

progetto

# Valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute con riferimento alla provenienza da altri Paesi



# gruppo di lavoro



Regione  
Lombardia

ASL Brescia

Direzione Generale

Con la collaborazione



**CGIL**



**CISL**



## **Domenica Sottini**

*Responsabile U.O.I. Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro DGD1 – ASL Brescia*

## **Laura Benedetti**

*Medico del Lavoro, U.O.I. Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro DGD1 – ASL Brescia*

## **Fiorenza Comincini**

*Responsabile del Servizio di Educazione alla Salute e Attività Sperimentali, ASL di Brescia*

## **Enrichetta Mangerini**

*Assistente sanitaria, Servizio di Educazione alla Salute e Attività Sperimentali, ASL di Brescia*

## **Issa El Hamad**

*Medico Infettivologo, U.O. Medicina Transculturale e MST, ASL Brescia*

## **Marta Provasi**

*Antropologa, U.O. Medicina Transculturale e MST, ASL Brescia*

## **Michele Magoni**

*Medico Epidemiologo, Dipartimento di Cure Primarie, ASL di Brescia*

## **Alessandro Corsini**

*Associazione Industriale Bresciana*

## **Simone Zanolini**

*Associazione Industriale Bresciana*

## **Pietro Ferrari** - CGIL

## **Adele De Prisco** - CISL

## **Roberto Maestrelli** - UIL

Un sentito ringraziamento al maestro Mauro Baioni, che da molti anni insegna la lingua italiana agli adulti immigrati, per il prezioso aiuto nella semplificazione e revisione del test linguistico e nell'adeguamento di alcune domande del questionario.



# indice



Premessa	pag. 3
1. Introduzione	pag. 4
2. il metodo	pag. 5
3. La sperimentazione	pag. 7
4. Come utilizzare il metodo proposto	pag. 11
5. <b>Appendici</b>	pag. 15
<b>A</b> Guida alla somministrazione dei questionari	pag. 16
<b>B</b> Guida alla somministrazione del test linguistico	pag. 20
<b>C</b> Nota informativa per i lavoratori	pag. 22
<b>D</b> Scheda per l'attribuzione dei punteggi	pag. 24
<b>E</b> Test linguistico per lavoratori immigrati	pag. 28
<b>F</b> Questionario per lavoratori immigrati	pag. 34
<b>G</b> Questionario per lavoratori italiani	pag. 43



# premesse

L'ASL di Brescia ha intrapreso, da tempo, numerose iniziative mirate alla tutela della salute degli immigrati: è stata, infatti, fra le prime ASL ad istituire un **Centro di Salute Internazionale e Medicina Transculturale** e un **Osservatorio Salute Immigrati**, dedicato all'analisi dei bisogni dei migranti presenti nel territorio e delle ricadute in termini di impatto in ambito sanitario. Inoltre, l'elevata presenza di immigrati che si rivolgono ai nostri servizi ha spinto l'ASL di Brescia a promuovere, nei confronti dei propri operatori, specifiche iniziative di formazione finalizzate a favorire e facilitare, in luoghi frequentati da popolazioni con una forte disomogeneità culturale, la relazione interpersonale tra medici e operatori della salute e pazienti di culture differenti.

Il Progetto "**Valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute con riferimento alla provenienza da altri Paesi**" nasce in risposta alla crescente consapevolezza della necessità di sviluppare ulteriori iniziative nei confronti dei lavoratori immigrati al fine di garantire, come previsto dall'art.1 del D.Lgs. 81/08 "...la uniformità della tutela dei lavoratori e delle lavoratrici sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche riguardo alle differenze di genere, età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati".

L'interesse nei confronti della tematica è stato alimentato, da un lato, dall'esigenza di rispondere al mandato dell'art. 11 del D.Lgs 81/08, che sottolinea la necessità che le Amministrazioni Pubbliche promuovano attività destinate ai lavoratori immigrati e, dall'altro, dalla considerazione che gli infortuni che coinvolgono lavoratori immigrati rappresentano una frazione considerevole degli infortuni complessivi (il 15,5% nel 2010).

Il progetto, avviato nel 2009 a seguito della sottoscrizione di un protocollo di intesa tra ASL di Brescia, Associazione Industriale Bresciana, CGIL CISL e UIL, intende contribuire all'individuazione di strumenti che permettano di tener conto delle fragilità della condizione di migrante all'interno del processo di valutazione dei rischi, al fine di pianificare gli interventi necessari e migliorare nel tempo i livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione delle aziende strumenti per iniziare ad affrontare la tematica specifica, favorendo una sensibilizzazione di tutta la comunità aziendale.

**Il Direttore Generale ASL di Brescia**  
Dr. Carmelo Scarcella



# introduzione

In provincia di Brescia vi è, come è noto, una significativa presenza di lavoratori immigrati, infatti più di un quinto degli occupati appartiene a tale categoria.

Gli infortuni che coinvolgono i lavoratori immigrati rappresentano una frazione considerevole (15,5%) degli infortuni complessivi, come confermato dai dati nazionali diffusi dall'INAIL relativi all'anno 2010; anche per le malattie professionali si è registrato un incremento delle denunce riguardanti i lavoratori stranieri.

Gli studi disponibili indicano come principale causa determinante il diverso andamento infortunistico tra autoctoni e migranti, l'impiego in settori a più elevata rischiosità (*dirty, dangerous and demanding*) e nei quali l'attività manuale è prevalente (edilizia, industria pesante, agricoltura). La conoscenza della lingua del Paese ospite condiziona l'accesso al mercato del lavoro e influisce in modo determinante sulla sicurezza e salute sul lavoro.

Un fattore aggravante è rappresentato dalla situazione di vita dei lavoratori stranieri, più spesso precaria e disagiata. E' noto che gli immigrati, all'arrivo in Italia, sono sostanzialmente in buona salute ma successivamente diventano più vulnerabili per il concentrarsi di numerosi fattori di rischio per la salute, alcuni presenti, seppure silenti, nella fase precedente la migrazione, altri acquisiti e correlati alla migrazione stessa.

Altro aspetto da considerare nell'ambito di un realtà lavorativa multietnica, è l'influenza della dimensione socio-culturale sulla percezione del rischio lavorativo.

Quello che un lavoratore italiano può ritenere pericoloso o non lecito, per un lavoratore straniero può essere vissuto come regolare, giusto, quasi auspicabile ai fini della riuscita del proprio progetto migratorio.

La maggiore "vulnerabilità" dei lavoratori immigrati è, come già detto, oggetto di attenzione da parte del D.Lgs 81/08, che stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di garantire la salvaguardia dei propri lavoratori e valutare i rischi a cui gli stessi sono esposti, tenendo conto di rischi particolari tra cui quelli connessi alla provenienza da altri Paesi. L'esperienza riportata nasce dall'intento di contribuire all'individuazione di strumenti che permettano di tener conto delle fragilità della condizione di migrante all'interno del processo di valutazione dei rischi, al fine di pianificare gli interventi necessari e migliorare nel tempo i livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'elevato interesse suscitato dall'iniziativa sia nelle organizzazioni datoriali e sindacali, con le quali è in corso una proficua collaborazione, che nelle aziende del territorio, dimostra l'attenzione al tema specifico, considerato rischio emergente che necessita di nuove forme di prevenzione, e la necessità da parte delle aziende di avere a disposizione strumenti per iniziare ad affrontare la tematica specifica, favorendo una sensibilizzazione di tutta la comunità aziendale.

# il metodo

Nel 2009 si è costituito presso l'ASL di Brescia un gruppo multidisciplinare composto da medici del Servizio PSAL, medici esperti della salute dei migranti, esperti nell'area della promozione della salute e dell'area antropo-sociologica.

A dicembre dello stesso anno è stato siglato un protocollo di intesa con le organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL e con l'Associazione Industriale Bresciana, i cui rappresentanti hanno integrato il gruppo di lavoro. È stato pertanto definito il progetto, denominato *"Valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute con riferimento alla provenienza da altri Paesi"*, predisposto il protocollo tecnico operativo, condivisa l'attuale versione dei questionari e infine programmata la prima sperimentazione del metodo in alcune aziende del territorio.

Sulla base della revisione della letteratura scientifica<sup>1 2 3</sup> e dell'esperienza maturata<sup>4</sup>, sono state identificate le principali variabili che contribuiscono alla maggiore vulnerabilità dei lavoratori immigrati, prendendo in considerazione sia l'ambito personale e sociale che lavorativo. Ad ognuna delle variabili è stato attribuito un punteggio in base alla rilevanza emersa dalla letteratura o su base empirica, in relazione ad una oggettiva valutazione di svantaggio rispetto agli italiani, al fine di permettere un confronto fra i gruppi di lavoratori stranieri e gli italiani.



<sup>1</sup> European Agency for Safety and Health at Work - European Risk Observatory: Literature study on migrant workers. Available at: [http://osha.europa.eu/en/publications/literature\\_reviews/migrant\\_workers](http://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/migrant_workers)

<sup>2</sup> McKay S, Craw M, Chopra D: Migrant workers in England and Wales: an assessment of migrant worker health and safety risks. Working Lives Research Institute, London Metropolitan University, 2006. Available at: <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr502.pdf>

<sup>3</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2007: Employment and working conditions of migrant workers. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn0701038s/tn0701038s.pdf>

<sup>4</sup> Progetto "Osservatorio utenza straniera": profilo della popolazione immigrata nel territorio dell'Azienda Sanitaria Locale di Brescia.

È stato così predisposto un modello pluridimensionale mirato a individuare e, per quanto possibile, pesare le diverse fragilità caratteristiche della condizione di migrante, attraverso un questionario e un test linguistico. Quest'ultimo (**APPENDICE E**), trae origine da altra esperienza<sup>5</sup> con semplificazione del test proposto grazie alla collaborazione di un insegnante esperto nell'insegnamento dell'italiano ad adulti stranieri.

Il questionario (**APPENDICE F**) prende in considerazione fattori personali (tempo di permanenza in Italia, progetto migratorio, conoscenza dei servizi sociosanitari, condizioni abitative, ...) e fattori lavorativi (esperienza professionale, atteggiamento culturale nei confronti della sicurezza sul lavoro, conoscenza del sistema di tutela e dei diritti, ...) che possono avere ricadute sulle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Molte variabili e criticità indagate, in particolare lavorative, non sono di interesse esclusivo dei lavoratori migranti, tuttavia gli stessi hanno più probabilità di ricadere in più elementi di rischio rispetto agli autoctoni, con conseguenti maggiori ricadute sui livelli di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

La formulazione delle domande è stata curata con espressioni e parole semplici per aiutare il somministratore a rendere comprensibili le richieste anche ad immigrati con scarsa padronanza della lingua italiana, utilizzando ove possibile scale a "freccia" che consentono di visualizzare le possibilità di risposta da un minimo di 0 ("per niente") a un massimo di 3 ("molto").

Il modello "a punteggio" (**APPENDICE D**), suddiviso in 3 aree tematiche principali (variabili personali, conoscenza della lingua, variabili lavorative), è stato messo a punto per permettere alle aziende di identificare gli elementi di maggiore criticità attraverso la messa a confronto dei lavoratori immigrati rispetto a quelli italiani.

In particolare, per quanto attiene l'area dei fattori personali, il punteggio teorico può variare da 0 a 21, per l'area delle competenze linguistiche da 0 a 30, e per l'area dei fattori lavorativi da 0 a 32. Nell'attribuzione dei punteggi si è dato maggiore peso alle competenze linguistiche e alle variabili correlate al lavoro (2/3 del punteggio totale) rispetto a quelle personali poiché è principalmente sulle prime due aree che è possibile da parte dell'organizzazione aziendale attuare interventi preventivi.

Alcune variabili analizzate sono state aggregate in "indicatori di sintesi" per consentire una più agevole analisi dei risultati attraverso il confronto interno all'azienda tra il gruppo di italiani e il gruppo di stranieri. Al crescere del punteggio di ognuna delle tre aree identificate corrisponde una maggiore vulnerabilità del gruppo di stranieri rispetto agli italiani. Come già sottolineato, l'arbitraria attribuzione dei punteggi a ciascuna delle variabili indagate e l'impossibilità di stabilire a priori dei cut-off per una classificazione di "gravità" della vulnerabilità riscontrata, fanno sì che lo strumento possa essere utilizzato solo per un confronto interno all'azienda tra lavoratori immigrati e italiani al fine di identificare le priorità di intervento, pianificare le misure necessarie ad assicurare uguali livelli di tutela rispetto ai colleghi autoctoni e monitorare nel tempo l'efficacia dei provvedimenti assunti.

<sup>5</sup> Cipriani E. (Resp. progetto). Sottoprogetto Promossi in classe - Progetto Sicurezza e Integrazione sul lavoro degli immigrati. <http://prevenzione.ulss2overona.it>



# la sperimentazione

Nell'estate del 2010 è cominciata la prima sperimentazione del metodo in sette aziende del territorio della ASL di Brescia, che rispondevano a criteri di selezione prestabiliti (appartenere a settori produttivi con indice infortunistico significativo, con almeno 50 dipendenti nei reparti produttivi e almeno 20 lavoratori stranieri) e che hanno aderito volontariamente al progetto. L'obiettivo di questa prima fase era verificare la chiarezza nella formulazione delle domande e la coerenza delle stesse in relazione alla fragilità che si intendeva indagare, l'adeguatezza del test linguistico, la praticabilità dello strumento in relazione ai tempi di compilazione, il gradimento da parte del sistema di prevenzione e dell'intera comunità lavorativa aziendale.



Al fine di ottenere risposte il più possibile veritiere in questa fase di sperimentazione del questionario, i dati forniti dai lavoratori sono stati registrati con garanzia dell'anonimato. Infatti sul questionario non è stato riportato il nome del lavoratore ma un numero identificativo (per le modalità operative adottate si veda l'**APPENDICE A**), e la successiva elaborazione è stata effettuata dagli operatori ASL con ritorno all'Azienda dei dati anonimi e collettivi.

Per spiegare le finalità del progetto e garantire omogeneità nelle modalità di somministrazione, sono stati organizzati incontri preliminari con RSPP e medici competenti, coinvolti nella somministrazione del test linguistico e del questionario.

Sono state inoltre predisposte delle guide per l'utilizzo sia del questionario che del test linguistico (**APPENDICI A e B**).

Prima dell'inizio della sperimentazione, il progetto è stato presentato all'interno delle singole aziende agli RLS in occasione di un apposito incontro e ai lavoratori tramite la distribuzione di una nota informativa predisposta dalla ASL (**APPENDICE C**).

## la sperimentazione

In ogni azienda sono stati coinvolti un gruppo di lavoratori immigrati ed un gruppo di lavoratori italiani, per quanto possibile paragonabili per genere, età e mansione, ai quali è stata somministrata una versione opportunamente modificata del questionario (**APPENDICE G**).

Il test che valuta le competenze linguistiche (**APPENDICE E**) è stato somministrato a cura del servizio di prevenzione e protezione aziendale oppure autosomministrato per i lavoratori in grado di farlo. La somministrazione del questionario (**APPENDICE F e G**), concepito come traccia per condurre una intervista semistrutturata, e la sua conservazione con tutela della privacy, sono stati affidati al medico competente o altro personale sanitario a causa della presenza di informazioni personali.



Sono stati raccolti ed elaborati 267 questionari provenienti da sette aziende di medio-grandi dimensioni appartenenti ai settori metallurgico, metalmeccanico e delle materie plastiche, con il coinvolgimento di 136 lavoratori stranieri e 131 italiani, tutti collocati nei reparti produttivi, maschi e assunti con contratto a tempo indeterminato.

Dai dati è emerso che il gruppo di lavoratori immigrati, in Italia mediamente da 14 anni, era mediamente poco più giovane rispetto a quello degli italiani (40 anni vs 42 anni).

Come emerge anche in altri studi, gli immigrati risultavano avere una scolarità più variegata, con presenza di tre analfabeti ma anche più diplomati (35% stranieri vs 14% italiani) e otto laureati, e mediamente più elevata rispetto ai colleghi italiani.

E' inoltre emersa una "sovra qualificazione" rispetto alla mansione svolta significativamente superiore per i lavoratori immigrati rispetto agli italiani (11% vs 3%).

## la sperimentazione

Per quanto attiene le condizioni di vita che possono avere ripercussioni negative sulla sicurezza sul lavoro (qualità sonno e alimentazione, condizioni abitative, accesso ai servizi socio-sanitari etc.), non sono emerse differenze tra il gruppo di lavoratori immigrati e gli italiani, come ci si aspettava tenendo conto che si trattava di migranti che hanno raggiunto una stabilità occupazionale ed economica nel nostro Paese.

Il 40% dei lavoratori stranieri è infatti risultato proprietario della casa in cui abita, a fronte del 78% dei colleghi italiani. Anche per quanto concerne l'accesso ai servizi socio-sanitari, non sono emerse differenze significative rispetto agli italiani, tuttavia due lavoratori, in Italia da 2 e 14 anni, hanno dichiarato di non essersi ancora iscritti al Servizio Sanitario Nazionale.

Per quanto riguarda il progetto migratorio, il 76% degli stranieri dichiarava di voler rimanere stabilmente nel nostro Paese, mentre il 24% sosteneva di voler fare ritorno nel Paese di origine, indipendentemente dagli anni di permanenza in Italia.

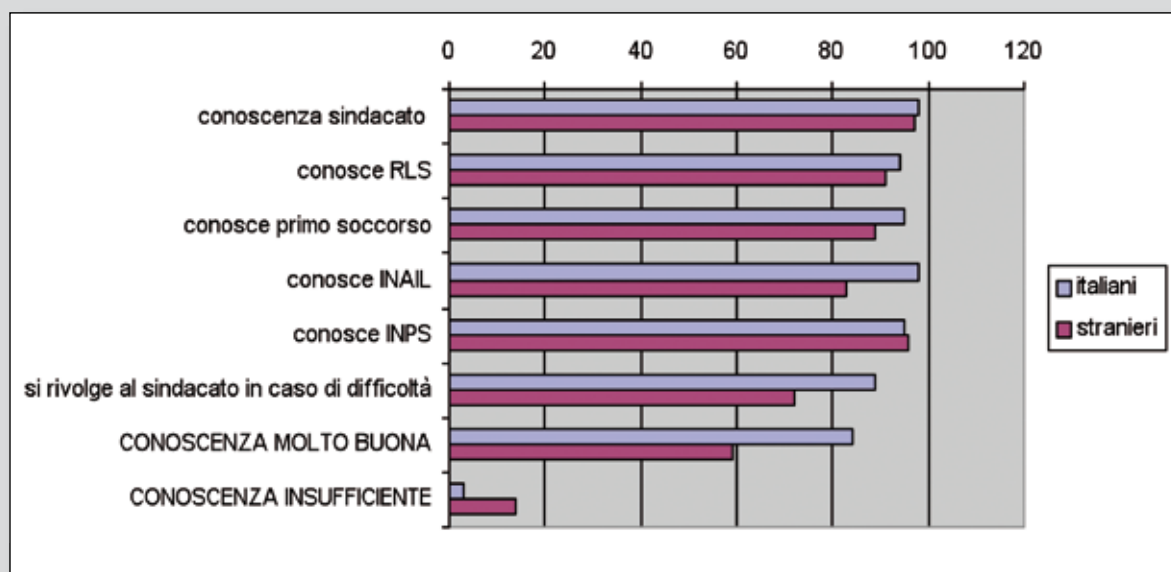
Per quanto riguarda le condizioni lavorative, gli stranieri riportavano più frequentemente di lavorare in turni od orari disagiati rispetto ai propri bisogni (17% vs 11%).

Il 90% dei lavoratori immigrati sosteneva di non sentirsi discriminato rispetto ai colleghi italiani e la maggioranza riferiva di trovarsi molto bene sul luogo di lavoro (65% stranieri vs 53% italiani).

Rispetto ai colleghi italiani, un numero maggiore di lavoratori stranieri è risultato conoscere in maniera insufficiente il nostro sistema di tutela nei luoghi di lavoro (figure aziendali addette alla sicurezza, INAIL, INPS etc.) (14% vs 3%) (fig. 1).

Anche per quanto attiene la comprensione della formazione fornita dalle aziende in materia di sicurezza, gli immigrati hanno risposto in percentuale maggiore (43%) rispetto agli italiani (23%) di non aver ben compreso quanto gli era stato spiegato.

Figura 1: Conoscenza del sistema di tutela nei luoghi di lavoro (Dom. 40 – 45)



Un dato interessante è emerso infine rispetto alle differenze nell'atteggiamento culturale nei confronti della sicurezza nei luoghi di lavoro, poiché gli immigrati tendevano ad attribuire maggiormente alla "attenzione dei lavoratori" la

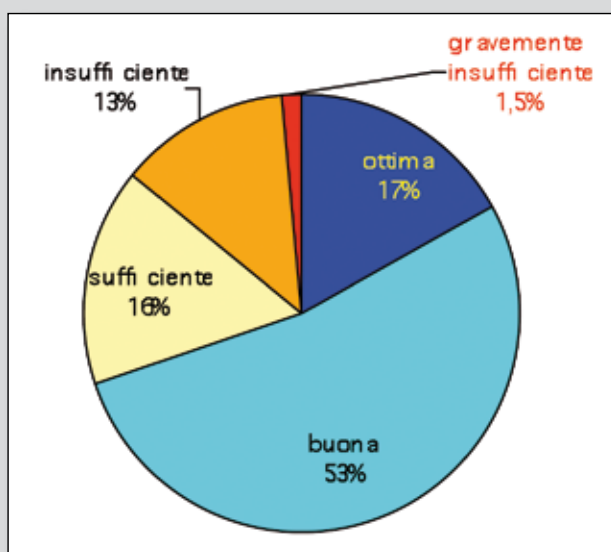


## la sperimentazione

prevenzione degli infortuni (48% degli stranieri vs 30% italiani), piuttosto che alla necessaria “collaborazione fra azienda e lavoratori” (50% degli stranieri vs 69% degli italiani); solamente 2 italiani e 3 stranieri hanno dichiarato, con atteggiamento fatalista, che “se è destino che accadano, non si può fare nulla”.

I risultati del test linguistico hanno messo in evidenza che il 70% dei lavoratori stranieri aveva una conoscenza ottima o buona della lingua italiana, il 16% sufficiente, il 14% insufficiente o gravemente insufficiente (Fig. 2).

Figura 2: Risultati del test linguistico



In coerenza con quanto emerso dalla letteratura, il livello di conoscenza dell'italiano non è risultato dipendere dagli anni di permanenza in Italia, mentre la buona conoscenza dell'italiano era invece correlata con gli anni di scolarizzazione e associata ad un buon livello di integrazione con gli italiani.

I tempi medi di compilazione del questionario e del test linguistico sono risultati rispettivamente di 22 minuti e 35 minuti.

L'analisi dei risultati ha evidenziato maggiori criticità a carico del gruppo dei lavoratori immigrati rispetto agli italiani per quanto riguardava,

come atteso, i fattori personali ma anche rispetto ai fattori lavorativi. In generale, nel gruppo di lavoratori stranieri in esame, caratterizzati da una elevata anzianità migratoria e assunzione a tempo indeterminato, non sono emerse consistenti differenze per quanto riguardava le condizioni di vita personali e l'utilizzo dei servizi socio-sanitari, mentre criticità sono state riscontrate rispetto alla conoscenza del sistema di tutela nei luoghi di lavoro, alla comprensione della formazione ricevuta in materia di sicurezza e all'atteggiamento culturale nei confronti delle azioni da intraprendere per ridurre gli infortuni nei luoghi di lavoro. Si sottolinea a tale proposito che i dati presentati non possono ritenersi aprioristicamente rappresentativi della popolazione generale di lavoratori immigrati sia per la maturata esperienza professionale del gruppo studiato che per la tipologia di aziende alle quale appartengono, caratterizzate da sistemi di prevenzione consolidati.

L'esperienza condotta ha in generale portato ad un primo approccio e ad una sensibilizzazione nei confronti della tematica all'interno delle singole realtà lavorative.

Si sottolinea a questo proposito che è stato fondamentale il coinvolgimento attivo degli RLS. L'iniziativa è stata apprezzata dagli stessi lavoratori immigrati che si sono sentiti oggetto di attenzione. La discussione dei dati ottenuti ha portato il sistema di prevenzione e protezione aziendale (Datore di Lavoro, RSPP, RLS, Medico Competente) a riflettere sull'argomento avviando un processo di consapevolezza e cambiamento che ha interessato in particolare l'ambito della formazione e della comunicazione.

# come utilizzare il metodo proposto

Il metodo proposto intende fornire strumenti utili nel processo di valutazione dei rischi per mettere in luce quegli elementi di fragilità che sono propri della condizione di migrante e che potrebbero avere una ricaduta sulla salute e sicurezza degli stessi lavoratori migranti, fornendo indicazioni per identificare le misure di prevenzione e protezione per garantire uguali livelli di tutela fra stranieri e autoctoni. I dati ottenuti dovranno integrare gli elementi presenti nel documento di valutazione dei rischi quali l'andamento infortunistico, i risultati della sorveglianza sanitaria e la valutazione dei rischi tradizionali, incluso lo stress lavoro-correlato, consentendo di condurre riflessioni sulle possibili ricadute legate alla maggiore vulnerabilità della condizione di migrante ed ottenere indicazioni sulle prioritarie aree di intervento.

Un limite di questo strumento è la **soggettività** nelle modalità di somministrazione, valutazione e attribuzione dei punteggi, che persiste nonostante siano state predisposte apposite guide. Per es. la correttezza delle risposte alle domande volte ad indagare la conoscenza del servizio di prevenzione aziendale e del sistema di tutela nei luoghi di lavoro, è fortemente influenzata dall'abilità del somministratore a capire l'effettiva conoscenza o meno delle risposte attraverso ulteriori domande di approfondimento. E' evidente tuttavia che tale soggettività, pur non consentendo un confronto tra dati provenienti da aziende differenti, acquista una minore importanza nell'ambito di una valutazione condotta all'interno dell'azienda, dove il somministratore del questionario e del test linguistico sono verosimilmente sempre le stesse figure aziendali.







Un altro limite dello strumento proposto è la **non possibilità di stabilire un modello a semaforo per interpretare il punteggio raggiunto dal solo gruppo di lavoratori migranti** (per es. in aziende con solo lavoratori stranieri), in assenza di studi che correlino il livello di fragilità evidenziata al rischio di infortuni o malattie lavoro-correlate.

Tuttavia, per come sono stati assegnati i punteggi (**APPENDICE D**), una condizione di fragilità più elevata del gruppo di immigrati sarà evidenziata da un alto punteggio complessivo raggiunto, punteggio che potrà variare nel tempo rispetto a se stesso a seguito dell'adozione di opportuni provvedimenti nell'ambiente di lavoro.

Alla luce di quanto sopra esposto, non essendoci attualmente un riferimento di interpretazione dei risultati, si ritiene sia sempre necessario, qualora possibile, che **il questionario venga somministrato anche ad un gruppo di confronto di lavoratori italiani** paragonabile per quanto possibile per età, genere e mansione, al fine di evidenziare l'eventuale livello di svantaggio dei lavoratori stranieri rispetto agli italiani nella medesima azienda e garantire comunque uguali livelli di tutela. Dall'altro canto, il coinvolgimento sia di lavoratori italiani che migranti dell'azienda rappresenta un'importante occasione per favorire il processo di integrazione necessario in contesti lavorativi sempre più multiculturali.



## come utilizzare il metodo proposto

Oltre all'utilizzo nell'ambito del processo di valutazione dei rischi, si ritiene che lo strumento possa essere utile anche in riferimento ai **singoli lavoratori**, in particolare nei confronti dei neoassunti, per approfondire la conoscenza della lingua italiana al fine della pianificazione della formazione e favorire da subito una buona integrazione del lavoratore.

Per quanto riguarda il **test linguistico**, si sottolinea la sua finalità di valutare le competenze linguistiche che possono influenzare la capacità di comprensione della formazione e di relazione e comunicazione sul luogo di lavoro, senza alcuna pretesa di sostituire o corrispondere perfettamente ai livelli del quadro comune di riferimento per l'apprendimento delle lingue elaborato dal Consiglio Europeo.

A tale proposito, viste le recenti normative che vincolano il rilascio del permesso di soggiorno di lungo periodo alla conoscenza della lingua italiana, si sottolinea la necessità di chiarire ai lavoratori immigrati che il risultato del test effettuato in azienda non avrà alcuna ricaduta sul permesso di soggiorno né sul rapporto lavoro.

I lavoratori devono inoltre avere **garanzia di tutela della privacy** riguardo alle informazioni personali raccolte nel questionario a cura del medico competente.

Si sottolinea a tale proposito che tali informazioni, riguardando prettamente la sfera sociale dell'individuo e non il suo stato di salute, non devono avere ricadute sulla formulazione del giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Per quanto concerne **l'individuazione delle misure da attuare**, le stesse possono ricondursi principalmente a tre aree di intervento:

■ **conoscenza della lingua italiana:** il test linguistico permette di stratificare i lavoratori in tre livelli di comprensione della lingua italiana.

Il raggiungimento di un punteggio superiore a 18 (30 – n. risposte corrette), che corrisponde a meno di 12 risposte corrette complessive nella prima e seconda parte del test, evidenzia una comprensione insufficiente tale da non permettere una corretta comunicazione verbale sul luogo di lavoro. In questo caso, oltre a programmare la frequenza a corsi di lingua italiana, sarà necessario che la formazione sia organizzata privilegiando metodi non-verbali (guide illustrate, dimostrazioni pratiche), procedure di lavoro e informazioni su sicurezza macchine in lingua a seconda delle etnie presenti e con il supporto, ove possibile, di trainer della stessa etnia a loro volta formati;

■ **discriminazione / integrazione / conoscenza dei diritti:** qualora si evidenzino criticità in relazione ad integrazione e discriminazioni sul luogo di lavoro, spesso legate a differenze culturali ed errori di comunicazione, è opportuno che l'azienda preveda iniziative mirate, con il coinvolgimento quando possibile di mediatori culturali. A tale proposito si richiama, come esempio, l'esperienza condotta nel Progetto "Scambiamoci i panni" della Regione Veneto<sup>6</sup>.

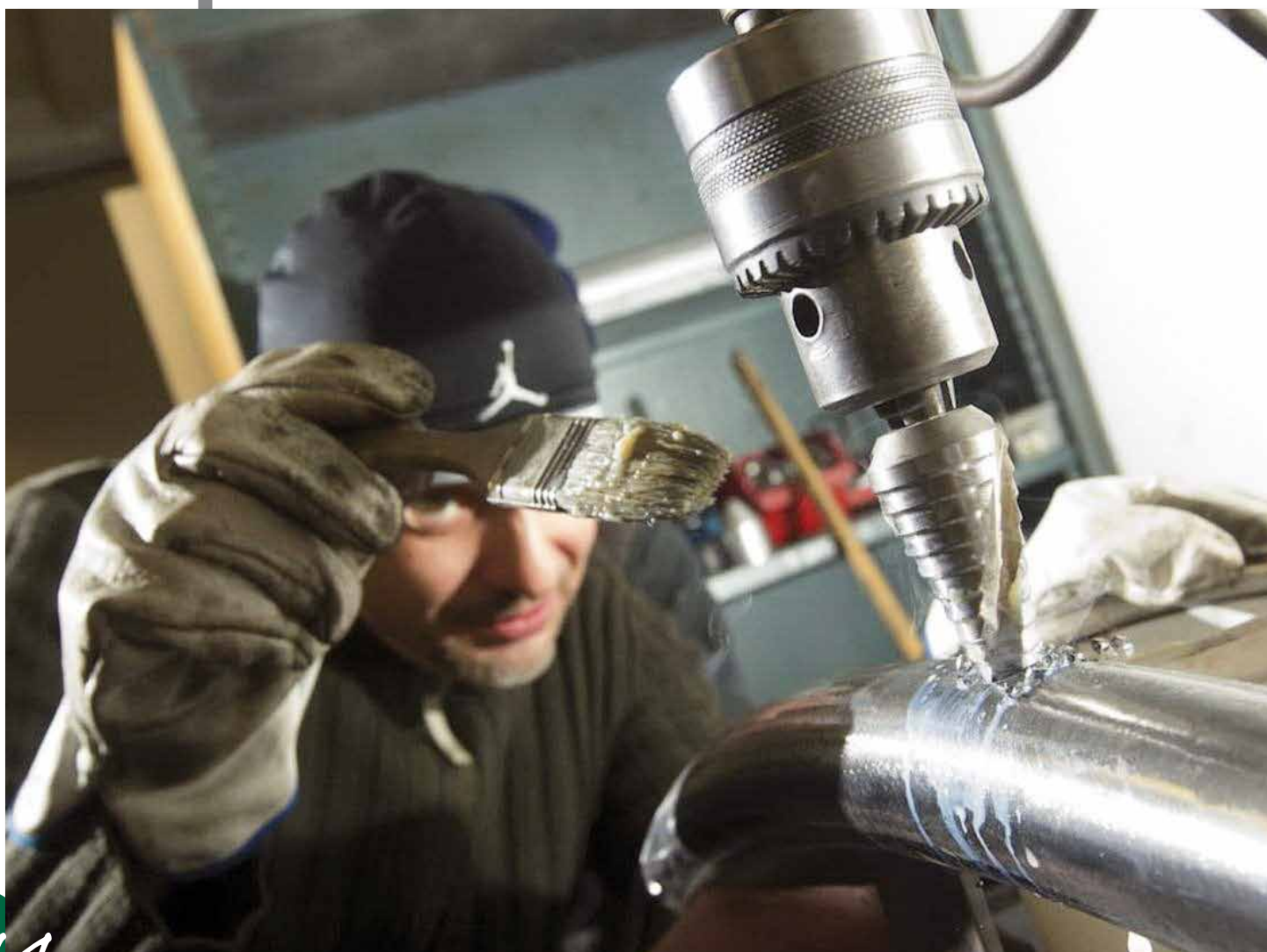
Sarà inoltre opportuno adottare misure preventive verso comportamenti discriminatori (esplicita politica aziendale; formazione dirigenti e preposti, etc.);

<sup>6</sup> Cipriani E. (Resp. Progetto). Sottoprogetto "Scambiamoci i panni" - Progetto Sicurezza e Integrazione sul lavoro degli immigrati. <http://prevenzione.ulss20.verona.it>;

## come utilizzare il metodo proposto

■ **formazione, sicurezza percepita e atteggiamento culturale nei confronti della sicurezza:** qualora emergano criticità relative a quest'area, che possono anche interessare i lavoratori italiani, l'azienda potrà rivedere le proprie modalità di formazione e verificarne l'efficacia nonché rivalutare le procedure di segnalazione incidenti o problemi riguardanti la sicurezza, così da assicurare che i lavoratori stranieri siano in grado di accedervi allo stesso modo degli autoctoni.

Per quanto riguarda invece la **sfera prettamente personale e sociale**, in particolare le imprese che hanno inserito all'interno della propria politica aziendale l'impegno etico e sociale (es. Certificazione Etica SA 8000), potranno favorire iniziative che riguardano più la sfera sociale (fornire informazioni sui diritti degli stranieri in Italia, quali i requisiti e le modalità per ottenere la cittadinanza italiana, informazioni sui servizi socio-sanitari come iscrizione al servizio sanitario nazionale, la dote scuola per i figli etc.) e tenere in dovuta considerazione le differenti esigenze in relazione ad altre culture e religioni (es. programmazione periodi di ferie, possibilità di diverso cibo in mensa etc.). La **ripetizione della valutazione** proposta potrà avvenire a seconda dei risultati ottenuti, per verificare l'efficacia delle azioni intraprese oppure a seguito di significativi cambiamenti della forza lavoro, sempre previa consultazione e coinvolgimento attivo degli RLS (rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza).





**A** guida alla somministrazione  
dei questionari

**B** guida alla somministrazione  
del test linguistico

**C** nota informativa  
per i lavoratori

**D** scheda attribuzione punteggi





Al fine di ottenere risposte il più possibile veritiere, i lavoratori devono essere rassicurati che, in questa fase di sperimentazione del questionario, i dati da loro forniti resteranno anonimi. Infatti sul questionario non sarà riportato il loro nome ma un numero identificativo, e la successiva elaborazione sarà effettuata dagli operatori ASL con ritorno all'Azienda dei dati anonimi e collettivi.

E' opportuno che il medico competente, incaricato di somministrare il questionario, assuma un atteggiamento aperto e curioso, facendo in modo che stereotipi o pregiudizi non influenzino la rilevazione. Dovranno essere riportate anche eventuali risposte ritenute, in base alla nostra cultura, atipiche e non condivise. E' inoltre importante che il medico ponga attenzione alla veridicità delle risposte affermative date dal lavoratore, al fine di ridurre l'effetto di accondiscendenza spesso legato alla condizione di migrante e alla scarsa comprensione della lingua.

Sarà necessario dare importanza al linguaggio utilizzato tenendo conto delle difficoltà linguistiche. In particolare, qualora venga riscontrato un livello di conoscenza linguistica insufficiente a garantire la comprensione delle domande, si prevede l'aiuto da parte di un connazionale scelto dal lavoratore come interprete oppure, se possibile, l'utilizzo di una lingua meglio compresa dal lavoratore (es. inglese).

Il questionario è stato concepito come traccia per condurre una intervista semistrutturata ai lavoratori, ed è composto da domande sia a risposta aperta che chiusa.

La richiesta "APPROFONDIRE", presente e ripetuta in diversi punti del questionario, vuole evidenziare la necessità di approfondire l'argomento sollevato dalla domanda al fine di assegnare lo score con maggiore attendibilità, proponendo altre domande o lasciando libero l'intervistato di rendere esplicito il suo pensiero in merito alla richiesta presentata.

In alcune domande, per facilitare l'espressione da parte del lavoratore del proprio pensiero, sono state utilizzate scale "a freccia" che consentono di visualizzare la gradazione delle possibili risposte da un minimo di 0 a un massimo di 3. La domanda dovrà essere posta all'intervistato spiegando che la sua risposta consisterà nel posizionare un crocetta in una delle caselle presenti sulla freccia, dove il valore 0 corrisponde al "per niente" e il valore 3 a "molto". Si raccomanda di **far apporre la crocetta all'interno della casella, non tra una casella e l'altra**. Questo metodo dovrebbe consentire al medico competente, una volta spiegato al lavoratore il meccanismo della scala, di ottenere risposte graduate con maggiore attendibilità e rapidità.

Di seguito vengono riportati chiarimenti riguardo ad alcune specifiche domande, al fine di favorirne una migliore somministrazione e meglio uniformare l'attribuzione dei punteggi.

#### **ATTRIBUZIONE DEL NUMERO IDENTIFICATIVO (I.D.)**

L'I.D. verrà attribuito ad ogni lavoratore da parte del medico competente in sede di somministrazione del questionario. L'I.D. sarà composto da un codice di tre cifre e tre lettere, attribuito in base ai seguenti criteri:

- **numero progressivo composto da tre cifre** (001 – 002 etc.), attribuito in base all'ordine di somministrazione dei questionari, senza distinzione tra stranieri e italiani (nella stessa azienda non potranno essere attribuiti due numeri 001!);

- lettera **S** per i lavoratori stranieri e **I** per i lavoratori italiani
  - **codice ditta**, composto da due lettere e stabilito a priori dal gruppo di lavoro e comunicato al medico competente e all'azienda.
- Per esempio, al terzo lavoratore straniero visto dal medico competente della ditta X, dopo un lavoratore italiano e un lavoratore straniero, verrà attribuito il seguente I.D.: 003/S/(codice ditta).
- Per i lavoratori stranieri lo stesso I.D. dovrà essere riportato sul Test per la conoscenza della lingua italiana. Qualora quest'ultimo fosse somministrato da altre figure aziendali, per garantire sia l'anonimato che l'accoppiamento del test con il questionario, l'incaricato della somministrazione del test linguistico riporterà il nome del lavoratore sulla copertina al fine di permettere al medico competente successivamente di attribuirgli la medesima I.D. del questionario. Dopo aver riportato l'I.D. sulla seconda pagina del test linguistico, la prima pagina dello stesso contenete le generalità del lavoratore dovrà essere separata dal resto e consegnata al lavoratore stesso, così da garantire l'anonimato e la privacy del lavoratore.

### **DATI PERSONALI**

**Domande N.4-5** Si intende conoscere il percorso migratorio effettuato dall'intervistato e l'eventuale passaggio in altri Paesi prima dell'arrivo in Italia. La risposta alla domanda 4 e alla domanda 5 coincideranno qualora il primo e unico Paese d'immigrazione sia stato l'Italia.

**Domande N.6** La domanda tende a verificare un dato di integrazione "oggettivo" quale è la cittadinanza e la conoscenza dei propri diritti sull'argomento.

**Domanda N.7 e 7Bis** (Sintesi istruzione) Non interessa sapere solo il titolo di studio acquisito (anche perché in Paesi diversi spesso i titoli non sono equipollenti) ma va focalizzata l'attenzione sulla tipologia di studio intrapresa dall'intervistato e sulle materie da lui approfondite per poter meglio valutare l'eventuale sovra o sotto qualificazione della sua professionalità rispetto al lavoro che sta attualmente svolgendo (domande 30 e 31).

**Domande N. 9 e 10** Si vuole rilevare la percezione che ha l'intervistato della sua conoscenza linguistica. Eventuali confronti saranno poi possibili comparando le reali conoscenze e capacità espresse nel test linguistico con quanto qui dichiarato. Il punteggio sulla competenza linguistica viene attribuito dal risultato del test sulla comprensione linguistica.

**Domanda N. 12** Indagare e approfondire cosa, come, quanto e quando, il lavoratore mangi o meno, e se questo sia vario, carente, soddisfacente o meno, ecc... Se sono presenti macroscopiche carenze nutrizionali, esprimere il giudizio "**non adeguato**". Attenzione, anche due pasti al giorno possono essere adeguati.

**Domanda N. 13** Chiedere al lavoratore il numero di ore totali di sonno. Sopra le 5-6 ore si presuppone un sonno "**adeguato**". Qualora fossero **inferiori a 5-6 ore indagare la qualità** del sonno e i motivi: figli piccoli, disturbi di vario genere come compagni di stanza ecc. Poiché la valutazione dell'adeguatezza del sonno è estremamente variabile, nel caso fossero inferiori a 5 ore tenere conto della soddisfazione per la formulazione del giudizio.

## A. guida alla somministrazione dei questionari

**Domande N. 14, 38** (Sintesi integrazione con italiani): **SI** se almeno in una delle due domande emergono frequentazioni con italiani. Nella risposta 38 si considerano positive le caselle 0 e 1.

**Domande N. 15, 16, 17, 18, 19** (Sintesi supporto familiare): **SI** in presenza di famigliari abitualmente frequentati, non necessariamente conviventi. Le risposte a questo gruppo di domande sono utili anche ai fini della migliore comprensione sia del progetto migratorio che delle condizioni abitative.

**Domande N. 19, 20, 21, 22** (Sintesi condizione abitativa): per assegnare il giudizio **“adeguato”** deve essere presente almeno una camera da letto ogni due-tre occupanti e deve essere presente una stanza da bagno.

**Domande N. 23, 24, 25, 26** (Sintesi progetto migratorio): l’attribuzione del giudizio di **“stabilizzazione”** discende dalla manifestazione da parte del lavoratore di voler passare il resto della sua vita con la propria famiglia in Italia e da quanto fino ad ora è riuscito a realizzare. Tenere conto anche degli elementi emersi dalle domande della sintesi “supporto familiare”.

**Domande N. 27:** **SI** il possesso della tessera sanitaria rappresenta conferma oggettiva di conoscenza dei propri diritti per l’assistenza sanitaria.

**Domande N. 14, 28, 29** (Sintesi inserimento rete locale di connazionali): **SI** se almeno in una delle tre risposte vengono citati riferimenti ad amici connazionali o persone di riferimento della comunità locale di connazionali.

**Domande N. 28, 29** (Sintesi utilizzo servizi socio-sanitari): **SI** se le risposte alle domande indicano la conoscenza corretta per l’utilizzo di almeno un servizio socio-sanitario coerente con la problematica ipotizzata nella domanda. Per esprimere il giudizio di sintesi è necessario che l’intervistatore approfondisca ponendo alcuni esempi pratici al fine di comprendere se il lavoratore è in grado di accedere correttamente ai servizi socio-sanitari.

### DATI LAVORATIVI

**Domande N. 30, 31, 32** (Sintesi esperienza professionale precedente): **SI** se ha avuto esperienze professionali precedenti nello stesso comparto/settore lavorativo oppure svolge la mansione da almeno 5 anni.

**Domande N. 33** (tipo di contratto): a questa domanda non corrisponde alcun punteggio. La risposta ottenuta rappresenta un utile riferimento per la modulazione e l’adeguamento del programma formativo.

**Domande N. 34, 35** (Sintesi turni e orari disagiati in relazione ai propri bisogni): **SI** se alla risposta 34 ha dichiarato di svolgere i turni notturni e/o lavorare nel week-end ed esprime il desiderio di lavorare in altri orari/giorni in relazione ai propri bisogni.

**Domande N. 36, 37** (Sintesi orario lavorativo effettivo): attribuire il punteggio maggiore se gli straordinari vengono effettuati frequentemente o se il lavoratore, già impiegato a tempo pieno, svolge ulteriori lavori.

**Domande N. 38, 39** (Sintesi discriminazione sul lavoro): **SI** se in almeno una delle due domande il lavoratore indica nella scala a freccia 2 oppure 3. E’ opportuno chiarire al lavoratore la domanda attraverso alcuni esempi (es. “differenze”, “svantaggi” rispetto agli italiani nella fruizione di riposi, ferie, tipo o frequenza dei turni, compiti peggiori...)



**Domande N. 40, 41, 42, 43, 44, 45** (Sintesi conoscenza diritti): il punteggio viene attribuito in base al numero di risposte non date oppure sbagliate dal lavoratore, pertanto il punteggio della sintesi potrà variare da 0 a 6. Come per tutte le domande del questionario, è necessario indagare in maniera adeguata per evitare false risposte positive dettate da meccanismi di accondiscendenza. Per esempio, per la domanda 40, si può chiedere se è iscritto o meno al sindacato. Per la domanda 45, valutare che venga data almeno una risposta coerente (ad es. patronato, sindacato, Direzione Provinciale del Lavoro, ASL ...)

**Domanda N. 46: SI** se il lavoratore ha subito infortuni nell'attuale mansione, anche di lieve entità e pertanto magari non segnalati.

**Domande N. 47, 48** (Sintesi formazione): il punteggio viene attribuito in base alla casella barrata dal lavoratore sulla scala graduata "a freccia" nella domanda 48.

La domanda consente di indicare i motivi che stanno alla base della risposta soggettiva data, al fine di fornire utili elementi per migliorare il processo formativo. **Porre dovuta attenzione dell'effetto di accondiscendenza come richiamato in precedenza.**

**Domande N. 49, 50** (Sintesi sicurezza percepita): **"ALTA"** risposte alle domande 49 e 50= 0 oppure 1; **"BASSA"** risposte alle domande 49 e 50= 2 oppure 3. Le risposte per essere attendibili dovrebbero essere coerenti (punteggi bassi o alti in entrambe le scale), in caso contrario attribuire il punteggio peggiore.

**Domanda N. 52 : SI** punteggio 0 oppure 1, **NO** punteggio 2 oppure 3



Il presente *test per la verifica della comprensione e della conoscenza della lingua italiana*, **modificato e adattato**, è tratto dal sottoprogetto “Promossi in classe”, Progetto “Sicurezza e integrazione sul lavoro degli immigrati” – S.I.L.I. – condotto dall’Azienda ULSS n. 22 di Bussolengo (VR), Dipartimento di prevenzione – SPISAL, e finanziato dalla Regione del Veneto. Si è convenuto di “snellire” il test proposto dalla regione Veneto poiché troppo gravoso in termini di tempo necessario per la compilazione.

Il test può essere somministrato da **tutte le figure aziendali della prevenzione** previo breve addestramento. Ai lavoratori deve essere spiegata la motivazione per cui viene somministrato il test linguistico, le modalità di compilazione delle risposte, il tempo a disposizione per la compilazione (40 minuti + 5 minuti perché il lavoratore possa rivedere le risposte prima della consegna). Il test verrà effettuato in orario di lavoro, possibilmente all’inizio del turno ed è rilevante che le condizioni ambientali in cui i lavoratori si sottopongono al test permettano una adeguata concentrazione del lavoratore. E’ infine importante tranquillizzare i lavoratori che il risultato ottenuto non avrà ricadute sul permesso di soggiorno e sul rapporto di lavoro con l’azienda.

Il test è costituito da domande ordinate secondo una difficoltà progressiva, suddivise in tre parti. Nel caso si evidenzi che il lavoratore è analfabeta o presenta un forte limite nella comprensione della lingua italiana (mancata alfabetizzazione, lettura non autonoma), è possibile la **somministrazione guidata** da parte della figura aziendale incaricata attraverso la lettura al lavoratore dei due “livelli base” del test (parte prima e parte seconda), senza fornire spiegazioni sul significato dei verbi o vocaboli utilizzati. Il terzo livello (parte terza), che mira a verificare una conoscenza avanzata della lingua, deve essere compilato **autonomamente** dal lavoratore.

**PARTE PRIMA (Somministrazione guidata o autonoma)**: rivolta in modo specifico ai lavoratori analfabeti e/o con una scarsa conoscenza dell’italiano di base. Sono illustrati dieci verbi che corrispondono ad azioni di uso comune nell’ambito lavorativo, il lavoratore deve abbinare le parole indicate a inizio pagina alle 10 illustrazioni. Considerando l’ambiguità delle risposte corrispondenti alle illustrazioni 7 e 8 (spegnere, accendere) devono essere considerate corrette entrambe le possibilità di risposta;

**PARTE SECONDA (Somministrazione guidata o autonoma)**: rivolto ai lavoratori in possesso di una conoscenza di base della lingua italiana. Il lavoratore deve leggere o ascoltare un breve racconto in cui sono presenti vocaboli frequenti nel quotidiano. Viene valutata la comprensione del testo attraverso 10 risposte di tipo vero/falso;

**PARTE TERZA (Somministrazione autonoma)**: verifica una comprensione avanzata della lingua posseduta da persone ben scolarizzate o da persone che risiedono in Italia da parecchi anni.

Le tre parti devono essere somministrate in **due step successivi**: è necessario il raggiungimento di **almeno 6 risposte giuste sia nella prima che nella seconda parte del test per accedere alla parte terza**. In caso contrario, il punteggio finale sarà determinato dalle risposte corrette ottenute nei due livelli base, senza somministrare al lavoratore la terza parte del test.

Per l'attribuzione del punteggio di competenza linguistica del lavoratore nell'ambito del modello proposto, si utilizzerà la seguente formula:

**Comprensione lingua italiana = (30 – n. risposte corrette)**

### **RISPOSTE CORRETTE:**

#### **PARTE PRIMA**

- figura 1: **CHIUDERE**
- figura 2: **APRIRE**
- figura 3: **METTERE**
- figura 4: **SCAVARE**
- figura 5: **GIRARE**
- figura 6: **CADERE**
- figura 7: **SPEGNERE** (considerare risposta valida anche ACCENDERE)
- figura 8: **ACCENDERE** (considerare risposta valida anche SPEGNERE)
- figura 9: **RACCOGLIERE**
- figura 10: **SOLLEVARE**

#### **PARTE SECONDA**

- 1) V
- 2) V
- 3) F
- 4) V
- 5) F
- 6) F
- 7) F
- 8) F
- 9) V
- 10) F

#### **PARTE TERZA**

- 1) A
- 2) B
- 3) C
- 4) C
- 5) A
- 6) C
- 7) B
- 8) B
- 9) C
- 10) C

**Egregio Lavoratore,**

Come emerge dagli studi disponibili, i lavoratori immigrati sono da considerare tra le categorie di lavoratori con particolare “vulnerabilità” (come le donne e le fasce di età più giovani e più anziane) a causa del loro impiego in settori produttivi spesso rischiosi, della scarsa conoscenza della lingua, con conseguente formazione professionale non sempre adeguata, in associazione a condizioni di vita a volte precarie e disagiate. L’ASL di Brescia nell’ambito delle proprie competenze ed attività istituzionali, in accordo con l’Associazione Industriale Bresciana, le Organizzazioni Sindacali Cgil, Cisl e Uil, ha sviluppato un progetto per la valutazione dei rischi che tenga conto di tali particolari fragilità. Il progetto ha la finalità di valutare la condizione di maggiore vulnerabilità dei lavoratori immigrati rispetto ai colleghi italiani, condizione sottolineata anche dal D.Lgs 81/08 (Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza dei Lavoratori), nel quale è previsto l’obbligo per i datori di lavoro di garantire la salvaguardia dei propri lavoratori e valutare i rischi a cui gli stessi sono esposti, con particolare riguardo “... alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati”.

L’ASL di Brescia, che già da molti anni ha affrontato il problema della salute degli immigrati, ha ritenuto utile predisporre un metodo di lavoro per completare la valutazione dei rischi con attenzione alla provenienza da altri Paesi, al fine di identificare quali possano essere le misure di prevenzione e protezione per migliorare i livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il metodo prevede l’utilizzo di questionari che sono stati rivisti e condivisi con le Organizzazioni Sindacali e AIB e che verranno sperimentati con garanzia dell’anonimato su un gruppo di lavoratori, metà dei quali immigrati.

La Sua azienda si è resa disponibile alla sperimentazione del metodo e pertanto ai lavoratori coinvolti nel progetto viene proposto un test linguistico e un questionario, entrambi pertinenti e completi rispetto alle finalità della raccolta dati:

- il test linguistico, previsto solo per gli stranieri, valuta la conoscenza della lingua italiana che rappresenta una delle condizioni principali per migliorare i livelli di sicurezza, in particolare per quanto riguarda la comunicazione durante il lavoro e i percorsi formativi;
- il questionario prende in considerazione fattori personali e lavorativi e viene compilato nel corso di un colloquio con il medico competente o altra figura sanitaria aziendale. Una versione ridotta del questionario verrà proposta ad un gruppo di confronto di lavoratori italiani.

Tutte le informazioni saranno raccolte nel rispetto delle normative sulla privacy e **con garanzia dell’anonimato**, attribuendo un codice a ciascun questionario.

I questionari anonimi verranno custoditi sotto la responsabilità del Medico Competente e trasmessi al Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro dell’ASL, dove le informazioni saranno elaborate; pertanto nessuna documentazione rimarrà in azienda. Solo il punteggio individuale raggiunto nel test linguistico potrà essere registrato dall’azienda che lo utilizzerà per programmare i momenti di formazione sulla sicurezza.

Al termine della sperimentazione si prevede la trasmissione e la discussione dei risul-



tati anonimi e collettivi con i rappresentati aziendali e dei lavoratori, al fine di apportare le eventuali modifiche o integrazioni allo strumento.

Si riporta di seguito l'elenco dei componenti il gruppo di lavoro del Progetto che saranno a sua disposizione per ogni chiarimento:

Domenica Sottini Responsabile del trattamento dei dati.	ASL - U.O. PSAL DGD1	Tel. 030/3838597
Laura Benedetti	ASL - U.O. PSAL DGD1	Tel. 030/3839547
Fiorenza Comincini	ASL - Servizio Educazione alla Salute e attività sperimentali	Tel. 030/3838483
Enrica Mangerini	ASL - Servizio Educazione alla Salute e attività sperimentali	Tel. 030/3838090
Pietro Ferrari	CGIL	Tel. 030/3729221
Adele De Prisco	CISL	Tel. 030/3844717
Roberto Maestrelli	UIL	Tel. 030/47435
Alessandro Corsini	AIB	Tel. 030/2292301
Simone Zanolini	AIB	Tel. 030/2292301



VARIABILI CHE INFLUENZANO LA "VULNERABILITÀ" DEL LAVORATORE IMMIGRATO	DESCRIZIONE	SCORE
<b>VARIABILI PERSONALI</b>		
Età (domanda n. 1)	≤25 anni	1
	25 > anni < 45	0
	≥ 45 anni	1
Genere (domanda n. 2)	M	0
	F	1
Paese di origine (domanda n. 3)	Paesi UE-25	0
	Nuovi Paesi UE-27 (Romania, Bulgaria) e restante regione europea	1
	Paesi extra-UE (Asia, Africa, Sud-America)	2
Anni vissuti in Italia (domanda n.5)	< 5 anni	1
	≥ 5 anni	0
Cittadinanza (domanda n.6)	Cittadino italiano	0
	Presentata domanda	1
	Mancanza requisiti/ non ha fatto richiesta	2
Istruzione (domanda n.7, 7Bis, 30, 31)	≤ 5 anni	1
	5 > anni < 13	0
	≥ 13 anni	1 (se sovra qualificazione) o (negli altri casi)
Sintesi alimentazione (domanda n. 12)	Non adeguata	2
	Adeguata	0
Sintesi sonno (domanda n. 13)	Non adeguato	2
	Adeguato	0
Integrazione con amici/colleghi italiani (domanda n. 14,38)	Sì	0
	No	1
Inserimento in rete locale del Paese di origine (domanda n. 14, 28, 29)	Sì	0
	No	1
Sintesi supporto familiare (domanda n. 15, 16, 17, 18, 19)	Sì	0
	No	1
Sintesi stato abitativo (domanda n. 19, 20, 21, 22)	Adeguato	0
	Non adeguato	1
Sintesi progetto migratorio (domanda n. 23, 24, 25, 26)	Stabilizzazione in Italia	0
	Fase transitoria per ritorno al Paese di origine	3
Iscrizione al SSN - tessera sanitaria (domanda n. 27)	Sì	0
	No	1

Sintesi utilizzo servizi socio - sanitari (domanda n. 28, 29)	Si No	0 1
<b>VARIABILI LINGUISTICHE</b>		
Test comprensione lingua italiana	30 – n. risposte corrette	
<b>VARIABILI LAVORATIVE</b>		
Esperienza professionale precedente nella attuale mansione o comparto lavorativo (domanda n.30, 31, 32)	Si No	0 2
Sintesi turni o orari disagiati in relazione ai propri bisogni (domanda n. 34, 35)	Si No	2 0
Orario lavorativo effettivo (tenere conto di eventuale secondo lavoro) (domanda n. 36, 37)	No straordinari, oppure occasionali Straordinari frequenti	0 2
Sintesi discriminazioni sul luogo di lavoro (domanda n. 38, 39)	Si (punteggio 2 o 3 anche in una sola freccia) No (punteggio 0 o 1 in tutte e due le frecce)	2 0
Sintesi conoscenza diritti nei luoghi di lavoro (INAIL, sindacato) e figure aziendali (RLS; add. primo soccorso) (domanda n. 40, 41, 42, 43, 44, 45)	Numero risposte non date o sbagliate	0-6
Infortuni subiti nell'attuale mansione (domanda n. 46)	Si No	2 0
Sintesi formazione (domanda n. 47, 48)	Punteggio freccia	0-3
Sintesi livello di sicurezza percepito sul luogo di lavoro (domanda n. 49, 50)	Alto (punteggio 0 o 1 in tutte e due le frecce) Basso (punteggio 2 o 3 anche in una sola freccia)	0 3
Sintesi atteggiamento culturale nei confronti della sicurezza (domanda n. 51)	Sia azienda che lavoratori hanno le proprie responsabilità Prevale la responsabilità del lavoratore Prevale atteggiamento fatalista	0 3 6
Possibilità diverso cibo in mensa, tempi preghiera, vacanze nei periodi di interesse religioso o per visite alla famiglia (domanda n. 52)	Si (punteggio "freccia" 0 o 1) No (punteggio "freccia" 2 o 3)	0 2





**E** test linguistico  
per lavoratori immigrati

**F** questionario  
per lavoratori immigrati

**G** questionario  
per lavoratori italiani







*Azienda* \_\_\_\_\_  
*somministratore* \_\_\_\_\_

*Dati lavoratore:*

*nome* \_\_\_\_\_

*cognome* \_\_\_\_\_

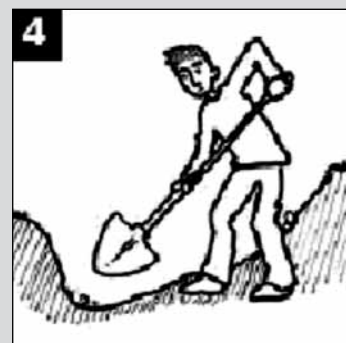
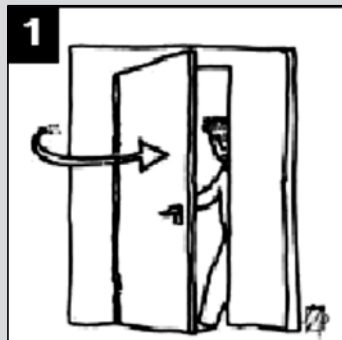
*data* \_\_\_\_\_

**E** test linguistico  
per lavoratori immigrati

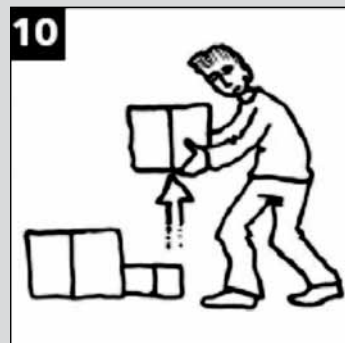
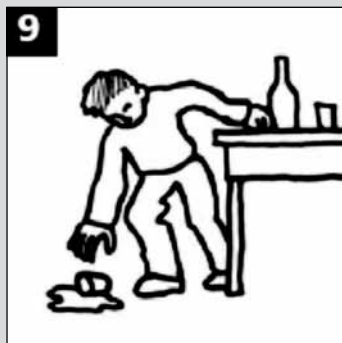
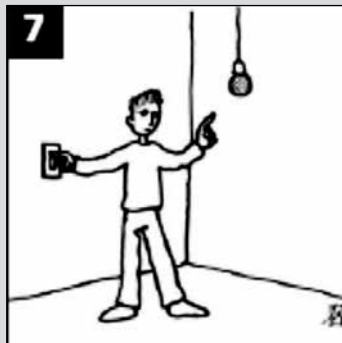
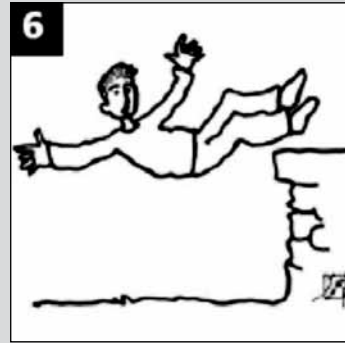
*(tratto e modificato da "promossi in classe" Azienda ULSS n. 22 Regione Veneto)*

**Scrivi sotto ogni figura  
la parola corrispondente**

APRIRE  
CHIUDERE  
ACCENDERE  
SPEGNERE  
RACCOGLIERE  
METTERE  
SCAVARE  
GIRARE  
SOLLEVARE  
CADERE







## parte seconda

**Leggi il testo e poi fai una croce (X) su V oppure F per dire se le frasi sono VERE (V) o FALSE (F)**

Mario ha 35 anni e lavora in un'industria tessile.

Ogni mattina si sveglia alle 6.30, fa colazione e poi prende l'autobus alle 7.10 per andare al lavoro in città.

Mario lavora nel magazzino: è una persona ordinata e brava.

Ogni giorno torna a casa alle 18.30 e spesso lavora anche di sabato mattina, però il suo lavoro gli piace ed è contento anche della sua paga.

Mario abita con la moglie e i suoi tre figli in un piccolo paese in provincia di Brescia.

Nel tempo libero lavora in giardino e pianta i fiori.

A Mario piace stare in compagnia.

A volte in estate invita i suoi amici a mangiare in giardino.

1.	Mario fa colazione a casa	V	F
2.	Mario usa l'autobus per andare al lavoro	V	F
3.	Mario lavora in un piccolo paese	V	F
4.	Mario fa il magazziniere	V	F
5.	La famiglia di Mario è formata da tre persone	V	F
6.	La casa di Mario è in città	V	F
7.	Mario è disordinato	V	F
8.	Ogni sabato Mario lavora	V	F
9.	A Mario piace lavorare in giardino	V	F
10.	Mario non ha amici	V	F

## parte terza (autonomo)

**Segna con una croce (X) la frase che descrive correttamente la situazione**

- 1. Mi scusi, signora, devo andare all'ospedale: può dirmi qual è la fermata giusta?**
  - A. Su un autobus chiedi informazioni ad una signora per capire dove devi scendere.
  - B. Su un autobus chiedi ad una giovane ragazza informazioni sull'orario dell'autobus.
  - C. Su un autobus chiedi ad una signora di spiegarti la strada per arrivare all'ospedale.
  
- 2. Ciao Maria, sono Luisa, sento che non sei a casa. Ti ho chiamato per dirti che sabato prossimo vado al concerto di Elisa e che questa sera vado a comprare il biglietto. Se vuoi venire anche tu, richiamami prima delle sei. Ciao.**
  - A. E' un biglietto d'invito che Maria ha scritto ad una sua cara amica.
  - B. E' un messaggio che Luisa ha lasciato sulla segreteria telefonica di una sua amica.
  - C. E' una e-mail che Maria ha scritto alla sua insegnante di musica.
  
- 3. Mi scusi, mi può dare un po' di sale? Mi sono accorta solo adesso che l'ho finito e ho degli amici a cena.**
  - A. Telefoni ad un tuo amico che viene a cena da te e gli chiedi di portare il sale perché lo hai finito.
  - B. Hai finito il sale e lo vai a comprare in un negozio.
  - C. Sei rimasto senza sale e lo chiedi a un tuo vicino di casa che conosci poco.
  
- 4. Per favore signore, mi può cambiare questa banconota da cinque euro in monete? Voglio bere un caffè ma il distributore automatico prende solo le monete.**
  - A. Chiedi ad un tuo compagno di cambiarti i soldi.
  - B. In un negozio chiedi all'amico che è con te di prestarti i soldi perché li hai finiti.
  - C. Chiedi ad una persona che non conosci di cambiarti i soldi.
  
- 5. Questa è la segreteria telefonica dello studio del dottor Bianchi. Il dottore è fuori per visite, lasciate il vostro nome e numero di telefono e sarete richiamati al più presto.**
  - A. E' il messaggio registrato sulla segreteria telefonica che senti quando il medico non è in ambulatorio.
  - B. E' il messaggio che lasci nella segreteria telefonica del dottore quando hai bisogno di una visita.
  - C. E' un messaggio che il dottor Bianchi lascia sulla segreteria telefonica di un suo amico.
  
- 6. Per Alessandra. Questa sera torno tardi, pensa tu a comprare qualcosa per la cena. Baci, la mamma.**
  - A. E' una comunicazione telefonica tra una signora e il marito.
  - B. E' un biglietto con cui una madre invita a cena la figlia che vive da sola.
  - C. E' un biglietto che una madre lascia alla figlia per avvertirla del suo ritardo.



**7. Scusami Marco, non ti offendere ma sono allergico al pesce. Preferisco mangiare l'insalata.**

- A. Al ristorante dici al cameriere che vuoi soltanto un'insalata.
- B. A cena, a casa del tuo amico Marco, dici che non puoi mangiare un piatto che ti offre.
- C. A cena a casa del tuo capo dici che non ti piace il piatto di pesce.

**8. Scusate, potete parlare più a bassa voce? Le persone sono qui per studiare!**

- A. In aula, durante una lezione, l'insegnante chiede agli studenti di alzare la voce.
- B. In biblioteca, chiedi di fare meno rumore ad alcuni studenti seduti vicino a te.
- C. In una libreria, il negoziante chiede ai clienti presenti nel locale di parlare piano.

**9. Egregio Dottor Rossi, un cordiale saluto da questo bellissimo mare, Luca Bonomi.**

- A. E' una nota che Luca Bonomi lascia sulla scrivania del suo capoufficio.
- B. E' una cartolina che Luca Bonomi scrive dalle vacanze a un suo amico.
- C. E' una cartolina che Luca Bonomi scrive al suo capoufficio dal posto in cui trascorre le vacanze.

**10. Mi scusi, può portarmi una forchetta pulita? La mia è caduta per terra.**

- A. A casa, a tavola con la famiglia, una persona chiede una forchetta perché gli manca.
- B. Alla mensa aziendale, un lavoratore chiede ad un suo compagno di portargli una forchetta pulita.
- C. Al ristorante, un cliente chiede al cameriere di portargli una forchetta pulita.

**Parte a cura del valutatore:**

**Tempo di somministrazione: .....**

**PUNTEGGI CONSEGUITI \*:**

	<b>ORALE</b>	<b>SCRITTO</b>
<input type="checkbox"/> PARTE PRIMA	... / 10	... / 10
<input type="checkbox"/> PARTE SECONDA	... / 10	... / 10
<input type="checkbox"/> PARTE TERZA	... / 10	... / 10

*\*Versione semplificata e abbreviata*

**Punteggio Comprensione Lingua Italiana (30 – n. risposte corrette) = \_\_\_\_\_**



ТЕХНІКА БЕЗПОАЧНОСТЦ  
BEZPIECZEŃSTWO  
SICHERHEIT  
SEGURIDAD  
TURVALISUS  
SAUGUMAS  
SAFETY  
SEGURANÇA  
SÉCURITÉ  
ألحمایة

Azienda \_\_\_\_\_

somministratore \_\_\_\_\_

Dati lavoratore:

nome \_\_\_\_\_

cognome \_\_\_\_\_

data \_\_\_\_\_

**F** questionario  
per lavoratori immigrati

SCORE

1) Anno di nascita \_\_\_\_\_ Età: (in anni) \_\_\_\_\_

2) Genere: M  F

3) Paese di origine \_\_\_\_\_

specificare il Paese di nascita se diverso: \_\_\_\_\_

4) In che anno hai lasciato il tuo Paese di origine? \_\_\_\_\_

5) Da quanto tempo sei in Italia? \_\_\_\_\_

6) Hai presentato domanda per avere la cittadinanza?

- Mancanza requisiti
- Presentata domanda
- Ottenuta cittadinanza
- Altro \_\_\_\_\_

7) Per quanti anni sei andato/a a scuola nel tuo paese? \_\_\_\_\_

7Bis) Che tipo di studi (percorso formativo) hai fatto? (scuole elementari, medie, superiori, professionale, università) **Nei tuoi studi hai approfondito qualche materia? (APPROFONDIRE)**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

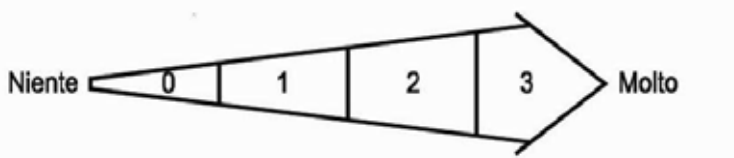
\_\_\_\_\_

*Sintesi Istruzione (Domanda 7, 7Bis; utilizzare anche risposte 30 e 31 per correzione score in caso di sovraqualificazione)*

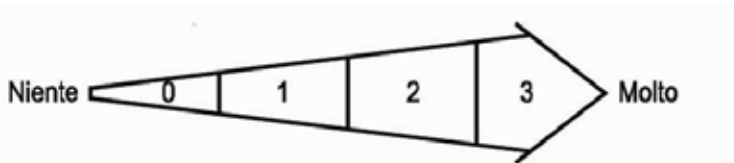
8) Hai frequentato corsi di lingua italiana?

- sì Dove? (Azienda, Comune, Corso serale, ecc.) \_\_\_\_\_
- no

9) Sai scrivere in italiano?

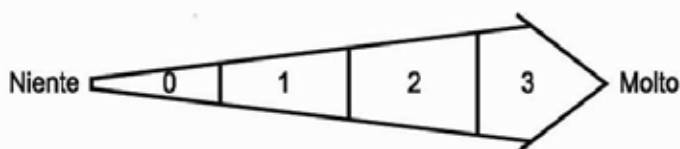


10) Sai leggere in italiano?



11) In quale lingua preferisci parlare oltre alla tua lingua madre? \_\_\_\_\_

12) Sei contento di quante volte mangi in una giornata e di quello che mangi?



(APPROFONDIRE che cosa mangia ed eventuali carenze)

---

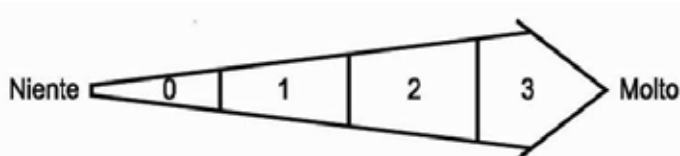
---

---

*Sintesi Alimentazione (Domanda 12)*

Adeguato     Non adeguato

13) Sei contento di quante ore dormi?



Se meno di 5-6 ore, perché? Sei stanco/a durante la giornata, ti capita di avere sonno al lavoro? (APPROFONDIRE)

---

---

*Sintesi Sonno (Domande 13)*

Adeguato     Non adeguato

14) Con chi passi il tempo libero? (è possibile indicare più risposte)

- familiari
- amici del tuo Paese
- amici italiani
- altro \_\_\_\_\_

*Sintesi integrazione con italiani (domanda 14, 38):*

Sì     No

15) Sei sposato/a o hai un compagno/a?

- sì
- no

16) Tua moglie/marito è in Italia o nel tuo paese di origine?

- in Italia
- nel Paese di origine
- altro \_\_\_\_\_



**17) Hai figli?**

- sì Quanti, di che età? \_\_\_\_\_  
 no

**18) I tuoi figli sono in Italia o nel tuo paese d'origine?**

- in Italia  
 nel Paese di origine  
 altro \_\_\_\_\_

**19) Con chi vivi?** (possibili più risposte)

- da solo  
 con parenti (fratelli, genitori, cugini etc..)  
 con i figli  
 coniuge/compagno  
 con amici/colleghi  
 altro \_\_\_\_\_

Numero totale: n° adulti \_\_\_\_\_ n° bambini \_\_\_\_\_

Sintesi Supporto Familiare (Domande 15, 16, 17, 18, 19)

Sì  No

**20) In che tipo di casa vivi?**

- casa in affitto  
 casa di proprietà  
 casa di parenti  
 casa di amici  
 convitto, pensione, hotel  
 altro \_\_\_\_\_

**21) Quante stanze ha la tua casa** (esclusi locali di servizio come il bagno)?  
(APPROFONDIRE) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**22) Hai una stanza dove riesci a riposare tranquillamente?**

- Sì  
 No perché?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Sintesi Condizione Abitativa (Domande 19, 20, 21, 22)

Adeguata  Non adeguata

**23) Perché sei venuto in Italia** (è possibile indicare più risposte)?

- lavoro  
 ricongiungimento familiare  
 asilo politico  
 motivi di studio  
 cure mediche  
 altro \_\_\_\_\_

**24) A cosa ti servono i soldi che prendi? (possibili più risposte)**

- per la vita in Italia
- per la famiglia nel Paese di Origine (mandati regolarmente)
- per la vita in Italia e, quando riesci, per la famiglia nel Paese di origine
- altro \_\_\_\_\_

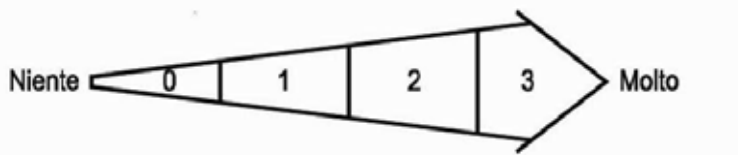
**25) Quali desideri vuoi realizzare in Italia (guadagnare più soldi possibile e tornare al paese di origine, crescere i tuoi figli in Italia, etc.)?**

---

---

---

**26) Sei contento di quanto hai fatto finora in Italia?**



Motivi

---

---

**Sintesi progetto migratorio (Domande 23, 24, 25, 26)**

Stabilizzazione       Fase transitoria

**27) Hai la tessera sanitaria, hai il medico di base?**

- si
- no

**28) Se non stai bene, da chi vai? (è possibile indicare più risposte)**

- medico di base
- ospedale
- ambulatori ASL
- ambulatorio migranti ASL (Viale Piave n.40)
- amici del tuo Paese di origine
- telefoni ad amici/parenti che vivono nel tuo Paese di origine
- amici italiani
- altro \_\_\_\_\_

**29) Se hai altri problemi di altro genere (es. la casa, i figli o i parenti ammalati), con chi parli? (è possibile indicare più risposte)**

- amici del tuo Paese di origine
- parenti che vivono nel Paese di origine
- amici italiani
- servizi sociali della ASL
- servizi sociali del comune
- altro \_\_\_\_\_

Sintesi inserimento rete locale connazionali (domanda 14, 28, 29):

Sì  No

Sintesi utilizzo servizi socio-sanitari (domanda 28, 29):

Sì  No

## dati lavorativi

**30) Che lavoro fai (mansione) e da quanto tempo?**

\_\_\_\_\_

**31) Che lavoro facevi nel tuo paese di origine?** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**32) Che lavori hai fatto in passato in Italia e per quanto tempo?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Sintesi esperienza professionale precedente (domanda 30, 31, 32):

Sì  No

**33) Che tipo di contratto lavorativo hai?**

tempo indeterminato

altro \_\_\_\_\_

**34) Nel tuo lavoro fai turni notturni ...**

sì

no

**... oppure, lavori spesso nel week-end?**

sì

no

**35) Ti piacerebbe lavorare in altri orari o giorni?**

sì per quali motivi? \_\_\_\_\_

no

Sintesi turni e orari disagiati in relazione ai bisogni (domanda 34, 35):

Sì  No

**36) Quante ore lavori di solito al giorno?**

da contratto

ore di straordinario alcune volte

ore di straordinario tante volte

**37) Fai altri lavori fuori dall'azienda?**

sì

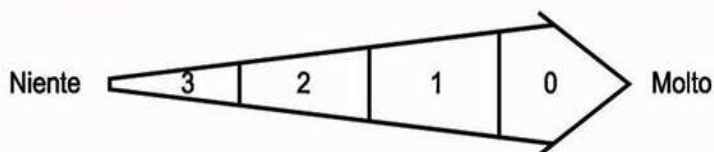
no

\_\_\_\_\_

Sintesi orario lavorativo effettivo (domanda 36, 37):

no straordinari/occasionali  straordinari frequenti/doppio lavoro

**38) Ti senti trattato bene nel tuo ambiente di lavoro?**

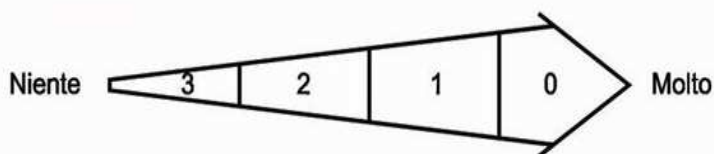


Motivi

---

---

**39) Secondo te, le tue condizioni di lavoro sono le stesse degli italiani che fanno il tuo stesso lavoro?**



Motivi

---

---

Sintesi discriminazioni sul lavoro (domanda 38, 39):

Si  No

**40) Sai che cos'è il sindacato? Sai di cosa si occupa, a cosa serve?**

- si
- no

**41) Sai se in azienda ci sono lavoratori che si occupano dei problemi di sicurezza sul lavoro (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – RLS e RLST):**

- si (ti ricordi il nome? \_\_\_\_\_)
- no
- non so

**42) Sai se in azienda c'è qualcuno incaricato di soccorrere chi si fa male?**

- si (ti ricordi il nome? \_\_\_\_\_)
- no
- non so



43) Sai che cosa è l'INAIL (Istituto Nazionale Infortuni sul Lavoro) e a cosa serve?

- sì  
 no

44) Sai che cosa è l'INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) e a cosa serve?

- sì  
 no

45) Da chi puoi andare per essere aiutato a conoscere e tutelare i tuoi diritti sul lavoro?

---

---

---

*Sintesi conoscenza diritti (Domande 40, 41, 42, 43, 44, 45)*

Punteggio = n. risposte non date o sbagliate

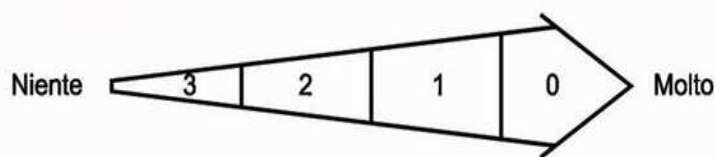
46) Ti sei mai fatto male nell'attuale lavoro?

- sì  
 no

47) Sai che lavorando potresti ammalarti o farti male?

- sì Chi te l'ha spiegato? \_\_\_\_\_  
 no

48) Quanto hai capito di quello che ti hanno spiegato in azienda sulla sicurezza?



motivi

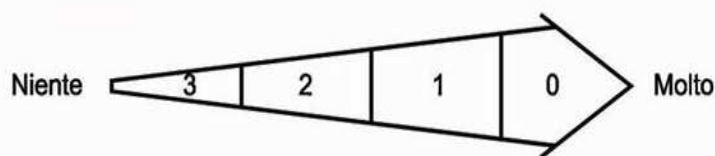
---

---

*Sintesi formazione (Domande 47, 48)*

Punteggio = punteggio freccia

49) Secondo te, l'azienda ha attenzione per la sicurezza dei lavoratori (dà il casco, i guanti e le altre protezioni e guarda se vengono usati)?

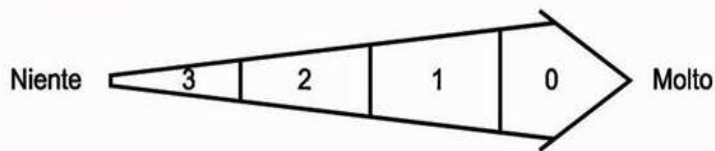


Motivi

---

---

50) I tuoi capi e gli altri lavoratori usano il casco, i guanti, le scarpe antinfortunistiche e le altre protezioni?



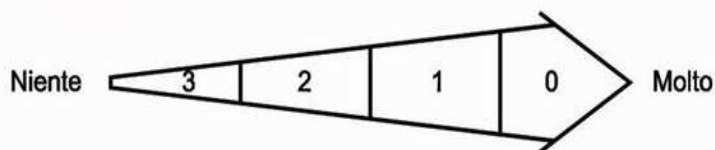
Sintesi sicurezza percepita (domanda 49, 50):

Alta  Bassa

51) Secondo te, per far diminuire gli incidenti sul lavoro bisognerebbe: (solo una risposta):

- sia le aziende che i lavoratori devono collaborare per ridurre gli infortuni
- essere più attenti mentre si lavora
- se è destino che accadano, non si può fare nulla

52) In azienda, per quanto possibile, vengono ascoltate le tue esigenze in merito a cibo, ferie per tornare al paese di origine, ecc?



Motivi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

A cura del somministratore del questionario:

Tempo di compilazione: \_\_\_\_ minuti

Giudizio collaborazione:  Buona  Media  Scarsa

Giudizio sulla comprensione linguistica:  Buona  Media  Scarsa

**Punteggio Test linguistico:** \_\_\_\_\_

**Punteggio Questionario:** \_\_\_\_\_

**Punteggio TOTALE:** \_\_\_\_\_



*Azienda* \_\_\_\_\_  
*somministratore* \_\_\_\_\_

*Dati lavoratore:*

*nome* \_\_\_\_\_

*cognome* \_\_\_\_\_

*data* \_\_\_\_\_

**G** **questionario**  
**per lavoratori italiani**

SCORE

1) Anno di nascita \_\_\_\_\_ Et : (in anni) \_\_\_\_\_

2) Genere: M  F

7) Per quanti anni sei andato/a a scuola? \_\_\_\_\_

**7Bis) Che tipo di studi (percorso formativo) hai fatto?** (scuole elementari, medie, superiori, professionale, universit ) **Nei tuoi studi hai approfondito qualche materia?** (APPROFONDIRE)

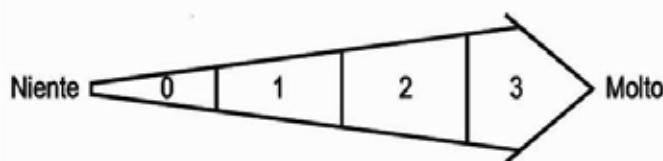
---

---

---

*Sintesi Istruzione (Domanda 7, 7Bis; utilizzare anche risposta 30 per correzione score in caso di sovraqualificazione)*

12) Sei contento di quante volte mangi in una giornata e di quello che mangi?



(APPROFONDIRE che cosa mangia ed eventuali carenze)

---

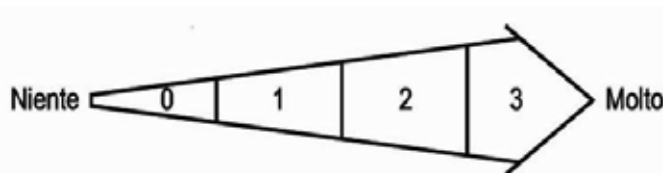
---

---

*Sintesi Alimentazione (Domanda 12)*

Adeguato  Non adeguato

13) Sei soddisfatto di quante ore dormi?



Se meno di 5-6 ore, perch ? Sei stanco/a durante la giornata, ti capita di avere sonno al lavoro? (APPROFONDIRE)

---

---

---

*Sintesi Sonno (Domande 13)*

Adeguato  Non adeguato



**14) Con chi passi il tempo libero?** (è possibile indicare più risposte)

- familiari
- amici stranieri
- amici italiani
- altro \_\_\_\_\_

Sintesi integrazione sociale (domanda 14, 38):

Sì  No

**15) Sei sposato/a o hai un compagno/a?**

- sì
- no

**17) Hai figli?**

- sì Quanti, di che età? \_\_\_\_\_
- no

**19) Con chi vivi?** (possibili più risposte)

- da solo
- con parenti (fratelli, genitori, cugini etc..)
- con i figli
- coniuge/compagno
- con amici/colleghi
- altro \_\_\_\_\_

Precisare il numero complessivo: n° adulti \_\_\_\_\_ n° bambini \_\_\_\_\_

Sintesi Supporto Familiare (Domande 15,17,19)

Sì  No

**20) In che tipo di casa vivi?**

- casa in affitto
- casa di proprietà
- casa di parenti
- casa di amici
- convitto, pensione, hotel
- altro \_\_\_\_\_

**21) Quante stanze ha la tua abitazione** (esclusi locali di servizio come il bagno)?  
(APPROFONDIRE) \_\_\_\_\_

**22) Hai una stanza dove riesci a riposare tranquillamente?**

- Sì
- No perché? \_\_\_\_\_

Sintesi Condizione Abitativa (Domande 19, 20, 21, 22)

Adeguata  Non adeguata

**28) Se non stai bene, da chi vai** (è possibile indicare più risposte)?

- medico di base
- ospedale
- ambulatori ASL
- parenti
- amici
- altro \_\_\_\_\_

**29) Se hai altri problemi di altro genere (es. la casa, la gestione dei figli o di parenti ammalati) a chi ti rivolgi?** (è possibile indicare più risposte)

- parenti
- amici
- servizi sociali della ASL
- servizi sociali del comune
- altro \_\_\_\_\_

Sintesi utilizzo servizi socio-sanitari (domanda 28, 29):

Sì  No

## dati lavorativi

**30) Che lavoro fai (mansione) e da quanto tempo?**

\_\_\_\_\_

**32) Che lavori hai fatto in passato e per quanto tempo?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Sintesi esperienza professionale precedente (domanda 30, 31, 32):

Sì  No

**33) Che tipo di contratto lavorativo hai?**

- tempo indeterminato
- altro \_\_\_\_\_

**34) Nel tuo lavoro fai turni notturni ...**

- sì
- no

**... oppure, lavori spesso nel week-end?**

- sì
- no

**35) Ti piacerebbe lavorare in altri orari o giorni?**

- sì per quali motivi? \_\_\_\_\_
- no

Sintesi turni e orari disagiati in relazione ai bisogni (domanda 34, 35):

Sì  No

**36) Quante ore lavori di solito al giorno?**

- da contratto
- ore di straordinario alcune volte
- ore di straordinario tante volte

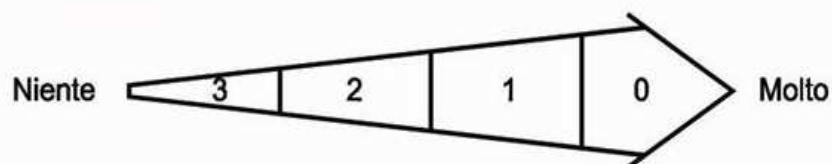
**37) Fai altri lavori fuori dall'azienda?**

- si
- no

*Sintesi orario lavorativo effettivo (domanda 36, 37):*

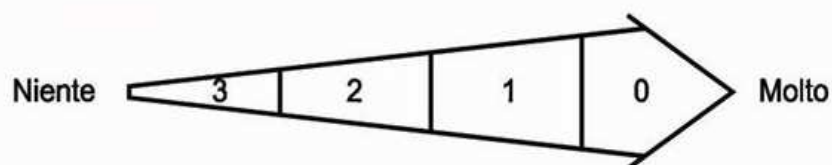
no straordinari/occasionali    straordinari frequenti/doppio lavoro

**38) Ti senti trattato bene nel tuo ambiente di lavoro?**



Motivi

**39) Secondo te, le tue condizioni di lavoro sono le stesse degli altri lavoratori che fanno il tuo stesso lavoro?**



Motivi

*Sintesi discriminazioni sul lavoro (domanda 38, 39):*

Si    No

**40) Sai che cos'è il sindacato? Sai di cosa si occupa, a cosa serve?**

- si
- no

41) Sai se in azienda ci sono lavoratori che si occupano dei problemi di sicurezza sul lavoro (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – RLS e RLST):

- si (ti ricordi il nome? \_\_\_\_\_)  
 no  
 non so

42) Sai se in azienda c'è qualcuno incaricato di soccorrere chi si fa male?

- si (ti ricordi il nome? \_\_\_\_\_)  
 no  
 non so

43) Sai che cosa è l'INAIL (Istituto Nazionale Infortuni sul Lavoro) e a cosa serve?

- si  
 no

44) Sai che cosa è l'INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) e a cosa serve?

- si  
 no

45) Da chi puoi andare per essere aiutato a conoscere e tutelare i tuoi diritti sul lavoro?

---

---

---

*Sintesi conoscenza diritti (Domande 40, 41, 42, 43, 44, 45)*

*Punteggio = n. risposte non date o sbagliate*

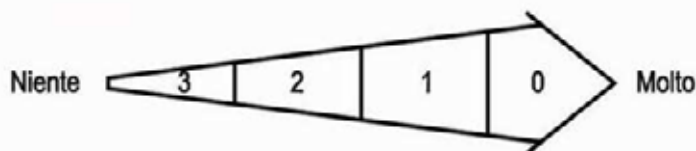
46) Ti sei mai fatto male nell'attuale lavoro?

- si  
 no

47) Sai che lavorando potresti ammalarti o farti male?

- si Chi te l'ha spiegato? \_\_\_\_\_  
 no

48) Quanto hai capito di quello che ti hanno spiegato in azienda sulla sicurezza?



motivi

---

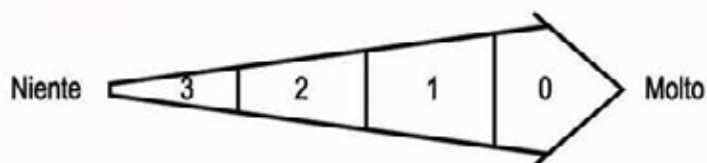
---

*Sintesi formazione (Domande 47, 48)*

*Punteggio = punteggio freccia*

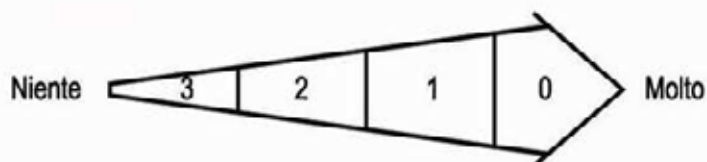


49) Secondo te, l'azienda ha attenzione per la sicurezza dei lavoratori (dà il casco, i guanti e le altre protezioni e guarda se vengono usati)?



Motivi \_\_\_\_\_

50) I tuoi capi e gli altri lavoratori usano il casco, i guanti, le scarpe antinfortunistiche e le altre protezioni?



Sintesi sicurezza percepita (domanda 49, 50):

Alta  Bassa

51) Secondo te, per far diminuire gli incidenti sul lavoro bisognerebbe:

(solo una risposta):

- sia le aziende che i lavoratori devono collaborare per ridurre gli infortuni
- essere più attenti mentre si lavora
- se è destino che accadano, non si può fare nulla

A cura del somministratore del questionario:

Tempo di compilazione: \_\_\_\_ minuti

Giudizio collaborazione:  Buona  Media  Scarsa

**Punteggio Totale:**