	0,0%	4,4%	4,4%	11,1%	15,6%		importante
15	29	4	2	1	9	16	6		82
18,3%	35,4%	4,9%	2,4%	1,2%	11,0%	19,5%	7,3%		molto importante
23	47	10	2	4	12	21	14		133
17,3%	35,3%	7,5%	1,5%	3,0%	9,0%	15,8%	10,5%		
poco importante		Importante		molto importante		non risp.			
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini				
10	6	84	45	35	82	35			
3,4%	2,0%	28,3%	15,2%	11,8%	27,6%	11,8%			

4.3.3: Destino

poco importante	importante	molto importante	non risposto	risposte totali considerate		252	su		297
164	60	28	45						
65%	24%	11%							
DONNE per ruolo e fascia età									
109	dipendenti		83,8%	21	titolari			16,2%	
a	b	c	d	a	b	c	d		
17	41	16	0	1	5	6	2		88
19,3%	46,6%	18,2%	0,0%	1,1%	5,7%	6,8%	2,3%		poco importante
6	15	3	1	2	2	2	0		31
19,4%	48,4%	9,7%	3,2%	6,5%	6,5%	6,5%	0,0%		importante
3	4	3	0	0	0	0	1		11
27,3%	36,4%	27,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%		molto importante
26	60	22	1	3	7	8	3		130
20%	46%	17%	1%	2%	5%	6%	2%		
UOMINI per ruolo e fascia età									
72	dipendenti		59,0%	50	titolari			41,0%	
a	b	c	d	a	b	c	d		
15	25	5	0	4	10	10	7		76
19,7%	32,9%	6,6%	0,0%	5,3%	13,2%	13,2%	9,2%		poco importante
5	6	4	1	0	2	8	3		29
17,2%	20,7%	13,8%	3,4%	0,0%	6,9%	27,6%	10,3%		importante
3	6	1	1	0	2	0	4		17
17,6%	35,3%	5,9%	5,9%	0,0%	11,8%	0,0%	23,5%		molto importante
23	37	10	2	4	14	18	14		122
19%	30%	8%	2%	3%	11%	15%	11%		
poco importante		Importante		molto importante		non risp.			
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini				
88	76	31	29	11	17	45			
29,6%	25,6%	10,4%	9,8%	3,7%	5,7%	15,2%			

4.3.4: incoscienza

poco importante	importante	molto importante	non risposto	risposte totali considerate		su			
51	103	117	26	271		su		297	
19%	38%	43%							
DONNE per ruolo e fascia età									
113	dipendenti			83,7%	22	titolari		16,3%	
a	b	c	d	a	b	c	d		
5	13	4	0	1	1	0	0	24	
20,8%	54,2%	16,7%	0,0%	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%	poco importante	
9	31	10	1	3	2	4	2	62	
14,5%	50,0%	16,1%	1,6%	4,8%	3,2%	6,5%	3,2%	importante	
12	18	10	0	1	3	4	1	49	
24,5%	36,7%	20,4%	0,0%	2,0%	6,1%	8,2%	2,0%	molto importante	
26	62	24	1	5	6	8	3	135	
19,3%	45,9%	17,8%	0,7%	3,7%	4,4%	5,9%	2,2%		
UOMINI per ruolo e fascia età									
86	dipendenti			63,2%	50	titolari		36,8%	
a	b	c	d	a	b	c	d		
4	12	0	0	3	1	4	3	27	
14,8%	44,4%	0,0%	0,0%	11,1%	3,7%	14,8%	11,1%	poco importante	
10	12	4	0	1	4	7	3	41	
24,4%	29,3%	9,8%	0,0%	2,4%	9,8%	17,1%	7,3%	importante	
12	23	7	2	0	6	10	8	68	
17,6%	33,8%	10,3%	2,9%	0,0%	8,8%	14,7%	11,8%	molto importante	
26	47	11	2	4	11	21	14	136	
19,1%	34,6%	8,1%	1,5%	2,9%	8,1%	15,4%	10,3%		
poco importante				Importante		molto importante		non risp.	
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini				
24	27	62	41	49	68	26			
8,1%	9,1%	20,9%	13,8%	16,5%	22,9%	8,8%			

4.3.5: Sfida

poco importante	importante	molto importante	non risposto	risposte totali considerate		su			
164	52	41	40	257		su		297	
64%	20%	16%							
DONNE per ruolo e fascia età									
107	dipendenti			84,3%	20	titolari		15,7%	
a	b	c	d	a	b	c	d		
13	36	17	0	3	3	7	3	82	
15,9%	43,9%	20,7%	0,0%	3,7%	3,7%	8,5%	3,7%	poco importante	
7	17	3	1	0	2	0	0	30	
23,3%	56,7%	10,0%	3,3%	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%	importante	
5	6	2	0	0	1	1	0	15	
33,3%	40,0%	13,3%	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%	0,0%	molto importante	
25	59	22	1	3	6	8	3	127	
19,7%	46,5%	17,3%	0,8%	2,4%	4,7%	6,3%	2,4%		
UOMINI per ruolo e fascia età									
82	dipendenti			63,1%	48	titolari		36,9%	
a	b	c	d	a	b	c	d		
10	28	6	1	4	7	15	11	82	
12,2%	34,1%	7,3%	1,2%	4,9%	8,5%	18,3%	13,4%	poco importante	
6	9	2	0	0	3	2	0	22	
27,3%	40,9%	9,1%	0,0%	0,0%	13,6%	9,1%	0,0%	importante	
7	9	3	1	0	1	4	1	26	
26,9%	34,6%	11,5%	3,8%	0,0%	3,8%	15,4%	3,8%	molto importante	
23	46	11	2	4	11	21	12	130	
17,7%	35,4%	8,5%	1,5%	3,1%	8,5%	16,2%	9,2%		
poco importante				Importante		molto importante		non risp.	
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini				
82	82	30	22	15	26	40			
27,6%	27,6%	10,1%	7,4%	5,1%	8,8%	13,5%			

4.3.6: ignoranza

poco importante	importante	molto importante	non risposto	risposte totali considerate			su	
69	91	104	33	264			297	
26%	34%	39%						
DONNE per ruolo e fascia età								
112	dipendenti	84,8%		20	titolari	15,2%		
a	b	c	d	a	b	c	d	
8	21	6	0	2	1	0	1	39
20,5%	53,8%	15,4%	0,0%	5,1%	2,6%	0,0%	2,6%	poco importante
9	21	10	1	1	4	5	2	53
17,0%	39,6%	18,9%	1,9%	1,9%	7,5%	9,4%	3,8%	importante
10	19	7	0	0	1	3	0	40
25,0%	47,5%	17,5%	0,0%	0,0%	2,5%	7,5%	0,0%	molto importante
27	61	23	1	3	6	8	3	132
20%	46%	17%	1%	2%	5%	6%	2%	
UOMINI per ruolo e fascia età								
83	dipendenti	62,9%		49	titolari	37,1%		
a	b	c	d	a	b	c	d	
4	11	2	0	3	1	7	2	30
13,3%	36,7%	6,7%	0,0%	10,0%	3,3%	23,3%	6,7%	poco importante
6	15	3	3	0	4	3	4	38
15,8%	39,5%	7,9%	7,9%	0,0%	10,5%	7,9%	10,5%	importante
13	21	5	0	1	6	11	7	64
20,3%	32,8%	7,8%	0,0%	1,6%	9,4%	17,2%	10,9%	molto importante
23	47	10	3	4	11	21	13	132
17,4%	35,6%	7,6%	2,3%	3,0%	8,3%	15,9%	9,8%	
poco importante		Importante		molto importante		non risp.		
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini			
39	30	53	38	40	64	33		
13,1%	10,1%	17,8%	12,8%	13,5%	21,5%	11,1%		

4.3.7: coraggio

poco importante	importante	molto importante	non risposto	risposte totali considerate			su	
132	91	34	40	257			297	
51%	35%	13%						
DONNE per ruolo e fascia età								
108	dipendenti	84,4%		20	titolari	15,6%		
a	b	c	d	a	b	c	d	
10	29	8	0	1	3	5	3	59
16,9%	49,2%	13,6%	0,0%	1,7%	5,1%	8,5%	5,1%	poco importante
10	26	9	1	1	2	3	0	52
19,2%	50,0%	17,3%	1,9%	1,9%	3,8%	5,8%	0,0%	importante
5	5	5	0	1	1	0	0	17
29,4%	29,4%	29,4%	0,0%	5,9%	5,9%	0,0%	0,0%	molto importante
25	60	22	1	3	6	8	3	128
19,5%	46,9%	17,2%	0,8%	2,3%	4,7%	6,3%	2,3%	
UOMINI per ruolo e fascia età								
81	dipendenti	62,8%		48	titolari	37,2%		
a	b	c	d	a	b	c	d	
12	25	6	1	3	6	11	9	73
16,4%	34,2%	8,2%	1,4%	4,1%	8,2%	15,1%	12,3%	poco importante
8	13	2	0	0	5	8	3	39
20,5%	33,3%	5,1%	0,0%	0,0%	12,8%	20,5%	7,7%	importante
3	8	2	1	1	0	2	0	17
17,6%	47,1%	11,8%	5,9%	5,9%	0,0%	11,8%	0,0%	molto importante
23	46	10	2	4	11	21	12	129
17,8%	35,7%	7,8%	1,6%	3,1%	8,5%	16,3%	9,3%	
poco importante		Importante		molto importante		non risp.		
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini			
59	73	52	39	17	17	40		
19,9%	24,6%	17,5%	13,1%	5,7%	5,7%	13,5%		

4.4 Quanto i seguenti fattori influiscono sul verificarsi di incidenti:

4.4.1 Incompetenza

poco importante	importante	molto importante	non risposto	risposte totali considerate			268	su	297
14	93	161	29						
5%	35%	60%	10%						
DONNE per ruolo e fascia età									
109	dipendenti		82,6%	23	titolari		17,4%		
a	b	c	d	a	b	c	d		
0	2	1	1	0	0	1	1	6	
0,0%	33,3%	16,7%	16,7%	0,0%	0,0%	16,7%	16,7%	poco importante	
11	28	7	0	2	5	3	1	57	
19,3%	49,1%	12,3%	0,0%	3,5%	8,8%	5,3%	1,8%	importante	
15	30	14	0	2	2	5	1	69	
21,7%	43,5%	20,3%	0,0%	2,9%	2,9%	7,2%	1,4%	molto importante	
26	60	22	1	4	7	9	3	132	
20%	45%	17%	1%	3%	5%	7%	2%		
UOMINI per ruolo e fascia età									
86	dipendenti		63,2%	50	titolari		36,8%		
a	b	c	d	a	b	c	d		
0	5	0	0	0	0	3	0	8	
0,0%	62,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	37,5%	0,0%	poco importante	
7	16	1	1	1	4	3	3	36	
19,4%	44,4%	2,8%	2,8%	2,8%	11,1%	8,3%	8,3%	importante	
17	27	10	2	3	7	15	11	92	
18,5%	29,3%	10,9%	2,2%	3,3%	7,6%	16,3%	12,0%	molto importante	
24	48	11	3	4	11	21	14	136	
17,6%	35,3%	8,1%	2,2%	2,9%	8,1%	15,4%	10,3%		
poco importante		Importante		molto importante		non risp.			
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini				
6	8	57	36	69	92		29		
2%	3%	19%	12%	23%	31%		9,8%		

4.4.2: negligenza

poco importante	importante	molto importante	non risposto	risposte totali considerate			273	su	297
7	93	173	24						
3%	34%	63%							
DONNE per ruolo e fascia età									
113	dipendenti		83,1%	23	titolari		16,9%		
a	b	c	d	a	b	c	d		
1	0	0	0	0	1	0	0	2	
50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	poco importante	
6	33	6	1	3	3	5	2	59	
10,2%	55,9%	10,2%	1,7%	5,1%	5,1%	8,5%	3,4%	importante	
1	19	29	17	1	3	4	1	75	
1,3%	25,3%	38,7%	22,7%	1,3%	4,0%	5,3%	1,3%	molto importante	
8	52	35	18	4	7	9	3	136	
5,9%	38,2%	25,7%	13,2%	2,9%	5,1%	6,6%	2,2%		
UOMINI per ruolo e fascia età									
86	dipendenti		62,8%	51	titolari		37,2%		
a	b	c	d	a	b	c	d		
1	2	0	0	0	1	0	1	5	
20,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	20,0%	poco importante	
6	13	2	1	0	4	6	2	34	
17,6%	38,2%	5,9%	2,9%	0,0%	11,8%	17,6%	5,9%	importante	
17	33	9	2	4	7	14	12	98	
17,3%	33,7%	9,2%	2,0%	4,1%	7,1%	14,3%	12,2%	molto importante	
24	48	11	3	4	12	20	15	137	
17,5%	35,0%	8,0%	2,2%	2,9%	8,8%	14,6%	10,9%		
poco importante		Importante		molto importante		non risp.			
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini				
2	5	59	34	75	98		24		
1%	2%	20%	11%	25%	33%		8,1%		

4.4,3: fatalità

poco importante 143 55% importante 89 34% molto importante 30 11% non risposto 35 risposte totali considerate 262 su 297

DONNE per ruolo e fascia età								
108	dipendenti			83,1%	22	titolari		16,9%
a	b	c	d	a	b	c	d	
14	40	11	1	1	3	4	2	76
18,4%	52,6%	14,5%	1,3%	1,3%	3,9%	5,3%	2,6%	poco importante
8	18	5	0	2	3	4	0	40
20,0%	45,0%	12,5%	0,0%	5,0%	7,5%	10,0%	0,0%	importante
2	4	5	0	0	1	1	1	14
14,3%	28,6%	35,7%	0,0%	0,0%	7,1%	7,1%	7,1%	molto importante
24	62	21	1	3	7	9	3	130
18,5%	47,7%	16,2%	0,8%	2,3%	5,4%	6,9%	2,3%	
UOMINI per ruolo e fascia età								
84	dipendenti			63,6%	48	titolari		36,4%
a	b	c	d	a	b	c	d	
8	30	4	0	2	7	10	6	67
11,9%	44,8%	6,0%	0,0%	3,0%	10,4%	14,9%	9,0%	poco importante
10	16	4	2	1	8	4	4	49
20,4%	32,7%	8,2%	4,1%	2,0%	16,3%	8,2%	8,2%	importante
6	2	2	0	1	0	2	3	16
37,5%	12,5%	12,5%	0,0%	6,3%	0,0%	12,5%	18,8%	molto importante
24	48	10	2	4	15	16	13	132
18,2%	36,4%	7,6%	1,5%	3,0%	11,4%	12,1%	9,8%	

poco importante		Importante		molto importante		non risp.
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	
76	67	40	49	14	16	35
26%	23%	13%	16%	5%	5%	11,8%

4.4,4: fretta

poco importante 9 3% importante 126 46% molto importante 137 50% non risposto 25 risposte totali considerate 272 su 297

DONNE per ruolo e fascia età								
113	dipendenti			83,1%	23	titolari		16,9%
a	b	c	d	a	b	c	d	
2	2	1	0	0	0	0	0	5
40,0%	40,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	poco importante
13	33	9	1	3	3	6	1	69
18,8%	47,8%	13,0%	1,4%	4,3%	4,3%	8,7%	1,4%	importante
12	28	12	0	2	4	3	1	62
19,4%	45,2%	19,4%	0,0%	3,2%	6,5%	4,8%	1,6%	molto importante
27	63	22	1	5	7	9	2	136
19,9%	46,3%	16,2%	0,7%	3,7%	5,1%	6,6%	1,5%	
UOMINI per ruolo e fascia età								
86	dipendenti			63,2%	50	titolari		36,8%
a	b	c	d	a	b	c	d	
0	3	0	0	0	1	0	0	4
0,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	poco importante
7	25	5	0	2	4	10	4	57
12,3%	43,9%	8,8%	0,0%	3,5%	7,0%	17,5%	7,0%	importante
18	20	6	2	2	6	11	10	75
24,0%	26,7%	8,0%	2,7%	2,7%	8,0%	14,7%	13,3%	molto importante
25	48	11	2	4	11	21	14	136
18,4%	35,3%	8,1%	1,5%	2,9%	8,1%	15,4%	10,3%	

poco importante		Importante		molto importante		non risp.
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	
5	4	69	57	62	75	25
2%	1%	23%	19%	21%	25%	8,4%

4.4,5: Stanchezza

poco importante 9 3%
 importante 108 40%
 molto importante 155 57%
 non risposto 25
 risposte totali considerate 272
 su 297

DONNE per ruolo e fascia età								
114	dipendenti			83,2%	23	titolari		16,8%
a	b	c	d	a	b	c	d	
1	1	0	0	0	0	0	0	2
50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	poco importante
9	32	9	0	2	3	6	2	63
14,3%	50,8%	14,3%	0,0%	3,2%	4,8%	9,5%	3,2%	importante
16	32	13	1	2	4	3	1	72
22,2%	44,4%	18,1%	1,4%	2,8%	5,6%	4,2%	1,4%	molto importante
26	65	22	1	4	7	9	3	137
19,0%	47,4%	16,1%	0,7%	2,9%	5,1%	6,6%	2,2%	
UOMINI per ruolo e fascia età								
85	dipendenti			63,0%	50	titolari		37,0%
a	b	c	d	a	b	c	d	
0	5	0	0	0	1	0	1	7
0,0%	71,4%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	14,3%	poco importante
7	18	3	0	1	5	8	3	45
15,6%	40,0%	6,7%	0,0%	2,2%	11,1%	17,8%	6,7%	importante
17	26	7	2	3	5	13	10	83
20,5%	31,3%	8,4%	2,4%	3,6%	6,0%	15,7%	12,0%	molto importante
24	49	10	2	4	11	21	14	135
17,8%	36,3%	7,4%	1,5%	3,0%	8,1%	15,6%	10,4%	

poco importante		Importante		molto importante		non risp.
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	
2	7	63	45	72	83	25
1%	2%	21%	15%	24%	28%	8,4%

4.5 Ritieni di essere capace di evitare i rischi per te stesso?

DONNE per ruolo e fascia età									
108	dipendenti			81,8%	24	titolari			18,2%
a	b	c	d	a	b	c	d	sub totali	
0	1	0	0	0	0	0	0	1	
0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	no	
1	3	1	0	0	0	1	0	6	
16,7%	50,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	poco	
0	44	15	1	1	5	7	2	75	
0,0%	58,7%	20,0%	1,3%	1,3%	6,7%	9,3%	2,7%	abbastanza	
8	25	8	1	2	2	3	1	50	
16,0%	50,0%	16,0%	2,0%	4,0%	4,0%	6,0%	2,0%	si	
9	73	24	2	3	7	11	3	132	
UOMINI per ruolo e fascia età									
89	dipendenti			66,9%	44	titolari			33,1%
0	0	0	0	0	0	0	0	0	
0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	no	
2	0	0	0	0	0	0	0	2	
100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	poco	
12	33	8	2	2	6	12	7	82	
14,6%	40,2%	9,8%	2,4%	2,4%	7,3%	14,6%	8,5%	abbastanza	
14	15	3	0	2	6	9	0	49	
28,6%	30,6%	6,1%	0,0%	4,1%	12,2%	18,4%	0,0%	si	
28	48	11	2	4	12	21	7	133	
no		poco		abbastanza		si		tot	
1		8		157		99		265	
0,4%		3,0%		59,2%		37,4%		100,0%	
Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini.	Donne	Uomini		
1	0	6	2	75	82	50	49	26	
0,3%	0,0%	2,0%	0,7%	25,3%	27,6%	16,8%	16,5%	8,8%	

4.6: Ritieni di essere capace di valutare i rischi che corri?

DONNE per ruolo e fascia età									
127	dipendenti			83,0%	26	titolari			17,0%
a	b	c	d	a	b	c	d	sub totali	
1	1	0	0	0	0	0	0	2	
50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	no	
0	0	2	0	0	0	0	0	2	
0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	poco	
16	40	10	1	2	3	3	1	76	
21,1%	52,6%	13,2%	1,3%	2,6%	3,9%	3,9%	1,3%	abbastanza	
10	32	13	1	3	4	8	2	73	
13,7%	43,8%	17,8%	1,4%	4,1%	5,5%	11,0%	2,7%	si	
27	73	25	2	5	7	11	3	153	
UOMINI per ruolo e fascia età									
88	dipendenti			63,8%	50	titolari			36,2%
0	0	0	0	0	0	1	0	1	
0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	no	
0	1	0	0	0	0	0	1	2	
0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	poco	
12	29	6	2	2	6	11	5	73	
16,4%	39,7%	8,2%	2,7%	2,7%	8,2%	15,1%	6,8%	abbastanza	
13	20	5	0	2	6	8	8	62	
21,0%	32,3%	8,1%	0,0%	3,2%	9,7%	12,9%	12,9%	si	
25	50	11	2	4	12	20	14	138	
no		poco		abbastanza		si		tot	
3		4		149		135		291	
1,0%		1,4%		51,2%		46,4%		100,0%	
Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini		
2	1	2	2	76	73	73	62	26	
0,7%	0,3%	0,7%	0,7%	25,6%	24,6%	24,6%	20,9%	8,8%	

4.7 In generale possiamo evitare i rischi?

DONNE per ruolo e fascia età									
127	dipendenti			88,8%	15	titolari		10,5%	
a	b	c	d	a	b	c	d		
11	6	0	1	0	0	0	0		A 18 No, perché ci viviamo sempre in mezzo
61,1%	33,3%	0,0%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
6	3	0	0	0	2	0	0		B 11No, perché anche se ne evitiamo qualcuno, cadiamo lo stesso in qualche altro
54,5%	27,3%	0,0%	0,0%	0,0%	18,2%	0,0%	0,0%		
0	62	22	2	0	4	8	1		C 99Sì, è possibile evitare o almeno ridurre fortemente i rischi cui si è esposti
0,0%	62,6%	22,2%	2,0%	0,0%	4,0%	8,1%	1,0%		
2	8	5	0	0	0	0	0		D 15 Sì, evitare o ridurre i rischi dipende solo da noi
13,3%	53,3%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
0	0	0	0	0	0	0	0		E 0 altro
0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
19	79	27	2	0	6	8	1		143 sub totali donne
UOMINI per ruolo e fascia età									
91	dipendenti			63,2%	52	titolari		36,1%	
a	b	c	d	a	b	c	d		
0	2	0	1	0	0	1	0		A 4No, perché ci viviamo sempre in mezzo
0,0%	50,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%		
1	0	1	0	0	0	0	1		B 3No, perché anche se ne evitiamo qualcuno, cadiamo lo stesso in qualche altro
33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%		
25	41	0	0	4	6	0	0		C 76Sì, è possibile evitare o almeno ridurre fortemente i rischi cui si è esposti
32,9%	53,9%	0,0%	0,0%	5,3%	7,9%	0,0%	0,0%		
6	11	1	0	0	6	21	13		D 58Sì, evitare o ridurre i rischi dipende solo da noi
10,3%	19,0%	1,7%	0,0%	0,0%	10,3%	36,2%	22,4%		
0	0	0	3	0	0	0	0		E 3 altro
0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
32	54	2	3	4	12	22	14		144sub totali uomini
22,2%	37,5%	1,4%	2,1%	2,8%	8,3%	15,3%	9,7%		

4.7 In generale possiamo evitare i rischi? Hanno risposto 143 donne e 144 uomini

A		B		C		D		E		totali
22	7,4%	14	4,7%	175	58,9%	73	24,6%	3	1,0%	287
96,6%										96,6%
donne	uomini	non risposto								
A	A	B	B	C	C	D	D	E	E	
18	4	11	3	99	76	15	58	0	3	10

4.8 Faresti un lavoro che ti esponesse a rischio d'infortunio?

DONNE per ruolo e fascia età									
114	dipendenti			83,2%	23	titolari		16,8%	
a	b	c	d	a	b	c	d		
7	39	15	1	2	3	5	2		A 74 No
9,5%	52,7%	20,3%	1,4%	2,7%	4,1%	6,8%	2,7%		
7	11	5	0	0	3	3	0		B 29 Sì, se fosse gratificante
24,1%	37,9%	17,2%	0,0%	0,0%	10,3%	10,3%	0,0%		
1	3	0	0	0	0	0	0		C 4 Sì, se fosse un posto fisso
25,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
4	11	5	0	0	1	2	0		D 23 Sì, se fosse ben pagato
17,4%	47,8%	21,7%	0,0%	0,0%	4,3%	8,7%	0,0%		
2	3	0	0	0	0	1	1		E 7 Sì, se ci fossero possibilità di carriera
28,6%	42,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	14,3%		
21	67	25	1	2	7	11	3		137 sub totali donne
UOMINI per ruolo e fascia età									
82	dipendenti			61,2%	52	titolari		38,8%	
a	b	c	d	a	b	c	d		
2	0	0	0	3	0	0	0		A 5 No
40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
19	23	0	0	1	4	0	0		B 47 Sì, se fosse gratificante
40,4%	48,9%	0,0%	0,0%	2,1%	8,5%	0,0%	0,0%		
0	8	0	0	0	1	0	0		C 9 Sì, se fosse un posto fisso
0,0%	88,9%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%	0,0%		
15	12	0	0	0	7	21	8		D 63 Sì, se fosse ben pagato
23,8%	19,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	33,3%	12,7%		
0	0	0	3	0	0	0	7		E 10 Sì, se ci fossero possibilità di carriera
0,0%	0,0%	0,0%	30,0%	0,0%	0,0%	0,0%	70,0%		
36	43	0	3	4	12	21	15		134 sub totali uomini
26,9%	32,1%	0,0%	2,2%	3,0%	9,0%	15,7%	11,2%		

4.8 Faresti un lavoro che ti esponesse a rischio d'infortunio? 137 Donne 134 uomini

A		B		C		D		E		totali
83		28		92		54		14		271
30,6%		10,3%		33,9%		19,9%		5,2%		100%
donne	uomini	Non risposto								
A	A	B	B	C	C	D	D	E	E	
74	5	29	47	4	9	23	63	7	10	26

4.9 Come valuti le seguenti affermazioni sugli infortuni sul lavoro?

4.9.1 1. Seguendo scrupolosamente le norme non ci si infortuna

hanno risposto **279**

A: poco d'accordo	B: d'accordo	C: molto d'accordo
81	147	51
29,0%	52,7%	18,3%

su **297**

donne tot.	uomini tot
143	136
48%	46%

DONNE per ruolo e fascia età								
120 dipendenti 84%				23 titolari 16%				
a	b	c	d	a	b	c	d	sub totali
7	30	7	1	1	1	2	0	49
14,3%	61,2%	14,3%	2,0%	2,0%	2,0%	4,1%	0,0%	A
16	34	11	1	3	5	5	2	77
20,8%	44,2%	14,3%	1,3%	3,9%	6,5%	6,5%	2,6%	B
4	7	2	0	1	1	1	1	17
23,5%	41,2%	11,8%	0,0%	5,9%	5,9%	5,9%	5,9%	C
27	71	20	2	5	7	8	3	143
18,9%	49,7%	14,0%	1,4%	3,5%	4,9%	5,6%	2,1%	100%

UOMINI per ruolo e fascia età								
90 dipendenti 66%				46 titolari 34%				
a	b	c	d	a	b	c	d	sub totali
5	12	2	0	2	3	5	3	32
15,6%	37,5%	6,3%	0,0%	6,3%	9,4%	15,6%	9,4%	A
11	29	7	1	1	5	9	7	70
15,7%	41,4%	10,0%	1,4%	1,4%	7,1%	12,9%	10,0%	B
8	7	7	1	1	4	3	3	34
23,5%	20,6%	20,6%	2,9%	2,9%	11,8%	8,8%	8,8%	C
24	48	16	2	4	12	17	13	136
17,6%	35,3%	11,8%	1,5%	2,9%	8,8%	12,5%	9,6%	100%

poco d'accordo		d'accordo		molto d'accordo		non risposto
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	
49	32	77	70	17	34	18
16%	11%	26%	24%	6%	11%	6,1%

4,9,2: Attenersi alle norme di sicurezza rallenta lo svolgimento del lavoro

hanno risposto **262**

A: poco d'accordo	B: d'accordo	C: molto d'accordo
149	98	15
56,9%	37,4%	5,7%

su **297**

donne tot.	uomini tot
140	122
47%	41%

DONNE per ruolo e fascia età								
117 dipendenti 84%				23 titolari 16%				
a	b	c	d	a	b	c	d	sub totali
16	46	12	0	3	6	6	1	90
17,8%	51,1%	13,3%	0,0%	3,3%	6,7%	6,7%	1,1%	A
9	17	8	2	2	1	2	1	42
21,4%	40,5%	19,0%	4,8%	4,8%	2,4%	4,8%	2,4%	B
3	3	1	0	0	0	1	0	8
37,5%	37,5%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	C
28	66	21	2	5	7	9	2	140
20,0%	47,1%	15,0%	1,4%	3,6%	5,0%	6,4%	1,4%	100%

UOMINI per ruolo e fascia età								
82 dipendenti 67%				40 titolari 33%				
a	b	c	d	a	b	c	d	sub totali
10	21	4	2	2	7	9	4	59
16,9%	35,6%	6,8%	3,4%	3,4%	11,9%	15,3%	6,8%	A
11	21	7	0	2	1	7	7	56
19,6%	37,5%	12,5%	0,0%	3,6%	1,8%	12,5%	12,5%	B
3	2	1	0	0	0	1	0	7
42,9%	28,6%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	C
24	44	12	2	4	8	17	11	122
19,7%	36,1%	9,8%	1,6%	3,3%	6,6%	13,9%	9,0%	100%

poco d'accordo		d'accordo		molto d'accordo		non risp.
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	
90	59	42	56	8	7	35
30%	20%	14%	19%	3%	2%	11,8%

4.9.3: Gli infortuni spesso dipendono da disattenzioni dei lavoratori

hanno risposto 275			su 297	
A: poco d'accordo	B: d'accordo	C: molto d'accordo	donne tot.	uomini tot
41	155	79	142	133
14,9%	56,4%	28,7%	48%	45%

DONNE per ruolo e fascia età								
118 dipendenti 83%				24 titolari 17%				
a	b	c	d	a	b	c	d	sub totali
1	19	4	0	1	1	2	0	28
3,6%	67,9%	14,3%	0,0%	3,6%	3,6%	7,1%	0,0%	A
20	39	14	1	3	6	4	2	89
22,5%	43,8%	15,7%	1,1%	3,4%	6,7%	4,5%	2,2%	B
7	9	3	1	1	0	3	1	25
28,0%	36,0%	12,0%	4,0%	4,0%	0,0%	12,0%	4,0%	C
28	67	21	2	5	7	9	3	142
19,7%	47,2%	14,8%	1,4%	3,5%	4,9%	6,3%	2,1%	100%

UOMINI per ruolo e fascia età								
93 dipendenti 70%				40 titolari 30%				
a	b	c	d	a	b	c	d	sub totali
1	7	2	0	1	0	2	0	13
7,7%	53,8%	15,4%	0,0%	7,7%	0,0%	15,4%	0,0%	A
13	25	7	1	0	5	8	7	66
19,7%	37,9%	10,6%	1,5%	0,0%	7,6%	12,1%	10,6%	B
10	16	10	1	3	7	2	5	54
18,5%	29,6%	18,5%	1,9%	5,6%	13,0%	3,7%	9,3%	C
24	48	19	2	4	12	12	12	133
18,0%	36,1%	14,3%	1,5%	3,0%	9,0%	9,0%	9,0%	100%

poco d'accordo		d'accordo		molto d'accordo		non risp.
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	
28	13	89	66	25	54	22
9%	4%	30%	22%	8%	18%	7,4%

4.9.4: Negli infortuni la fatalità non esiste; ci sono sempre delle responsabilità

hanno risposto 272			su 297	
A: poco d'accordo	B: d'accordo	C: molto d'accordo	donne tot.	uomini tot
74	139	59	141	131
27,2%	51,1%	21,7%	47%	44%

DONNE per ruolo e fascia età								
118 dipendenti 84%				23 titolari 16%				
a	b	c	d	a	b	c	d	sub totali
10	23	6	0	1	3	2	0	45
22,2%	51,1%	13,3%	0,0%	2,2%	6,7%	4,4%	0,0%	A
14	31	11	2	4	3	4	2	71
19,7%	43,7%	15,5%	2,8%	5,6%	4,2%	5,6%	2,8%	B
4	12	5	0	0	1	2	1	25
16,0%	48,0%	20,0%	0,0%	0,0%	4,0%	8,0%	4,0%	C
28	66	22	2	5	7	8	3	141
19,9%	46,8%	15,6%	1,4%	3,5%	5,0%	5,7%	2,1%	100%

UOMINI per ruolo e fascia età								
84 dipendenti 64%				47 titolari 36%				
a	b	c	d	a	b	c	d	sub totali
6	11	1	0	2	2	4	3	29
20,7%	37,9%	3,4%	0,0%	6,9%	6,9%	13,8%	10,3%	A
11	24	7	2	1	7	10	6	68
16,2%	35,3%	10,3%	2,9%	1,5%	10,3%	14,7%	8,8%	B
7	12	3	0	1	3	5	3	34
20,6%	35,3%	8,8%	0,0%	2,9%	8,8%	14,7%	8,8%	C
24	47	11	2	4	12	19	12	131
18,3%	35,9%	8,4%	1,5%	3,1%	9,2%	14,5%	9,2%	100%

poco d'accordo		d'accordo		molto d'accordo		non risp.
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	
45	29	71	68	25	34	25
15%	10%	24%	23%	8%	11%	8,4%

4.9.5: prevenire gli incidenti intervenendo sul comportamento dei lavoratori

hanno risposto 277			su 297	
A: poco d'accordo	B: d'accordo	C: molto d'accordo	donne tot.	uomini tot
33	175	69	144	133
11,9%	63,2%	24,9%	48%	45%

DONNE per ruolo e fascia età								
120 dipendenti 83%				24 titolari 17%				
a	b	c	d	a	b	c	d	sub totali
2	12	5	0	1	1	0	0	21
9,5%	57,1%	23,8%	0,0%	4,8%	4,8%	0,0%	0,0%	A
20	39	15	2	2	5	6	2	91
22,0%	42,9%	16,5%	2,2%	2,2%	5,5%	6,6%	2,2%	B
6	17	2	0	2	1	3	1	32
18,8%	53,1%	6,3%	0,0%	6,3%	3,1%	9,4%	3,1%	C
28	68	22	2	5	7	9	3	144
19,4%	47,2%	15,3%	1,4%	3,5%	4,9%	6,3%	2,1%	100%

UOMINI per ruolo e fascia età								
84 dipendenti 63%				49 titolari 37%				
a	b	c	d	a	b	c	d	sub totali
2	5	0	1	1	1	1	1	12
16,7%	41,7%	0,0%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	A
13	31	8	1	0	6	16	9	84
15,5%	36,9%	9,5%	1,2%	0,0%	7,1%	19,0%	10,7%	B
9	12	2	0	3	5	4	2	37
24,3%	32,4%	5,4%	0,0%	8,1%	13,5%	10,8%	5,4%	C
24	48	10	2	4	12	21	12	133
18,0%	36,1%	7,5%	1,5%	3,0%	9,0%	15,8%	9,0%	100%

poco d'accordo		d'accordo		molto d'accordo		
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	non risp.
21	12	91	84	32	37	20
7%	4%	31%	28%	11%	12%	6,7%

4.9.6: Per prevenire gli incidenti si deve intervenire sul comportamento dell'azienda

hanno risposto 273			su 297	
A: poco d'accordo	B: d'accordo	C: molto d'accordo	donne tot.	uomini tot
48	146	79	141	132
17,6%	53,5%	28,9%	47%	44%

DONNE per ruolo e fascia età								
119 dipendenti 84%				22 titolari 16%				
a	b	c	d	a	b	c	d	sub totali
2	13	4	1	1	2	3	2	28
7,1%	46,4%	14,3%	3,6%	3,6%	7,1%	10,7%	7,1%	A
20	34	11	1	1	3	2	0	72
27,8%	47,2%	15,3%	1,4%	1,4%	4,2%	2,8%	0,0%	B
6	21	6	0	3	2	2	1	41
14,6%	51,2%	14,6%	0,0%	7,3%	4,9%	4,9%	2,4%	C
28	68	21	2	5	7	7	3	141
19,9%	48,2%	14,9%	1,4%	3,5%	5,0%	5,0%	2,1%	100%

UOMINI per ruolo e fascia età								
85 dipendenti 64%				47 titolari 36%				
a	b	c	d	a	b	c	d	sub totali
4	7	1	0	0	2	1	5	20
20,0%	35,0%	5,0%	0,0%	0,0%	10,0%	5,0%	25,0%	A
11	31	6	1	1	5	13	6	74
14,9%	41,9%	8,1%	1,4%	1,4%	6,8%	17,6%	8,1%	B
10	10	3	1	3	5	5	1	38
26,3%	26,3%	7,9%	2,6%	7,9%	13,2%	13,2%	2,6%	C
25	48	10	2	4	12	19	12	132
18,9%	36,4%	7,6%	1,5%	3,0%	9,1%	14,4%	9,1%	100%

poco d'accordo		d'accordo		molto d'accordo		
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	non risp.
28	20	72	74	41	38	24
9%	7%	24%	25%	14%	13%	8,1%

4.9.7: valutare la qualità dell'azienda anche sulla base degli infortuni

hanno risposto 271			su 297	
A: poco d'accordo	B: d'accordo	C: molto d'accordo	donne tot.	uomini tot
55	131	85	140	131
20,3%	48,3%	31,4%	47%	44%

DONNE per ruolo e fascia età								
116 dipendenti 83%				24 titolari 17%				
a	b	c	d	a	b	c	d	sub totali
5	16	5	1	1	2	1	1	32
15,6%	50,0%	15,6%	3,1%	3,1%	6,3%	3,1%	3,1%	A
11	36	9	1	2	3	6	1	69
15,9%	52,2%	13,0%	1,4%	2,9%	4,3%	8,7%	1,4%	B
10	16	6	0	2	2	2	1	39
25,6%	41,0%	15,4%	0,0%	5,1%	5,1%	5,1%	2,6%	C
26	68	20	2	5	7	9	3	140
18,6%	48,6%	14,3%	1,4%	3,6%	5,0%	6,4%	2,1%	100%

UOMINI per ruolo e fascia età								
87 dipendenti 66%				44 titolari 34%				
a	b	c	d	a	b	c	d	sub totali
5	6	2	1	1	1	3	4	23
21,7%	26,1%	8,7%	4,3%	4,3%	4,3%	13,0%	17,4%	A
10	25	5	0	0	6	10	6	62
16,1%	40,3%	8,1%	0,0%	0,0%	9,7%	16,1%	9,7%	B
9	16	7	1	3	5	3	2	46
19,9%	34,8%	15,2%	2,2%	6,5%	10,9%	6,5%	4,3%	C
24	47	14	2	4	12	16	12	131
18,3%	35,9%	10,7%	1,5%	3,1%	9,2%	12,2%	9,2%	100%

poco d'accordo		d'accordo		molto d'accordo		non risp.
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	
32	23	69	62	39	46	26
11%	8%	23%	21%	13%	15%	8,8%

4.9.8: Di solito si infortuna chi è imprudente anche al di fuori del lavoro

hanno risposto 276			su 297	
A: poco d'accordo	B: d'accordo	C: molto d'accordo	donne tot.	uomini tot
128	97	51	142	134
46,4%	35,1%	18,5%	48%	45%

DONNE per ruolo e fascia età								
119 dipendenti 84%				23 titolari 16%				
a	b	c	d	a	b	c	d	sub totali
13	35	11	1	2	3	3	2	70
18,6%	50,0%	15,7%	1,4%	2,9%	4,3%	4,3%	2,9%	A
9	24	7	0	3	2	4	0	49
18,4%	49,0%	14,3%	0,0%	6,1%	4,1%	8,2%	0,0%	B
6	8	4	1	0	1	2	1	23
26,1%	34,8%	17,4%	4,3%	0,0%	4,3%	8,7%	4,3%	C
28	67	22	2	5	6	9	3	142
19,7%	47,2%	15,5%	1,4%	3,5%	4,2%	6,3%	2,1%	100%

UOMINI per ruolo e fascia età								
86 dipendenti 64%				48 titolari 36%				
a	b	c	d	a	b	c	d	sub totali
9	22	7	0	1	4	11	4	58
15,5%	37,9%	12,1%	0,0%	1,7%	6,9%	19,0%	6,9%	A
10	18	2	2	1	4	5	6	48
20,8%	37,5%	4,2%	4,2%	2,1%	8,3%	10,4%	12,5%	B
6	8	2	0	2	4	4	2	28
21,4%	28,6%	7,1%	0,0%	7,1%	14,3%	14,3%	7,1%	C
25	48	11	2	4	12	20	12	134
18,7%	35,8%	8,2%	1,5%	3,0%	9,0%	14,9%	9,0%	100%

poco d'accordo		d'accordo		molto d'accordo		non risp.
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	
70	58	49	48	23	28	21
24%	20%	16%	16%	8%	9%	7,1%

4.9.9: Gli interessi degli imprenditori impediscono buone condizioni di sicurezza

hanno risposto 272			su 297	
A: poco d'accordo	B: d'accordo	C: molto d'accordo	donne tot.	uomini tot
136	88	48	139	133
50,0%	32,4%	17,6%	47%	45%

DONNE per ruolo e fascia età								
116 dipendenti 83%				23 titolari 17%				
a	b	c	d	a	b	c	d	sub totali
11	28	12	1	2	5	5	3	67
16,4%	41,8%	17,9%	1,5%	3,0%	7,5%	7,5%	4,5%	A
10	23	7	1	2	2	3	0	48
20,8%	47,9%	14,6%	2,1%	4,2%	4,2%	6,3%	0,0%	B
7	14	2	0	0	0	1	0	24
29,2%	58,3%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	C
28	65	21	2	4	7	9	3	139
20,1%	46,8%	15,1%	1,4%	2,9%	5,0%	6,5%	2,2%	100%

UOMINI per ruolo e fascia età								
86 dipendenti 65%				47 titolari 35%				
a	b	c	d	a	b	c	d	sub totali
13	20	5	0	2	8	15	6	69
18,8%	29,0%	7,2%	0,0%	2,9%	11,6%	21,7%	8,7%	A
6	20	3	0	1	1	3	6	40
15,0%	50,0%	7,5%	0,0%	2,5%	2,5%	7,5%	15,0%	B
6	8	3	2	1	3	1	0	24
25,0%	33,3%	12,5%	8,3%	4,2%	12,5%	4,2%	0,0%	C
25	48	11	2	4	12	19	12	133
18,8%	36,1%	8,3%	1,5%	3,0%	9,0%	14,3%	9,0%	100%

poco d'accordo		d'accordo		molto d'accordo		non risp.
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	
67	69	48	40	24	24	25
23%	23%	16%	13%	8%	8%	8,4%

5. indicazione delle priorità nelle proposte di miglioramento

