

**Progetto di Ricerca n. 1403,
finanziato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali**

**Lavoro in ambiente domestico,
telelavoro e lavoro a progetto:
linee guida e buone prassi
per la prevenzione dai rischi,
anche in chiave comparata, alla luce
della riforma del mercato del lavoro in Italia**

Literature review internazionale

Premessa

La presente rassegna bibliografica è scritta nel contesto del progetto *Lavoro domestico, telelavoro e lavoro dipendente: linee guida e buone pratiche per la prevenzione di rischi nel mercato del lavoro riformato, analisi in prospettiva comparata*.

Queste suddivisioni del lavoro in categorie fanno parte del concetto dell'OIL del lavoro informale e economia informale e di quanto si farà in futuro per il lavoro decente. L'OIL cita (*Decent Work FAQ*):

«La gente in tutto il mondo deve affrontare deficit, difficoltà ed esclusione sotto la forma di disoccupazione e sottooccupazione, lavori di cattiva qualità e poco produttivi, lavoro pericoloso e reddito insicuro, diritti che vengono negati, disparità di genere, lavoro degli immigrati sfruttati, mancanza di rappresentanza e diritto di fare sentire la propria voce ed inadeguata protezione e solidarietà nei confronti delle malattie, disabilità e età avanzata».

C'è molto materiale pubblicato su questo argomento che non era incluso nella presente ricerca ma può essere considerato ulteriormente. Per valutare la situazione in Europa si raccomanda di consultare la relazione della Commissione Europea *Decent Work for all (Lavoro decente per tutti)* che rappresenta il contributo della UE alla promozione del lavoro decente. La relazione affronta i seguenti elementi: 1) Lavoro decente come un impegno comunitario, 2) la mobilitazione degli attori non europei, 3) il contributo della UE a livello internazionale, multilaterale e regionale, 4) la mobilitazione delle politiche comunitarie interne e esterne, 5) la ratifica e implementazione delle convenzioni dell'OIL da parte degli stati membri e 6) le conclusioni. Essa contiene una valutazione di progressi fatti a partire dal 2006 e le proposte sui futuri possibili progressi che potrebbero essere fatti come parte delle strategie descritte nella comunicazione del 2006 *Decent Work (Lavoro decente)* considerando i nuovi possibili sviluppi.

I lavoratori domestici

Nel documento del 2009 *Decent work for domestic workers (Lavoro "decente" per i lavoratori domestici)* l'OIL stabilisce che il lavoro domestico è "sottovalutato e regolamentato male e molti lavoratori domestici rimangono sovraccarichi di lavoro, sottopagati e non protetti". Questo succede in parte a causa del fatto che il lavoro domestico, spesso, non è considerato un lavoro. La relazione sottolinea varie convenzioni che permettono la esclusione dei lavoratori domestici. Questi includono la convenzione *Sicurezza e Salute sul Lavoro* 1981 (155) e quella relativa ai congedi annuali pagati (132), dimissioni (158), lavoro notturno (171), lavoro a tempo parziale (175) e protezione della maternità (183). Il documento dell'ILO ha carattere internazionale nelle sue finalità, quindi non è limitato all'Unione Europea, ma fornisce informazioni che possono essere utili per il nostro lavoro.

L'OIL ha posto il tema del lavoro decente dei lavoratori domestici nell'agenda per la sua sessione del 2010 della conferenza e sta lavorando-per l'adozione di standard internazionali per proteggere questi lavoratori. Gli obiettivi della convenzione sono volti ad assicurare in primo luogo, la maggiore protezione possibile dei lavoratori domestici; in secondo luogo una immediata e ampia ratifica e miglioramento continuo delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori domestici; e infine incentivi per rafforzare i provvedimenti da implementare in pratica.

Il campo di applicazione del lavoro domestico

Secondo il lavoro svolto dall'OIL (Ramirez-Machado, José Maria (2003), *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, in *Conditions of Work and Employment Series No. 7*, ILO, Geneva) le occupazioni tipiche dei lavoratori domestici sono: domestici, giardinieri, badanti o tassisti. Le caratteristiche umane particolari sono:

- molti sono lavoratori domestici e donne;
- sempre più immigrati, sono interessati a lavorare in questo settore;
- il lavoro domestico riguarda un gran numero di minori.

La conferenza IRENE/IUF del 2006 (*Respect and Rights 2008 – Rispetto e diritti*) ha suggerito che il lavoro domestico è legato alla relazioni di potere:

- non è mai libero della prospettiva di genere;
- ci sono spesso elementi razziali o etnici;
- a volte l'età rappresenta un aspetto chiave per quanto riguarda l'occupazione dei bambini;
- riguarda spesso la povertà e la classe sociale.

Anderson (Anderson, Bridget (2007) 'A Very Private Business: Exploring the demand for migrant domestic workers' *European Journal of Women Studies* 14, 247-264 Sage) considera che lo *status* di immigrati permette non solo di assumere il lavoratore con più facilità ma anche di trattenerli. L'origine straniera può anche rendere più facile la gestione delle relazioni di lavoro con i datori di lavoro ansiosi di scoprire la coincidenza degli interessi con il lavoratore. I datori di lavoro cercano non solo gli stranieri in generale ma in particolare quelli di alcune nazionalità o gruppi etnici che possono suscitare problemi alle agenzie di impiego alle quali è proibito discriminare in base alla razza o origine etnica. La ricerca ha evidenziato che esiste una domanda più di badanti delle persone anziane che per le domestiche. Tuttavia, la disponibilità dei provvedimenti a protezione del lavoro è limitata. La domanda di lavoro nel settore domestico è caratterizzata dalle differenze di genere. Nel settore della domanda di lavoro domestico prevalgono le donne.

Esiste una bibliografia separata per quanto riguarda i bambini lavoratori domestici che non è pienamente considerata nella presente ricerca (M. Black, *Child domestic workers: A handbook for research and action*, Antislavery International, London, 1997; Black, M (2002), *Child domestic workers: finding a voice*, Antislavery International London).

Sfruttamento

Il lavoro domestico è spesso oggetto di sfruttamento. Per i problemi maggiori vedi (Ramirez-Machado, José Maria (2003) *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective* Conditions of Work and Employment Series No. 7, ILO, Geneva):

- lunghe ore di lavoro e sovraccarico;
- un alloggio inadeguato e il cibo inadeguato;
- mancanza di privacy ed interferenza nelle questioni private;
- vulnerabilità e esposizione agli abusi; cambiamenti arbitrari dei contratti di lavoro, decurtazione del salario o mancato pagamento;
- salari bassi;
- mancanza dei benefici legati al lavoro;
- violenza sul posto di lavoro.

Tradizionalmente questo lavoro di bassa qualità frequentemente è svolto dagli immigrati provenienti dalle aree rurali dei Paesi stranieri. L'isolamento di tali lavoratori rende difficile di appartenere a qualsiasi organizzazione che possa aiutare loro a migliorare le loro condizioni, e per questo che il diritto del lavoro è importante. Il fattore di isolamento in quanto vivono presso le unità famigliari private è considerato importante perché può comportare lavoro forzato (Blackett, A (1998), *Making domestic work visible: The case for specific regulation*, *Labour Law and Labour Relations Programme Working Paper No. 2*. Geneva: ILO).

Secondo Blackett, la stragrande maggioranza dei lavoratori domestici sono donne, e di regola, i loro datori di lavoro sono anche donne – introducono un lavoro stipendiato laddove vi sarebbe stato un lavoro senza alcun contratto. In secondo luogo, sono immigrati provenienti dalle parti più povere del mondo che vanno verso le più ricche, spesso costretti a mantenere le loro ampie famiglie di origine. In terzo luogo, lavorano nelle case private e vivono con il proprio datore di lavoro. Curiosamente è proprio perché i lavoratori domestici sono occupati nella sfera privata

che esiste un rifiuto di riconoscere tale rapporto di lavoro e regolamentarlo in maniera adeguata. Il risultato cumulativo è che questi lavoratori sperimentano un grado di vulnerabilità che non è paragonabile a quello di altre categorie dei lavoratori. Il suo articolo esamina la regolamentazione in Francia, Spagna e Zimbabwe.

Esistono altri studi che riguardano altre nazionalità dei lavoratori come Parreñas (Parreñas, Rhacel Salazar (2001), *Servants of globalisation: women, migration and domestic work*, Stanford University Press, Stanford, California) che considera l'esperienza dei lavoratori Filippini in Los Angeles e Roma. Colombo (Colombo, Asher D. (2007), *They call me a housekeeper, but I do everything, Who are domestic workers today in Italy and what do they do? Journal of Modern Italian Studies* Vol 12/ 2 207-237) studia numerosi aspetti del lavoro domestico remunerato nell'Italia contemporanea incluso il mondo in cui è organizzato. Solleva tre aspetti importanti tra cui il primo stabilisce che il quadro della popolazione dei lavoratori domestici è composto da donne e stranieri che provengono o fuggono da situazioni disperate, fattore che non emerge dai dati della ricerca. Ci sono sempre stati stranieri tra quelli occupati in tale settore e la loro proporzione è in crescita costante. In secondo luogo, il lavoro nel settore domestico è normalmente svolto da non italiani e spesso queste persone si occupano di badare alle persone disabili incapaci di prendere cura di se stessi. Infine, i doveri ricollegabili al lavoro domestico si sono allargati dal tradizionale lavoro di cura della casa alla cura delle persone più deboli.

Anderson (Anderson, Bridget (2000) *Doing the Dirty Work? The Global politics of Domestic Labour*, Zed Books London and New York) suggerisce che ci sono due fattori che possono avere un effetto significativo sulla vita e le condizioni dei lavoratori domestici: se loro abitano nella o fuori dalla casa del datore di lavoro (relazione con il datore di lavoro); e se hanno/ non hanno documenti (relazione con lo Stato). L'autrice esamina la situazione dei lavoratori in Grecia, Spagna e Italia. Di regola, questi lavoratori abitano presso i datori di lavoro e la maggioranza è sprovvista di documenti. Ci sono anche molti ritardi nel pagamento degli stipendi. La situazione in Grecia sembra essere peggiore dal punto di vista delle lamentele sugli abusi, lavoro degradante e ore di lavoro irragionevoli. Il suo lavoro è basato anche su quello di Healey (Healey, Margaret (1994), *Exploring the slavery of domestic work in private households*, unpublished MA thesis University of Westminster) dal quale cita:

«Per me uno degli aspetti più sorprendenti è la mancanza di comprensione da parte del datore di lavoro che queste donne sono prima di tutto lavoratori e devono guadagnare lo stipendio che permetta loro di vivere. Il mero fatto che loro abitano presso la sua casa non deve distrarre da questa realtà. Molti di questi datori di lavoro sono *businessmen* e professionisti che non osano neanche pensare di trattare il proprio staff in questo modo».

Anderson (Anderson, Bridget (2001), *Why Madam has so many bathrobes?: demand for migrant workers in the E*, Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografi, 92(1) 18-26) ha anche pubblicato dei risultati sul tema del perché nella UE esiste una domanda così elevata per questi lavoratori e perché è normalmente svolto dalle donne immigrate. La conclusione è che il lavoro degli immigrati è più flessibile e le donne che sono sottratte dalle loro famiglie possono dedicarsi completamente alle famiglie del datore. Inoltre il loro *status* e la razza differenziano loro dal loro datore di lavoro di sesso femminile.

Lo sfruttamento dei lavoratori domestici, specialmente quelli che abitano presso il datore di lavoro è un tema di ricerca che rende possibile uno sguardo in parallelo alla schiavitù domestica (Mantouvalou, Virginia (2006), *Servitude and Forced Labour in the 21st Century: The Human Rights of Domestic Workers*, in *Industrial Law Journal* 35/4 395-414). Bales (Bales, K (1999) *Disposable People: New Slavery in the global economy*, University of California Press) (citato da Mantouvala 2006) cita una giovane donna da Mali che lavora a Parigi:

«Ogni giorno inizio alle 7 del mattino e finisco alle 11 di sera [...]. Non ho mai avuto un giorno libero [...]. Un giorno ho detto alla padrona che volevo andare a scuola. Ha risposto che mi ha portato a Parigi non per mandarmi a scuola ma per badare ai suoi figli [...] ho dormito sul pavimento nella stanza dei suoi figli; il mio cibo era i resti di quello che mangiavano loro [...]. La padrona mi ha spesso picchiata. Mi avrebbe schiaffeggiata tutto il tempo. Mi ha picchiata

con la scopa, con attrezzi di cucina o frustata con il cavo elettrico. A volte ho sanguinato. Ancora ho segni sul mio corpo».

Nel Regno Unito secondo la relazione di Kalaayan e Oxfam (*New Bonded Labour? – 2008*) ci sono 17.000 visti rilasciati ogni anno ai lavoratori domestici nel Paesi terzi per accompagnare i loro datori di lavoro nel Regno Unito. Ci sono 4 principali nazionalità evidenziate da Kalayaan tra cui indiani (38%), filippini (30), cingalesi (14) e indonesiani (7). I due gruppi principali dei datori di lavoro sono del Medio Oriente (59%) e India (21).

Ci sono alcuni casi interessanti in questa relazione mentre indicatori delle condizioni occupazionali degli immigrati domestici sono riportate nella tabella:

Condizioni di lavoro per MDW registrate da Kalayaan nel 2006

Condizioni	%
Abusi fisici	26
Abusi psicologici	72
Abusi sessuali	10
Assenza di propria stanza	61
Assenza del proprio letto	43
Assenza di cibo regolare	41
Assenza di pause pranzo	70
Assenza di tempo libero	70
Divieto di uscire	62

Questo aspetto era anche oggetto della relazione del comitato congiunto del parlamento sui diritti umani (*Human Trafficking 2005/06*).

Secondo John Connor MEP (*Consiglio d'Europa 2001*) sono identificabili tre categorie di vittime:

- reclutate dalle agenzie nei Paesi di origine; questi lavoratori spesso hanno debiti nei confronti alle agenzie, tipico per i Paesi del Golfo o Medio Oriente
- vittime dei trafficanti che forzano loro per fare questi lavori, specialmente nel caso dei bambini
- lavoratori domestici che accompagnano i datori di lavoro nei Paesi terzi.

La maggior parte delle vittime sono immigrati illegali; molti Paesi autorizzano i diplomatici a prendere i lavoratori; permessi speciali aumentano il grado di dipendenza di questi lavoratori.

Uno studio degli USA (*Hidden in the Home 2001*) ha messo in evidenza i problemi legati alla salute e sicurezza legati allo sfruttamento.

«I lavoratori domestici hanno lamentato che le condizioni in cui dormono variano dal dormire nei seminterrati degli ripostigli vicino agli impianti di gas, seminterrati senza riscaldamento nei posti sotto costruzione o sui pavimenti dei seminterrati. Inoltre, hanno descritto le condizioni pericolose per la salute legate al loro lavoro. In due casi hanno dovuto pulire le case dei datori di lavoro con prodotti con i quali si sono ammalati in quanto non erano fornite le misure di protezione. In alcuni casi come quello di Ahmed presumibilmente erano negati il cibo sufficiente.

Un'altra conseguenza dell'isolamento socio-culturale dei lavoratori domestici, bassi salari e lunghe ore, mancanza della sufficiente assicurazione sanitaria limitata libertà di movimento è la loro inabilità di accedere ai servizi medici anche nei casi degli incidenti sul lavoro, senza permesso e assistenza dei datori di lavoro».

Vedi anche Ehrenreich e Russell (Ehrenreich, Barbara and Hochschild, Arlie Russell (eds.) (2002), *Global woman: nannies, maids and sex workers in the new economy*, Granta Books London) per altri esempi di sfruttamento.

Regolamentazione giuridica

Lo sviluppo del lavoro domestico era strategico per la sua esclusione dal diritto del lavoro e diritto familiare. Fudge indica (Fudge, J (1997), *Little victories and big defeats: The rise and fall of collective bargaining rights for domestic workers in Ontario*, in A.B. Bakan and D. Stasiulus (eds), *Not one of the family: Foreign domestic workers in Canada*, University of Toronto Press 1997):

«le ideologie del carattere domestico e del carattere privato storicamente si sono intrecciate per giustificare l'esclusione di questi lavoratori dalle tutele legali riconosciute alle altre categorie di lavoratori».

Fudge ha studiato le leggi dei 60 Paesi diversi e ha trovato che 19 hanno attuato le leggi speciali o regolamentato il lavoro domestico. Altri 19 hanno dedicato capitoli speciali o sezioni dei codici del lavoro o atti che concernano contratti di lavoro; 17 Paesi non hanno nessuna legislazione; 9 hanno escluso lavoro domestico dal codice del lavoro. Solo piccola parte delle leggi nazionali richiedono la stipulazione del contratto scritto per i lavoratori domestici e di rado le leggi nazionali sul lavoro domestico si riferiscono agli standard e provvedimenti specifici da inserire in tali contratti. Inoltre, alcuni Paesi escludono l'obbligo di stipulare contratti scritti o permettono accordi orali, tale situazione giuridica tende a creare una incertezza e creare problemi nella determinazione e nel miglioramento delle condizioni di lavoro concordate tra le parti.

Per evitare tali problemi ed eliminare qualsiasi abuso o incertezza alcune leggi nazionali prevedono un modello standard del contratto. I lavoratori domestici di solito lavorano più ore rispetto agli altri lavoratori. In alcuni Paesi non sono coperti dalle norme generali in merito. In altri, la legge prevede solo standard sul riposo minimo. Alcune leggi nazionali sul lavoro domestico contengono provvedimenti specifici che prevedono un numero di ore di lavoro per giorno e che permettono di evitare di essere a chiamata 24 ore su 24. Tuttavia, come nota Fudge «considerata la natura del lavoro domestico e la mancanza di controllo da parte delle autorità, i datori di lavoro tendono a non rispettare quelli standard laddove esistenti».

Ci sono alcune richieste per creare una legislazione maggiormente effettiva volta ad evitare gli abusi dei lavoratori immigrati domestici tra cui una proposta di una nuova convenzione internazionale che figura tra le priorità della campagna di uguaglianza della ITUC (*International Trade Union Confederation 2008*).

Il *Human Rights Watch Report (Swept under the rug 2006)* ha richiesto anche di intraprendere misure inclusa la estensione della protezione accordata dalle leggi sul lavoro ai lavoratori domestici tra cui il diritto al salario giusto, straordinari, giorni di riposo settimanali, benefici, e compensazione. Hanno richiesto anche di regolamentare in maniera specifica l'età minima per l'accesso al lavoro domestico, orario di lavoro, lavori potenzialmente pericolosi per bambini, punizione corporale, permesso al riposo e tempo libero. Hanno richiesto anche di ratificare la Convenzione sulla protezione dei lavoratori immigrati e membri delle loro famiglie, il protocollo sulla prevenzione degli abusi, soppressione e punizione del traffico di persone, soprattutto bambini e donne, che integra la Convenzione dell'ONU contro i crimini transnazionali organizzati; Convenzione internazionale sul lavoro forzato, Convenzione sull'età minima di accesso al lavoro e Convenzione sulle forme più svantaggiose di lavoro minorile; e Convenzione di integrazione sull'abolizione di schiavitù, commercio di schiavi, e altri istituti simili alla schiavitù.

Anderson (2000) nota che è necessario avere un contratto di lavoro, che risulta specialmente difficile nelle unità familiari dove i rapporti con i datori sono meno definiti; rimane il problema degli orari.

Rappresentanza dei lavoratori domestici

Barbro Budin (*International Trade Union Confederation 2008*) ha dichiarato che secondo l'OIL "il numero stimato dei lavoratori domestici supera 100 milioni e solo una piccola parte di essi sono membri del sindacato. In parte questo è dovuto alle difficoltà dei sindacati di raggiungere i lavoratori domestici – è più facile organizzare i lavoratori in fabbrica che gli individui nelle case private."

Altre ragioni del basso tasso di sindacalizzazione sono legate alla paura dei lavoratori di perdere il lavoro se diventeranno membri del sindacato."

Kate Roberts (K. Roberts, (2007), *Perspectives of organising within and outside trade unions Organising between autonomy and care crisis*, in *Migrant domestic work: Critical review and perspectives of collective action* 7-8 September 2007 in Hamburg, Curio-Haus) crede che «la rappresentanza può nascere e con effetti molto positivi. [...] non esiste una comunità automatica dei lavoratori domestici; essa deve essere costruita in base all'esperienza condivisa e alla solidarietà. Non c'è dubbio che un singolo lavoratore domestico rischia molto a parlare degli abusi del datore e che i benefici diretti possono riguardare più facilmente un gruppo o categoria di immigrati piuttosto che un singolo individuo».

È necessario avere un posto sicuro dove si può incontrarsi e il supporto di un sindacato flessibile nel Regno Unito.

Anderson (B. Anderson, (2001), *Different roots in common ground: transnationalism and migrant domestic workers*, in *London, Journal of Ethnic and Migration Studies*, 27/ 4 673-683) fornisce uno studio nel Regno Unito sull'associazione dei lavoratori uniti (United Workers Association (UWA), un gruppo degli immigrati lavoratori domestici con sede a Londra. A differenza dagli altri gruppi nel Regno Unito questo gruppo è organizzato in base allo *status* di occupazione e immigrazione, non in base alla nazionalità.

Tuttavia, i lavoratori filippini hanno la rappresentanza più folta. La loro situazione come lavoratori domestici nel Regno Unito è diventata nota per la prima volta nel 1984 quando erano stati riscontrati vari problemi con l'assunzione degli immigrati filippini che si sono rivolti alla Commissione degli immigrati filippini (CFMW). Tra i problemi vi erano assenza del passaporto, salari non pagati, assenza di oggetti personali e testimonianze sulle brutali condizioni.

Nel 2005 la CES ha organizzato una conferenza *Uscire dall'ombra: organizzare e proteggere i lavoratori domestici in Europa: il ruolo dei sindacati* (il documento si può trovare sul sito della CES). La conferenza aveva l'obiettivo di occuparsi della crescente interdipendenza dell'economia formale e informale e delle sfide che essa rappresenta per i sindacati:

- incrementare la consapevolezza dei sindacati sulle necessità dei milioni dei lavoratori invisibili
- sottolineare il legame tra le necessità delle unità familiari europee per i servizi domestici e la femminilizzazione dell'immigrazione
- scambio di buone pratiche e esperienze dell'organizzazione e protezione/promozione dei lavoratori domestici

Questo documento contiene un'analisi come il lavoro domestico è regolamentato nelle diverse economie europee. C'è anche una sezione dedicata agli sviluppi verso la creazione del quadro per regolamentare il lavoro domestico internazionale. Un'altra sezione è dedicata ai suggerimenti per le attività dei sindacati. È molto interessante che esiste un contratto di lavoro per lavoro domestico (allegato 1). Esso trova la base giuridica nella direttiva europea n. 91/533/CEE. La sezione 3 di questo contratto specifica la quantità di lavoro, orario, straordinario, pause, vacanze, malattie, gravidanza e maternità.

La materia specifica della salute e sicurezza

Ne parliamo in questa sezione perché la maggior parte dei problemi relativi alla vita lavorativa dei lavoratori domestici è legata ai problemi di salute e sicurezza se la salute e sicurezza va interpretata come benessere personale. A parte tutti i problemi qui menzionati e relativi all'immigrazione e la vita dei lavoratori domestici esistono gli studi che si focalizzano sugli aspetti della salute e sicurezza dei lavoratori domestici. Tra essi rientra quello di Medina-Ramón *et al.* (Medina-Ramón, M. Zock, JP. Kogevinas, Sunyer, MJ. and Antó, JM. (2003), *Asthma symptoms in women employed in domestic cleaning: a community based study*. Respiratory and Environmental Health Research Unit, Municipal Institute of Medical, Research, Barcelona, Spain; Department of Experimental and Health Sciences, Pompeu Fabra University, Barcelona <http://ejournals.ebsco.com/Article.asp?ContributionID=5462226>), una ricerca intersettoriale sulle 4521 donne tra 30 e 65 anni di età nei 15 Paesi membri prima dell'allargamento del 2004. Lo studio conclude che il lavoro domestico può provocare o aggravare l'asma. Lo studio considera che il lavoro domestico che include le pulizie ha a che fare con aspetti della salute pubblica coinvolgendo non solo coloro che si occupano di pulizia a livello professionale, ma anche quelli che lo fanno a livello domestico.

Il sito web dell'OIL dedicato ai problemi della salute e sicurezza riporta un numero elevato di relazioni in questo senso.

Pubblicazioni di ONG e sindacati

La maggioranza dei lavoratori domestici sono donne. Una delle organizzazioni che apparentemente ha interesse e fonti è WIEGO (*Women in Informal Employment: Globalising and Organising*) - www.wiego.org/).

Un documento utile sul loro sito (*Respect and Rights 2008*) è una relazione alla conferenza del 2006 sui lavoratori domestici. È pubblicato da altre due organizzazioni interessate – IRENE (*International Restructuring Education Network Europe*) e IUF (*International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers Associations*).

Le richieste di questi lavoratori incluse in questa relazione sono nel senso del riconoscimento che il lavoro domestico è lavoro e che quelli che lo svolgono sono lavoratori con i diritti di tutti i lavoratori, incluso il diritto di essere ascoltati». Questi aspetti sono direttamente rilevanti per la legislazione protettiva della salute e sicurezza.

Esistono le relazioni sulle varie parti del mondo inclusa l'Europa. Accanto alle iniziative prese nei singoli Paesi ci si riferisce alla conferenza tenuta nel 2005 *Out of the Shadows: organising and protecting domestic workers in Europe: the role of trade unions*.

IL TELELAVORO

I telelavoratori sono lavoratori a domicilio e quindi è necessario esaminare gli studi relativi al lavoro a domicilio in generale, in quanto rilevanti per i telelavoratori stessi.

Il campo di applicazione del telelavoro

Le parti sociali hanno raggiunto un accordo sul telelavoro nel 2002. L'accordo definisce il telelavoro come «una forma di organizzare o svolgere lavoro usando le tecnologie informatiche nel quadro del contratto di lavoro dove il lavoro che potrebbe essere svolto presso l'imprenditore, è svolto regolarmente fuori dalla sua sede». Questo accordo stabilisce a livello europeo il quadro generale delle loro condizioni di lavoro. Riconosce ai telelavoratori il diritto alla protezione generale concessa ai lavoratori dipendenti del datore di lavoro e sottolinea le condizioni principali (condizioni di lavoro, protezione, privacy, dispositivi di protezione individuale, salute e sicurezza, organizzazione del lavoro, formazione e diritti collettivi) in cui bisogna considerare i tratti specifici del telelavoro.

Konradt *et al.* (Konradt, Udo. Schmoock, Renate. Wilm, Andreas and Hertal, Guido (2000) *Health circles for teleworkers: selective results on stress, strain and coping styles*, in *Health Education Research* 15/3 327-338) 2000 definisce il telelavoro come «un lavoro decentralizzato attraverso il computer che autorizza i lavoratori a lavorare in posti lontani dalla sede principale» Tremblay (Tremblay, Diane-Gabrielle (2002), *Balancing work and family with Telework? Organisational issues and challenges for women and managers*, *Women in Management Review* 17(3/4) 157-170) nota che lo *status* di telelavoratori non è ben definito. Questo termine può essere applicato nei confronti del lavoratore a tempo pieno e del lavoratore autonomo ma anche ai lavoratori a tempo parziale o occasionali che lavorano da casa. Inoltre l'autore nota che la crescita di questo lavoro è legata al desiderio delle persone di avere più controllo sulla propria carriera (Sturgeon, Alice (1996), *Telework: threats, risks and solutions*, *Information Management and Computer Security* 4/2 27-38). Hotopp (Hotopp, Ulrike (2002), *Teleworking in the UK*, in *Labour Market Trends* 110/6 311-318) ha diviso i telelavoratori in seguenti categorie: “telelavoratori a domicilio (quelli che per il loro lavoro lavorano normalmente da casa che è la sede principale), lavoratori con la sede a domicilio (quelli che lavorano da casa ma da varie sedi usando la propria casa come sede principale e telelavoratori occasionali (quelli che di solito non lavorano da casa o usano la casa come sede ma lo fanno in media solo un giorno durante la settimana).

Il digesto sulle condizioni di lavoro Conditions of work digest: Telework (1990) contiene nella parte 1 il riassunto scritto da Di Martino and Wirth. In quei tempi questa forma di lavoro era certamente molto meno diffusa rispetto ad oggi. Secondo questa parte essa ha avuto inizio 10 anni prima. La definizione proposta dice che «è una forma di lavoro in base alla quale il lavoro viene svolto in una sede lontana dalla sede centrale o unità produttive separando in tal modo il lavoratore dai contatti con i suoi colleghi; b) nuove tecnologie rendono questo possibile facilitando la comunicazione». L'autore nota che è utile per i lavoratori disabili e quelli delle zone rurali o isolate.

Secondo Vassie (Vassie, Luise (2000), *Managing homeworking: health and safety responsibilities*, in *Employee Relations* 22/6 540-554) è stato stimato che c'è più di un milione dei lavoratori che svolgono questo lavoro pagato dalle loro case sotto il controllo del datore di lavoro esterno. Il UK Health and Safety Executive ha stimato che esiste 0.75 milioni di lavoratori a domicilio nel Regno Unito di cui 0.5 milioni sono autonomi; gli altri sono

dipendenti. Tremblay (Tremblay, Diane-Gabrielle (2002), *Balancing work and family with Telework? Organisational issues and challenges for women and managers*, *Women in Management Review* 17(3/4) 157-170) ha svolto la ricerca in Canada e ha scoperto che nel suo campionario 58.8% erano autonomi. Del resto, tra i dipendenti il 35% non appartenevano al sindacato, 6.6% erano membri del sindacato. Nella primavera del 2001 nel Regno Unito erano 2.2 milioni (7.4% della forza lavoro) con aumento annuo del 13% a partire dal 1997. Interessante che due terzi erano uomini Harris 2003. questa informazione proviene da Hotopp (Hotopp, Ulrike (2002), *Teleworking in the UK*, *Labour Market Trends* 110/6 311-318) che nota che il numero dei telelavoratori nel Regno Unito è cresciuto del 65-70% tra 1997 e 2001. Tre quarti dei telelavoratori erano concentrati nel settore privato. Gli studi comparati internazionali hanno mostrato che il Regno Unito supera la media europea. In Italia, Francia e Spagna c'è il minor numero di telelavoratori mentre in Finlandia, Svezia e Olanda – il più alto.

O'Hara (O'Hara, Dr Rachel (2002), *Scoping exercise for research into the health and safety of homeworkers*, Health and Safety Laboratory) ha effettuato uno studio per identificare le problematiche chiave per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori a domicilio nel Regno Unito. Ha scoperto, tra le cose più importanti, che nel Regno Unito ci sono circa 650,000 lavoratori a domicilio che costituiscono il 2.3% della forza lavoro occupata. Questo numero cresce. La maggioranza di quelli che lavorano da casa sono le donne mentre gli uomini lo fanno più raramente. Non è chiaro come questa dinamica cambia. Nel 1993, Carby-Hall ebbe modo di affermare che «la maggioranza dei lavoratori a domicilio erano le donne sposate che dovevano accudire i figli; alcuni preferiscono questa forma di impiego per la sua flessibilità, mentre altri perché sono in età pensionabile e soffrono di qualche malattia che li rende poco mobili». Baruch sostiene che ci sono molti fattori umani che devono essere rispettati prima che il lavoro a domicilio può essere efficace dal punto di vista dei costi. Tra essi sono quello relativo al lavoro (con la rilevante tecnologia); qualità individuali (non tutti possono essere efficienti da casa); organizzativo (è necessario un notevole grado di fiducia); ed una interfaccia domestica (che consenta al lavoro da casa di trovare il suo posto nello spazio sociale della vita familiare e nello spazio fisico della vita domestica).

Salute e sicurezza

Il più recente è Di Martino (Di Martino, Vittorio (2001), *The high road to teleworking*, ILO Geneva) chi ha scritto su come si è sviluppato il concetto di telelavoro. Non è più solo lavoro avente sede nella propria abitazione ma include tutto che comprende *networking* elettronico. Il concetto chiave però non è cambiato – tutte le definizioni devono includere aspetto della distanza dal posto di lavoro tradizionale e uso delle comunicazioni tecnologiche. Discute sul caso degli USA dove nel 1997 circa 23 milioni di persone lavoravano da casa. Il 60% di loro usavano il computer. Di essi circa 7.4 milioni erano impiegati a tempo pieno, 4 milioni a tempo determinato e 4.3 milioni – a tempo parziale.

I rischi ambientali causati dal lavoro a domicilio includono la mancanza dello spazio, sporcizia, odori spiacevoli, rumore, rischi elettrici e di fuoco. I rischi percepiti come quelli che causano incidenti includono la postura sedentaria sbagliata, lavoro ripetitivo, lavoro manuale, e lavoro con le sostanze come vernici, solventi e colle. I disturbi di salute principali sono legati ai dolori muscolo – scheletrici, affaticamento degli occhi, mal di testa e tensione mentale. Gli incidenti sul lavoro e problemi legati alla salute spesso non sono riferiti al datore di lavoro anche nei casi in cui questi lavoratori si sottopongono alle cure mediche. Il livello di conoscenza in materia di salute e sicurezza e l'accesso alle relative informazioni e dispositivi di protezione individuale sono scarse.

L'Agencia europea sulla salute e sicurezza ha pubblicato nel 2006 una ricerca svedese *Telework – Work Environment and Well Being*. È uno studio sugli effetti del telelavoro sull'ambiente fisico e psicologico a casa e sul posto di lavoro e anche sul benessere dei lavoratori. I lavoratori considerano il telelavoro a tempo parziale una forma di lavoro che permette loro di ottenere un

equilibrio tra lavoro e riposo e maggiore efficienza complessiva. I partecipanti però affermano di lavorare più ore senza pausa a casa rispetto a quanto lavorano in ufficio.

La postazione di lavoro dal punto di vista ergonomico era in casi rari confortevole a casa allo stesso modo che in ufficio. Tutti i partecipanti hanno riferito problemi con la tecnologia a loro disposizione e con i dispositivi di protezione individuale e le scarse opportunità di reperire aiuto tecnico. I problemi identificati includono sia incremento del carico del lavoro che i disordini relativi al lavoro come stress e le malattie muscolo scheletriche. Lo studio ha concluso che l'introduzione del telelavoro può aumentare la efficienza ma da un altro lato, può comportare l'incremento del carico di lavoro e vari rischi relativi alla salute.

O'Hara *et al.* (O'Hara, Rachel. Williamson, Julian. Collins, Alison. Higginson, Danny (2004), *Health and safety of homeworkers: Good practice case studies*, Health and Safety Laboratory) era un progetto realizzato per un esecutivo sulla salute e sicurezza nel Regno Unito mirato a fornire gli esempi delle buone pratiche nel trattare la materia della salute e sicurezza relativamente al lavoro a domicilio. Hanno usato le interviste semistrutturate in 4 settori industriali: tessile, imballaggio /assemblaggio/ finitura; elettricità e elettronica e servizi di business e computer. Le conclusioni di questa ricerca sono contenute nella relazione finale. Tra queste vi sono: l'importanza di avere uno o due contatti chiave con la organizzazione principale per mantenere la comunicazione regolare; svolgimento della valutazione dei rischi presso le sedi dei lavoratori a domicilio; interventi regolari per il monitoraggio dei rischi forniture e manutenzione del relativo equipaggiamento per la salute e sicurezza; fornire informazione; relazionare sugli incidenti; identificazione dei responsabili per la salute e sicurezza.

Huws (Huws, U. (1994), *Key results from a National Survey of Homeworkers*, National Group on Homeworking) ha rilevato, in uno studio su 175 telelavoratori in due anni, che solo il 4% di loro hanno ricevuto informazioni sulla salute e sicurezza. Felstead (Felstead, A (1996) *Homeworking in Britain: the national picture in the mid 1990s*, in *Industrial Relations Journal* 27/3 225-238) ha riferito che l' 11% dei 338 telelavoratori tra quelli intervistati hanno avuto tale informazione. Nel SOHP del 1994 studio su 18 telelavoratori hanno scoperto che i datori di lavoro non hanno fornito il necessario equipaggiamento per permettere un lavoro sicuro. La casa è primariamente la sede degli oggetti domestici e solo in secondo luogo la sede degli oggetti del lavoro perciò esiste una concorrenza dello spazio. Felsted e Jewson (Felstead, A. and Jewson, H (1996), *Homeworkers in Britain*, HMSO) hanno scoperto che il 21% dei campione di indagine hanno sofferto loro stessi o membri della famiglia di incidenti sul lavoro causati dallo svolgimento di lavoro in casa.

Vassie (Vassie, Luise (2000), *Managing homeworking: health and safety responsibilities*, *Employee Relations* 22/6 540-554) ha svolto un'indagine su 14 compagnie incluse 6 del settore di *business* e telecomunicazioni dove sono impiegati telelavoratori. In 5 su 6 compagnie tali lavoratori erano considerati dipendenti nonostante fossero assunti a termine. Per i lavoratori a domicilio in questi settori i rischi principali erano ergonomici, associati alla postazione della sede di lavoro e all'adeguatezza dell'ambiente di lavoro. Un altro punto è l'isolamento dalle attività quotidiane dell'ufficio. Eccetto una compagnia con forza lavoro prevalentemente a domicilio, altri lavoratori prima avevano lavorato presso gli uffici con loro colleghi. Per rimediare a tale isolamento si organizzano degli incontri mensili in ufficio o visite dell'amministratore della società. Ci sono numerosi approcci alla salute e sicurezza che fanno parte della principale relazione. Esiste il problema di chi può essere qualificato come lavoratore dipendente e chi può essere qualificato come lavoratore autonomo.

Sullivan and Lewis (Sullivan, Cath and Lewis, Suzan (2001), *Home-based telework, gender, and the synchronisation of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents*, in *Gender, Work and Organisation* 8/2 123-145) indagano la relazione tra lavoro e famiglia e le possibilità di conciliazione per i lavoratori a domicilio. Secondo loro dalla letteratura analizzata precedentemente segue che esistono i modelli alternativi: il modello flessibile e di sfruttamento. Lo studio qualitativo dimostra che questi due non sono reciprocamente auto -esclusivi e che il telelavoro può sia migliorare la possibilità di riconciliazione della vita lavorativa e vita familiare ma nello stesso tempo rendere perpetui i legami lavorativi e famigliari.

Huws et al. 1995 (Huws, Ursula and Podro, Sarah (1995), *Employment of homeworkers: examples of good practices*, ILO Geneva fornisce 10 studi sui casi singoli sui programmi di azione volti a proteggere i telelavoratori nel mondo.

L'indagine del 2000 sui telelavoratori impiegati presso British Telecom (*BT employees*) ha concluso che il telelavoro aumenta la produttività, riduce l'assenteismo e migliora la qualità della vita nonostante aumenti il numero delle ore di lavoro. Il 69% dei lavoratori vedono aumentare le loro ore di lavoro. il 45% hanno riferito che l'aumento ha comportato 9 ore settimanali in più. La maggioranza di questi lavoratori uomini pendolari che in questo modo hanno risparmiato il tempo che altrimenti era necessario per viaggiare. Così si può spiegare il paradosso del miglioramento della qualità della vita nonostante più lunghe ore lavorative. Circa il 19% dei lavoratori intervistati sostengono che il telelavoro ha un effetto negativo che comprende la perdita dell'interazione sociale e difficoltà di trovare equilibrio tra lavoro e famiglia. Alcuni hanno riferito la riduzione del carico di lavoro causato dal fatto di lavorare da casa.

Social Protection of homeworkers (pubblicato nel 1991, ILO Geneva) rappresenta una introduzione utile al tema del telelavoro. Gli aspetti sottolineati includono: livelli bassi del salario, scarso accesso alla sicurezza sociale, salute e sicurezza, orari di lavoro, lavoro minorile. Per quanto riguarda salute e sicurezza, la relazione dice che "anche il lavoro clericale può causare danni. Telelavoro può comportare la tensione oculare e dolori dovuti alla postura scorretta".

La relazione in breve dice:

«L'effetto degli orari di lavoro eccessivi, la postura scorretta, disapplicazione dei principi ergonomici, esposizione al calore, umidità, rumore e vibrazione erano riconosciuti come condizioni di lavoro insoddisfacenti. Gli autori concludono che questi potrebbero rappresentare le risorse potenziali delle malattie occupazionali e aggravare i problemi psicologici latenti».

La relazione sottolinea il guadagno che dal telelavoro possono ricavare sia i datori di lavoro che per i lavoratori ma nello stesso tempo avverte tali pericoli come «possibilità di essere sottopagati nei Paesi in via di sviluppo, possibili perdite dei benefici sociali nel caso lo status del lavoratore rimanga indefinito, isolamento dagli altri colleghi e lo stress». Questo è in contrasto con lo studio canadese svolto dal Tremblay (Tremblay, Diane-Gabrielle (2002) *Balancing work and family with Telework? Organisational issues and challenges for women and managers*, in *Women in Management Review* 17(3/4) 157-170) che ha dimostrato che la maggioranza dei telelavoratori hanno voluto volontariamente lavorare a distanza e che il livello della loro soddisfazione è alto. Vedi anche Harris (Harris, Lynette (2003), *Home-based teleworking and the employment relationship*, in *Personnel Review* 32/4 422-437) che descrive i vantaggi di questa forma di impiego.

Harris ha scoperto nei suoi studi che per i due terzi dei soggetti intervistati il principale problema consiste nella conciliazione della vita familiare con la vita privata. Harris cita Campbell (Campbell Clark, S (2000), *Work/family border theory: a new theory of work/family balance*, *Human Relations* 53/6 747-770) la quale sostiene che il telelavoro ha ribaltato le condizioni di lavoro che esistevano sin dall'età industriale e che vedevano il lavoro e la casa come due domini separati. Gli individui spesso confondono questi ambienti e la maggior parte dei problemi era legata alla cura dei bambini. La intrusione del lavoro nella vita privata era intesa come una fonte di conflitti con i partner in certe circostanze. Circa il 30% lavorano al tavolo della cucina il che significa la necessità di pulire tutto all'ora di pranzo. Vedi anche Tietze and Musson (Tietze, Susanne and Musson, Gill (2003), *The times and temporalities of hom-based telework*, in *Personnel Review* 32/4 438-455) in relazione al collegamento tra "tempo di riposo" e "tempo di lavoro".

Un'altra ricerca (Mann, S and Holdsworth, L (2003), *The Psychological impact of teleworking: stress, emotions and health*, in *New Technology, Work and Employment* 18/3 196-211) evidenzia un impatto negativo del telelavoro in comparazione con il lavoro in ufficio. I risultati dimostrano un impatto emozionale negativo per quanto riguarda la solitudine, irascibilità,

preoccupazioni e sensi di colpa. I telelavoratori hanno più problemi nei termini di stress e salute mentale che altri lavoratori.

Di Martino (Di Martino, Vittorio (2001), *The high road to teleworking*, ILO Geneva) cita la 'Encyclopaedia of Occupational Health and Safety' dell' OIL. La parte di Tesslet (Tesslet, J (1998) 'Telework' in Encyclopaedia of Occupational Health and Safety vol III ed J. Stellman ILO Geneva) dimostra i rischi legati al telalavoro tra i quali sono: la qualità dell'aria interna, rischi di incendi, rischi ergonomici, illuminazione, stress occupazionale e la compensazione di malattia. Questi aspetti saranno dimostrati nella relazione completa. Seguono poi altre considerazioni relative allo stress e fattori di stress associati al telelavoro.

Una relazione precedente di Huws and Podro (Huws, Ursula and Podro, Sarah (1995), *Employment of homeworkers: examples of good practices*, ILO Geneva) ha fornito esempi di buone pratiche di telelavoro in relazione al lavoro a domicilio in generale. Essi evidenziano gli aspetti volti a minimizzare problemi relativi alla salute e suggeriscono che tutte le politiche in materia della salute e sicurezza del telelavoro devono assicurare che: i processi di lavoro e le condizioni di lavoro siano sicuri come le condizioni del lavoro svolto presso la sede del datore di lavoro, i lavoratori devono essere pienamente informati sulle pratiche di lavoro sicure e rischi potenziali, i lavoratori hanno gli stessi diritti di eleggere i rappresentanti sulla salute e sicurezza e di chiamare gli ispettori indipendenti sulla salute e sicurezza o sindacati, e inoltre hanno diritto agli stessi compensi dei lavoratori regolari. Segue l'elenco di buone pratiche.

Konradt *et al.* 2000 (Konradt, Udo. Schmook, Renate. Wilm, Andreas and Hertal, Guido (2000), *Health circles for teleworkers: selective results on stress, strain and coping styles*, in Health Education Research 15/3 327-338) relazionano sull'utilizzo dei circoli di salute come mezzo di compattare lo stress causato dal fatto di lavorare a distanza. Le cause di stress dei telelavoratori sono anche legati ai problemi tecnici legati al computer, *management* del tempo, comunicazione con i supervisori, colleghi e clienti e al sensazione di isolamento dalla compagnia principale. I circoli di salute richiedono un'atmosfera di fiducia tra i partecipanti. Il lato positivo è che il telelavoro permette più facilmente di conciliare la vita lavorativa con gli impegni famigliari, lascia autonomia nella gestione dell'orario di lavoro e lascia più tempo in quanto non c'è bisogno di viaggio. Il lato negativo è che può produrre tensione accessoria in quanto incrementa a volte la discriminazione contro certi gruppi dei lavoratori svantaggiati come le donne e i disabili perché nel caso di telelavoro è più difficile separare il tempo libero e il tempo di lavoro; perché il telelavoro può limitare le opportunità di carriera o perché l'isolamento sociale può alimentare le ambizioni eccessive e auto sfruttamento. I circoli i salute cercano di rimediare a questi problemi.

Telework Australia ha prodotto un breve documento utile *OH&S in the Home Office*. Esso riporta un elenco dei fattori da considerare per evitare problemi legati alla salute e sicurezza:

- fattori individuali: le cose che una persona può cambiare (sonno, fitness, fumo) e le cose che non si può cambiare (età, genere ecc).
- fattori psico-sociali: il modo in cui la persona reagisce allo stress
- organizzazione del lavoro: come è organizzato, delegato e adempiuto
- struttura del posto di lavoro e postura scomoda
- variabilità dei compiti: come cambiano i compiti
- carico e movimenti che richiedono uno sforzo: gli oggetti che il lavoratore deve maneggiare
- fattori ambientalistici: il luogo e le condizioni di lavoro

È richiesto un approccio olistico. Per il resto il documento descrive questi fattori e conclude con una lista di controllo sui principali rischi per la salute e sicurezza

Il gruppo nazionale sul telelavoro del Regno Unito (*Response to Improving outcomes from health and safety*) ha elaborato la propria lista dei problemi dei telelavoratori:

«Le case sono costruite non tenendo in mente il lavoro e quindi non hanno molti fattori indispensabili in tal senso (porte accessorie nel caso di incendio, ventilazione ecc.) che normalmente sono presenti nei luoghi di lavoro.

- la presenza dei bambini e animali può aumentare il rischio

- i rischi possono riguardare non solo i lavoratori ma anche bambini e altri membri della famiglia
- i telelavoratori raramente sono membri del sindacato anche se nella sede principale esso può esistere
- spesso ai telelavoratori sono negati i diritti dei lavoratori (48% non hanno nessun diritto del lavoratore come risulta dal recente studio NGH), ed esistono numerosi datori di lavoro furfanti
- mentre HSE controlli sul posto sono già rari risultano del tutto inesistenti a domicilio del telelavoratore».

Attuare i diritti

Baruch and Smith (Baruch, Yehuda and Smith, Ian (2002), *The legal aspects of teleworking*, in *Human Resource management Journal* 12/3 61-75) sottolineano alcuni aspetti legali del telelavoro. In primo luogo vi è la definizione. Esso rappresenta un vero problema in vista di numerosi termini tra i quali telelavoro, telecomunicazione, lavoro a domicilio, lavoro a distanza, lavoro da lontano e perfino, il lavoro virtuale. Il problema della definizione ostacola il benchmark e affidamento ai precedenti. Il secondo problema è il basso livello di sindacalizzazione. Quello che prima era definito come lavoro atipico adesso viene considerato il lavoro regolare in alcuni settori. Esiste la tradizione di considerare il contratto di lavoro che si è sviluppato dalla struttura gerarchica dove esisteva una chiara distinzione tra il maestro e il servo e il lavoratore dipendente e quello autonomo. Nel caso del telelavoro il dibattito verte sul problema se includere questa categoria dei lavoratori tra i lavoratori dipendenti. Da qui segue il problema se applicare ad essi la legislazione sul rapporto di lavoro incluso il salario minimo, direttiva/regolamento sull'orario di lavoro e consultazione in alcune materie riguardanti il lavoro.

Nel diritto comune esiste un principio dell'obbligo della cura ragionevole e che rappresenta anche l'obbligo per legge. La domanda è: di quali tipologie di incidenti il datore di lavoro è responsabile? Quando il telelavoratore è considerato al lavoro? Poi ci si domanda che cosa deve fare il datore di lavoro rispetto alla formazione, consultazione e controlli quando il lavoratore lavora da casa. La responsabilità delle malattie legate allo stress anche rappresentano un problema. Fino a che punto il datore di lavoro è tenuto a essere a conoscenza dei problemi legati allo stress subito dai telelavoratori? Il datore di lavoro è anche responsabile in via sostitutiva delle azioni dei terzi nei confronti del telelavoratore e discriminazione che esso può subire – sono le questioni di fiducia e supervisione. L'articolo si conclude con un utile elenco di informazioni sul contratto di impiego del telelavoratore incluse le regole e limitazioni imposte dalla attuale legislazione in materia del lavoro a domicilio e legislazione europea in materia di salute e sicurezza.

La clausola 8 dell'accordo quadro sul telelavoro che concerne gli aspetti della salute e sicurezza dice che "il datore di lavoro è responsabile della protezione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro secondo la direttiva n. 89/391 e le direttive figlie, legislazione nazionale e contratti collettivi. Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore sulla politica della società in materia di tutela della salute e sicurezza e in particolare sui requisiti relativi ai videoterminali. Il telelavoratore deve applicare queste regole.

Per verificare se le disposizioni in materia della salute e sicurezza sono applicate in maniera corretta il datore di lavoro, i rappresentanti dei lavoratori e altre autorità devono avere accesso al posto di lavoro del telelavoratore in conformità con le disposizioni della legislazione nazionale e contratti collettivi. Se il telelavoratore svolge la sua attività da casa l'accesso da parte del datore di lavoro è sottoposto alla notificazione preliminare e al consenso del lavoratore. Il telelavoratore ha diritto di richiedere le visite degli ispettori.

Nel 2006 le parti sociali hanno prodotto una relazione sull'implementazione dell'accordo quadro. 21 Paesi hanno partecipato all'accordo. 16 di questi Paesi l'hanno implementato

attraverso gli accordi nazionali di partenariato; L'Irlanda e il Regno Unito che non hanno il sistema nazionale della contrattazione collettiva hanno prodotto le guide e codici della buone pratiche; Ungheria, Portogallo e Repubblica Ceca hanno trasposto il codice nel loro diritto di lavoro creando un esempio che desiderano ripetere le parti sociali polacche.

La relazione illustra i seguenti aspetti: definizione e portata dell'accordo nelle diverse implementazioni; il carattere volontario del telelavoro sia per i lavoratori che per i datori di lavoro; condizioni di lavoro; i vantaggi che il telelavoratore può trarre rispetto agli altri lavoratori comparabili; protezione dei dati personali e privacy; equipaggiamento, responsabilità e costi; salute e sicurezza; organizzazione del lavoro; formazione e sviluppo di carriera; diritti collettivi; nessun ostacolo deve essere creato nelle comunicazioni con i rappresentanti dei lavoratori; implementazione e follow-up.

Blanpain (Blanpain, Roger (Ed) (2007), *European Framework Agreements and Telework*, Kluwer Law International, the Netherlands) fornisce una rilevante informazione sull'implementazione dell'accordo quadro in Belgio, Paesi Bassi, Francia, Germania, Italia, Polonia, Svezia e Regno Unito.

We work at home (Lavoriamo da casa) è una newsletter dell'organizzazione *Homeworkers Worldwide*, che protegge i lavoratori a domicilio in tutto il mondo. Nel 2007vi è stato un incontro tra un gruppo di lavoro Europeo a Istanbul con i rappresentanti di 8 Paesi. Ha fatto una dichiarazione (reperibile nell'edizione della newsletter di gennaio 2008) in cui conferma il proprio impegno di migliorare la vita delle lavoratrici a domicilio. In particolare è citato il diritto di essere riconosciuti come lavoratori e il diritto di organizzarsi. Esso include il diritto di guadagnare sufficientemente e il diritto alla protezione nell'età anziana e durante la maternità. Contiene alcuni esempi del lavoro a domicilio in diversi stati ma non fa alcun riferimento al telelavoro.

Ci sono le questioni su come rafforzare le regole sull'orario di lavoro dei telelavoratori che a causa della flessibilità consentita possono lavorare di notte o in un altro periodo temporale. Un tasso alto dei telelavoratori sono a tempo parziale. È menzionato il problema di isolamento e come viene affrontato tramite organizzazione degli incontri periodici o chart. Altri aspetti legati alla salute e sicurezza includono: difficoltà di organizzare le ispezioni nelle case private; *status* giuridico dei telelavoratori; la protezione dei lavoratori a domicilio spesso è limitato al lavoro manuale e non riguarda il telelavoro. Ci sono molti esempi di telelavoro e la bibliografia è estesa ma tutto questo risale a 20 anni fa; dopo vi sono stati molti sviluppi. La cosa simile accade con l'analisi di *Carby-Hall* che considera i telelavoratori siano i lavoratori autonomi e come tali più esposti al rischio di sfruttamento in quanto non ricevono gli stessi benefici dei lavoratori dipendenti.

I LAVORATORI ECONOMICAMENTE DIPENDENTI

I lavoratori economicamente dipendenti sono quelli che formalmente sono autonomi ma lavorano prevalentemente per il datore di lavoro. Questi lavoratori possono essere lavoratori a domicilio o telelavoratori. Infatti, i lavoratori economicamente dipendenti erano oggetto della prima consultazione della Commissione sull'accordo quadro sul telelavoro. Lo studio sulla salute e sicurezza dei telelavoratori effettuato da O'Hara (O'Hara, Dr Rachel (2002), *Scoping exercise for research into the health and safety of homeworkers*, Health and Safety Laboratory), ha confermato che «esiste una confusione per quanto riguarda il loro *status* occupazionale. La mancanza di chiarezza nella distinzione tra il lavoratore dipendente e lavoratore autonomo rende difficile l'applicazione e interpretazione delle regole in materia della salute e sicurezza». Il gruppo nazionale sul lavoro a domicilio nel Regno Unito (*Response to Improving outcomes from health and safety*) ha comunicato che le domande più frequenti da parte dei datori di lavoro riguardavano le loro responsabilità per la salute e sicurezza. Hanno anche riferito che «molti telelavoratori hanno un incerto *status* occupazionale e nonostante lavorino per un'altra persona o compagnia nella posizione di dipendenti non è mai chiaro se devono essere considerati lavoratori dipendenti, impiegati o lavoratori autonomi secondo le disposizioni del diritto del lavoro».

La novantunesima conferenza dell' OIL nella seconda parte che riguarda il rapporto di lavoro ha così riassunto:

«La situazione dei lavoratori dipendenti che non sono protetti dalle leggi sul lavoro e aventi uno *status* occupazionale ambiguo rappresentano un problema mondiale che sta nel cuore del diritto del lavoro perché l'efficacia della legislazione nazionale e internazionale dipende da esse. Questo problema reca pregiudizi ai lavoratori interessati e inoltre danneggia le imprese, mette in pericolo la pace sociale e la salute e sicurezza del popolo»

Il tema è stato anche oggetto di discussione durante l'incontro *Experts on Workers in Situations Needing Protection* in 2000. la preoccupazione era che l'occultamento e ambiguità della relazione di lavoro possono mettere a repentaglio la protezione reale dei lavoratori ostacolando totalmente o in parte l'applicazione della legislazione del lavoro. Una delle raccomandazioni presupponeva il riconoscimento dei diritti fondamentali per tutti i lavoratori.

Nel 2002 la Fondazione Europea ha svolto uno studio comparato (*Economically dependent workers*) che include i contributi dai 16 Paesi membri dell'UE. Ha dichiarato che questo problema è rilevante dal punto di vista delle relazioni industriali in quanto i lavoratori economicamente dipendenti di solito non possono beneficiare della protezione garantita ai lavoratori dipendenti sia dalla legge che dagli accordi collettivi ivi inclusi provvedimenti in materia di salute e sicurezza. La relazione indica che «è molto difficile trovare dati sui lavoratori economicamente dipendenti perché non esiste una precisa e condivisa definizione di queste condizioni di lavoro e quindi è difficile analizzare le misure legislative. Ci sono 3 possibili approcci a questo fenomeno: il primo si fonda sulla estensione dei provvedimenti e protezione tipici per i lavoratori dipendenti anche ai lavoratori atipici inclusi i lavoratori economicamente dipendenti». Questa opzione di solito trova consenso tra i sindacati; la seconda consiste nel definire questo come uno status intermedio; la terza consiste nello stabilire un quadro comune di regole da applicare a tutti i lavoratori.

Il problema di trattare questo problema dal punto di vista della salute e sicurezza è che molto è stato limitato all'analisi legale e poco è stato fatto dal punto di vista della ricerca economica e sociologica (Böheim, R and Muehlberger, U (2006), *Dependent forms of self-employment in the UK: identifying workers on the border between employment and self-employment*, IZA

Discussion Paper No 1963). A volte questi lavoratori sono intesi come dipendenti autonomi. Da un punto di vista questi lavoratori sono prodotto di outsourcing quando il lavoratore diventa economicamente dipendente e perlopiù si trova nello stato della subordinazione gerarchica dal datore di lavoro. Ci sono due tipi di dipendenza: la prima è la dipendenza economica che consiste nel fatto di assumere i rischi di impresa; la seconda – la dipendenza dal punto di vista del tempo, luogo e contenuto del lavoro.

Secondo la OCSE «le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi sono diverse da quelle dei lavoratori dipendenti per diversi fattori. I lavoratori autonomi tendono a soffrire condizioni di lavoro più svantaggiose inclusi orari di lavoro più lunghi e (se non sono datori di lavoro) poca formazione, minore uso di computer e la sensazione del più basso livello della sicurezza sul lavoro. Non esiste una ragione per cui questo non potrebbe essere applicato ai lavoratori autonomi dipendenti».

Tra i sindacati esiste una forte preoccupazione per quanto riguarda la mancanza della protezione dei lavoratori parasubordinati. Böheim and Muehlberger riferiscono che la CES ha dichiarato, nel 2006, che «le cifre indicano la tendenza all' aumento dei finti lavoratori autonomi (circa 23 milioni), due terzi dei quali possono essere classificati come lavoratori dipendenti ma senza copertura contrattuale e protezione sociale tipiche del lavoro dipendente ». In modo simile i sindacati del settore delle costruzioni nel Regno Unito hanno dichiarato che «i lavoratori autonomi finti e *cowboy contractors* fanno le costruzioni meno sicure a causa della mancanza di formazione». L'autore ha scoperto che nel Regno Unito i lavoratori autonomi dipendenti sono di norma più anziani di quelli dipendenti e più giovani di quelli autonomi. L'orario di lavoro è in media 41 ore per gli autonomi, 37 per i dipendenti autonomi e 34 per i dipendenti. I dipendenti autonomi sono associati con alte fluttuazioni del mercato, più basso ruolo occupazionale e più scarse qualifiche per cui sono di regola i primi ad essere licenziati nei tempi della ristrutturazione.

Muehlberger and Pasqua (Muehlberger, U and Pasqua, S (2006), *The “continuous collaborators” in Italy: hybrids between employment and self-employment?*, Centre for Household, Income, Labour and Demographic economics, (CHILD), Italy) hanno studiato i lavoratori che in Italia si chiamano lavoratori parasubordinati e rappresentano tra l'1.8% e il 5.3% della forza lavoro del mercato italiano. Le differenze nelle stime sono causate dalla mancanza della definizione standard anche se lo scopo di questi contratti è quello di avere un contratto più flessibile per il reciproco vantaggio del lavoratore e del datore di lavoro in quanto, secondo gli autori, questi lavoratori vengono usati come alternativa a basso costo di quelli impiegati in base ai contratti a termine o a tempo indeterminato. A partire dalla legge Biagi le regole sono diventate più fisse. Esiste anche un'alternativa di impiegare questi lavoratori attraverso un contratto a progetto (co.co.pro.). gli autori citano molte ricerche dei Paesi europei sui lavoratori autonomi. Anche lo studio IRES del 2005 ha analizzato 640 collaboratori. Gli autori hanno scoperto che a differenza del Regno Unito, i lavoratori più anziani o sposati sono più raramente collaboratori che dipendenti o autonomi. A differenza del Regno Unito dove i lavoratori con più alto livello di istruzione sono più spesso i collaboratori.

Pernicka (Pernicka, Susanne (2006), *Organising the self-employed: theoretical considerations and empirical findings*, in *European Journal of Industrial Relations* 12/2) riferisce della crescita dei lavoratori dipendenti e autonomi. In Austria e Danimarca essi rappresentano solo 1-2% della forza lavoro anche se in riferimento all'Italia l'autrice indica una misura pari all'11% di questo tipo di contratti. Il suo articolo riguarda l'assunzione di questi lavoratori per mezzo dei sindacati, specialmente in Austria.

LAVORO DOMESTICO

Articoli di Riviste

ANDERSON, BRIDGET. 2001, *Why Madam has so many bathrobes?: demand for migrant workers in the EU*, *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografi* 92(1) 18-26

Esiste una crescente domanda di servizi dei lavoratori domestici in tutta l'Unione Europea e questa domanda viene soddisfatta maggiormente dalle donne immigrate. Il lavoro degli immigrati è flessibile e le donne che non devono più soddisfare le richieste delle proprie famiglie possono dedicarsi completamente alla famiglia dei datori di lavoro. Inoltre, la loro razza e cittadinanza le differenzia dalla figura femminile del datore di lavoro.

ANDERSON, BRIDGET. 2001, *Different roots in common ground: transnationalism and migrant domestic workers in London*, in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 27, No. 4: 673-683 Ottobre 2001

BARUCH, YEHUDA (1996), *Homeworking – attention is needed*, in *Facilities* 14(3/4) 49-51

BEAUCOUSINS M., J.J. CHISCHPORTICH., C. HAENTJENS., B. PONROY., M. SEGALEN and V. ROBE. (1997), *Cleaning personnel. Data sheet on the occupation of contract cleaning*, in *(France: Cahiers de médecine interprofessionnelle (ISSN 0007-9936))*, Volume (37), p.2 insert

Tem: pulizia, condizioni di lavoro; raccolta di dati; collaboratori domestici e affini, addetti alle pulizie, Francia, pericoli per la salute, la legislazione, le malattie professionali; occupazioni

BOYLES, S. (2007), *Spray Cleaners May Up, Asthma Risk. WebMD Health News*. pp.1-2

L'articolo si basa sugli studi di ricerca riguardanti l'uso di detersivi a spruzzo, che può essere un fattore importante per l'asma negli adulti. L'uso di detersivi spray e deodoranti per almeno quattro giorni alla settimana è stato associato ad un rischio raddoppiato di diagnosi medica dell'asma

BUREL, A., F. GONZALES., R. BARON and J.D. DEWITTE. (2000), *Housekeeping assistance: A little-known occupation*, in *Archives des maladies professionnelles et de médecine du travail (ISSN 1250-3274)*. Volume (61), pp.379-388.

È stato intrapreso uno studio per descrivere le condizioni di lavoro e la prevalenza di malattie ossee ed articolari e/o problemi psicologici tra i collaboratori domestici. L'indagine è stata condotta nell'ambito di un'associazione di collaboratori domestici nella zona intorno alla città francese di Brest. Si è inoltre concentrato sulle persone che beneficiano del lavoro domestico. Dai risultati dell'indagine, sono proposti alcuni approcci di prevenzione al fine di evitare situazioni di difficoltà derivanti dai talvolta molto stretti legami tra le donne che lavorano come collaboratori domestici e le persone nella loro cura.

CARBY-HALL, J.R. (1993), *Homeworking – the flexible workforce*, in *Managerial Law* 35/3 5-11; la maggior parte dei lavoratori a domicilio sono donne sposate il cui principale motivo per cui lavorano a casa è quello di occuparsi dei loro figli, anche se alcune preferiscono la flessibilità che offre il lavoro a domicilio, mentre altre lavorano da casa perché sono oltre l'età pensionabile o affette da una malattia che le rende meno mobili.

CLAUDIO, L. (2002), *Hazards of Cleaning House*, in *Environmental Health Perspectives: Science Selections*. Volume (110), No. 5 pp. A256- A257.

L'articolo riguarda l'esposizione delle donne che vivono nelle aree urbane ai pesticidi. Questi residui di pesticidi costituiscono un problema importante per le comunità urbane anche se il problema può essere contraddittorio, perché il problema connesso ai pesticidi ci si aspetterebbe di trovarlo maggiormente nelle zone rurali. Questo studio mostra anche che una miscela di pesticidi può essere rilevata in aria respirata dalle donne appartenenti a minoranze etniche

COLOMBO, A.D. (2007), *They call me a housekeeper, but I do everything, Who are domestic workers today in Italy and what do they do?*, in *Journal of Modern Italian Studies, Department of Education Sciences, University of Bologna*. Volume (12), pp. 207-237. ejournals.ebsco.com/direct.asp?ArticleID=45A8B9EE7C5163A942C7

Questo articolo esamina alcuni aspetti del lavoro domestico remunerato in Italia contemporanea e i recenti cambiamenti in questo settore. L'articolo analizza tre diversi aspetti del ritorno del lavoro domestico che l'Italia, come gli altri Paesi europei, sta vivendo negli ultimi anni.

CRESTOIS, M., M.F. MUGA. (2004), *Advice to women housekeepers*, in *Cahiers de médecine interprofessionnelle (ISSN 0007-9936)*. Volume (44), pp.473-475.

La presente nota informativa descrive i principali compiti delle donne governanti, i rischi professionali a cui sono esposte e le corrispondenti misure preventive raggruppate sotto le seguenti voci: la schiena e articolazioni, gambe e piedi, mani e pelle; la tensione mentale e la fatica nervosa, incidenti (cadute, dolore alla schiena, tendinite della spalla e del gomito, spruzzi di sostanze negli occhi, punge e taglia); vaccinazioni.

De VITO, G., G. MOLTENI., L. BORDINI., M. MOLINARI, P. CAPODAGLIO (2000), *Ageing and work: Health aspects in cleaners*, in *Medicina del Lavoro (ISSN 0025-7818)*. Volume (91), pp. 387-402.

Dal momento che effetti negativi per la salute correlati all'età si verificano tra il carico di lavoro fisico e la capacità di lavoro, la pulizia è considerata un'attività adatta per lo studio dei rapporti tra invecchiamento e i lavori fisicamente impegnativi. I lavoratori impegnati in questa professione, soprattutto le donne, hanno generalmente un basso status sociale e sono poco istruiti con bassi livelli di reddito e di sostegno sociale. Lo studio ha coinvolto 49 addetti alle pulizie effettivi, tutti di sesso femminile, nelle città italiane di Milano e di Pavia (età media: 37.8 e 34.8, rispettivamente). Le patologie che sono state trovate, per lo più, sono le malattie muscolo-scheletriche. La maggiore prevalenza di disturbi riguardano il gomito, il polso, la mano e il rachide cervicale. Il documento è stato presentato ad un Seminario internazionale sull'invecchiamento e il lavoro, tenutosi a Verona (Italia) il 7 aprile 2000.

DISCALZI G.L., G. PERRELLI, I. PAVAN. (1988), *Solvent exposure risk among homeworkers*, in *Medicina del lavoro (ISSN 0025-7818)*. Volume (79), pp. 234-236.

Sulla base di un'inchiesta relativa alle 10 donne esposte a solventi nel lavoro a domicilio, sono discussi i rischi insiti nel lavoro svolto in casa (orlatura di pantofole; fabbricazione di cravatte in pelle). L'esposizione a n-esano è stato diffuso, perché tutte le donne utilizzano colle con pochi spazi ventilati. Sono stati scoperti alcuni casi di poli-neuropatia senso-motoria. Vengono suggerite pratiche e metodi di controllo.

DONE, D. (2008), *Doing Your Homework*, in *Payroll and Human Resources*, June 2008, 47

FELSTEAD, A (1996), *Homeworking in Britain: the national picture in the mid 1990s*, in *Industrial Relations Journal* 27/3 225-238

FUDGE, J (1997), *Little victories and big defeats: The rise and fall of collective bargaining rights for domestic workers in Ontario*, in A.B. Bakan and D. Stasiulus (eds) *Not one of the family: Foreign domestic workers in Canada* University of Toronto Press 1997.

Fudge ha studiato le leggi di 60 Paesi diversi ed ha trovato che 19 avevano emanato le leggi o regolamenti specifici in materia di lavoro domestico, ulteriori 19 hanno dedicato capitoli o sezioni specifiche di codici del lavoro o atti riguardanti i contratti di lavoro, 17 Paesi hanno una legislazione specifica con riguardo a questi lavoratori, e altri 9 Paesi escludono i lavori domestici dal codice del lavoro.

MANTOUVALOU, VIRGINIA (2006), *Servitude and Forced Labour in the 21st Century: The Human Rights of Domestic Workers*, in *Industrial Law Journal* 35/4 395-414.

MCNALLY, J., *Code of Safe Working Practice for Cleaning and Domestic Staff*, Accessed 02 May 2009.

www.gla.ac.uk/services/seps/workplace&buildings/cleanerscop.html

Il personale di pulizia e il personale domestico deve essere a conoscenza di qualsiasi tipo di lavoro speciale a cui si impegna l'Università, in modo che possano imparare quello che c'è da sapere e da fare per salvaguardare la loro sicurezza e quella degli altri.

MEDINA-RAMON, M., J.P, ZOCK., M, KOGEVINAS., J, SUNYER, and J.M. ANTO, (2003), *Asthma symptoms in women employed in domestic cleaning: a community based study*, 6. L'articolo è stato scaricato dal thorax.bmj.com il 1 ° aprile 2009, attraverso database EBSCO ejournals.ebsco.com/Article.asp?ContributionID=5462226

L'articolo spiega che l'asma è una malattia professionale più comune nei Paesi industrializzati. Le esposizioni per motivi legati all'occupazione svolta sono ritenute responsabili del 5 - 20% dei casi di asma negli adulti e sono state identificate inoltre numerose occupazioni a rischio elevato di asma nonché agenti causativi. Alcuni studi europei hanno recentemente mostrato un incremento del rischio di asma degli addetti alla pulizia, una professione non tradizionalmente associata con questa malattia. Tuttavia, i tipi di esposizione associati con asma degli addetti alla pulizia non sono stati identificati. Alcune analisi svolte all'interno dei centri spagnoli della European Respiratory Community Health Survey (ECRHS) hanno suggerito che l'elevato rischio di asma del personale di pulizia in generale è più diffuso tra gli addetti alla pulizia domestici.

NIELSEN, J. (1996), *The occurrence and course of skin symptoms on the hands among female cleaners*, in *Contact Dermatitis (ISSN 0105-1873)*. Volume (34), pp.284-291.

Attraverso questionari e studi sono stati studiati i sintomi della pelle delle mani nel 1989 e nel 1991 tra il personale di pulizia femminile impiegato presso case di cura danesi, scuole e uffici. Un totale di 1.166 ha partecipato nel 1989, e 1.011 di loro hanno partecipato nel 1991. L'età media era di 45 anni e la durata media di anzianità era di 10 anni. Una quinta parte degli addetti alle pulizie segnalano problemi con gli agenti detergenti. Complessivamente l'81% aveva le mani bagnate per più di un quarto delle ore di lavoro e il 43% hanno riferito avere almeno uno su quattro sintomi cutanei durante il periodo di un anno. Tra questi, il 70% ha riportato miglioramenti nei weekend e nei giorni festivi.

PERKINS, R. (1997), *Ensuring the health and safety of homeworkers*, in *Safety and Health Practitioner (ISSN 0958-479X)*. Volume (15), pp. 34-36.

Temi: le condizioni di lavoro, valutazione dei pericoli, lavoro a domicilio, la legislazione, le responsabilità dei datori di lavoro, Regno Unito.

SCHNEIDER DE VILLEGAS, G. (1991), *Homework - A case for social protection*, in *International Labour Review - Revue internationale du Travail - Revista internacional del trabajo (ISSN 0020-7780)*. Volume (129), pp. 423-439.

Il lavoro remunerato svolto da casa è esistito sia nel caso del lavoro delle fabbriche che del lavoro d'ufficio per più di un secolo, e sebbene la completa portata del fenomeno non è nota, si tratta di un fenomeno diffuso e probabilmente in aumento. Svolto prevalentemente dalle donne e disabili, può anche essere una forma nascosta di lavoro minorile. È vantaggioso per i datori di lavoro grazie alla sua flessibilità e ai lavoratori per l'opportunità di guadagno, ma è anche mal pagato, comporta lunghe ore di lavoro, offre poca o nessuna previdenza sociale e può compromettere la posizione degli altri lavoratori. Quest'articolo esamina tutti gli aspetti principali della materia e auspica una maggiore tutela giuridica.

SULLIVAN, CATH AND LEWIS, SUZAN (2001), *Home-based telework, gender, and the synchronisation of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents*, in *Gender, Work and Organisation* 8/2 123-145

Esplora il rapporto tra lavoro e ruoli all'interno della famiglia e i confini dei telelavoratori in una prospettiva di genere. Secondo la letteratura precedente, si mostrano due modelli alternativi, ovvero il modello della flessibilità e il modello dello sfruttamento. Uno studio qualitativo dimostra che questi due modelli non sono reciprocamente esclusivi e che il telelavoro può sia migliorare l'equilibrio tra lavoro/vita e anche perpetuare il lavoro tradizionale e i legami familiari.

TIETZE, SUSANNE AND MUSSON, GILL (2003), *The times and temporalities of hom-based telework*, *Personnel Review* 32/4 438-455.

VASSIE, LUISE (2000), *Managing homeworking: health and safety responsibilities*, in *Employee Relations* 22/6 540-554.

È stato stimato che ci sono oltre un milione di persone che fanno un lavoro retribuito dalle proprie case sotto il controllo di un datore di lavoro al di fuori del Regno Unito.

WOLKOFF, P., T, SCHNEIDER., J, KILDESO., R, DEGERTH., M, JAROSZEWSKI and H, SCHUNK. *Risk in cleaning: chemical and physical exposure*. Accessed 07 May 2009. www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleURL&_udi=B6V783VCHGSS1F&_user=10&_coverDate=04%2F23%2F1998&_rdoc=1&_fmt=summary&_orig=browse&_sort=d&view=c&_auctt=C000050221&_version=1&_urlVersion=0&_userid=10&md5=fdd40f37f0d34911fe4607528d8bbe01.

Il presente documento fornisce un'ampia introduzione dei prodotti per la pulizia e l'impatto dei detersivi sul personale di pulizia soprattutto negli ambienti interni, e la qualità della pulizia. Di solito i detersivi sono raggruppati in categorie di prodotti diversi a seconda delle loro funzioni tecniche e delle finalità del loro uso (ad esempio, disinfettanti e prodotti per la cura della superficie). Il documento indica inoltre gli effetti negativi per la salute e comfort connessi all'uso di tali agenti nel processo di pulizia. Il documento individua i disinfettanti come il gruppo più pericoloso tra i detersivi. I detersivi contengono le sostanze evaporative e non-evaporative.

ZOCK, J.P. (2005), *World at work: Cleaners*, in *Review of occupational hazards of cleaning work*. Volume (62), pp. 581-584.

I lavoratori della pulizia costituiscono una parte importante del totale della forza lavoro in particolare tra le donne. Quest'articolo esamina alcuni dei rischi più comuni per il lavoro di pulizia, e discute le possibilità di migliorare il controllo e la prevenzione. Gli argomenti trattati sono: il carico di lavoro fisico e la tensione, gli incidenti, gli effetti per via cutanea, respiratoria e altri prodotti chimici, problemi psicosociali e le misure per proteggere i lavoratori.

Libri

ANDERSON, BRIDGET (2000), *Doing the Dirty Work? The Global politics of Domestic Labour*, Zed Books London and New York.

Esamina i lavoratori domestici migranti in Grecia, Spagna e Italia. Le conclusioni sono che i lavoratori migranti prevalentemente vivono presso le case dei loro datori di lavoro, un gran numero di essi sono irregolari, e vi è una vasta gamma di possibili retribuzioni. I lavoratori in Grecia sembrano essere nelle peggiori condizioni con un maggior numero di abusi, lavoro degradante e ore irragionevoli.

EHRENRIECH, BARBARA AND HOCHSCHILD, ARLIE RUSSELL (eds) (2002), *Global woman: nannies, maids and sex workers in the new economy*, Granta Books London

FELSTEAD, A. AND JEWSON, H (1996), *Homeworkers in Britain*, HMSO

O'HARA, R. (2002), *A scoping study on the health and safety of homeworkers, carried out in 2002*, in *Scoping exercise for research into the health and safety of homeworkers*, Health and Safety Laboratory, UK

O'HARA, R., J, WILIAMSON., A, COLLINS and D, HIGGINSON (2004), *Health and safety of homeworkers: Good practice case studies*, HSE Books. United Kingdom. ISBN: 0-7176-2888-4.

I risultati di uno studio condotto dalla Health and Safety Laboratory (HSL) indicano che sia i lavoratori a domicilio che i datori di lavoro non sono a conoscenza degli orientamenti e non hanno familiarità con la normativa rilevante sulla salute e sicurezza riguarda che il lavoro a domicilio.

PARREÑAS, RHACEL SALAZAR (2001), *Servants of globalisation: women, migration and domestic work*, Stanford University Press, Stanford, California. L'esperienza dei lavoratori domestici filippini a Los Angeles e Roma

ILO material

HOME WORK, *Compendium of up-to-date factual data on homework (ILO)*, in *Conditions of Work Digest (ISSN 0257-3512) 1989*.

Dopo una descrizione della natura e della portata del lavoro a domicilio in entrambi Paesi industrializzati e Paesi in via di sviluppo, la questione del digesto dell'OIL sulle condizioni di lavoro si concentra sulle forme di tutela previste dalla legislazione nazionale. Sono analizzate le disposizioni legislative in materia di lavoro domestico in più di 70 Paesi e presentate nella forma di schede. Vengono inoltre forniti gli esempi delle disposizioni sul lavoro a domicilio contenute nei contratti collettivi. Un'altra parte si occupa del dibattito attuale sulle varie questioni che riguardano il lavoro a domicilio.

HUWS, URSULA AND PODRO, SARAH (1995), *Employment of homeworkers: examples of good practice*, ILO Geneva.

Gli autori portano esempi di buone pratiche in materia di lavoro a domicilio in generale. Mettono in evidenza la questione della riduzione dei problemi di salute legati ai videoterminali e precisano che qualsiasi politica della e sicurezza volta a proteggere i lavoratori a domicilio o telelavoratori dovrebbe garantire che: i processi di lavoro e le condizioni di lavoro siano sicuri quanto i lavori equivalenti che vengano svolti presso i locali del datore di lavoro, i lavoratori siano pienamente informati sulle procedure di sicurezza e i potenziali rischi, abbiano lo stesso diritto di eleggere i rappresentanti della salute e sicurezza e di chiamare gli ispettori della

sicurezza, abbiano lo stesso diritto ad ottenere un risarcimento del danno in caso di malattie o lesioni legate al lavoro, al pari dei lavoratori impiegati in ufficio. Segue l'elenco degli esempi di buone pratiche.

BLACKETT, A (1998), *Making domestic work visible: The case for specific regulation*, *Labour Law and Labour Relations Programme Working Paper No. 2*. Geneva: ILO.

La enorme maggioranza dei lavoratori domestici sono donne. Essi sono gli immigrati più poveri nelle zone più ricche dell'economia del mondo, che spesso sostengono le famiglie numerose nel luogo di origine. In terzo luogo, lavorano in una casa privata e vivono con il loro datore di lavoro. Curiosamente è proprio perché i lavoratori domestici sono impiegati all'interno della "sfera privata" che esiste la resistenza a riconoscere il rapporto di lavoro domestico, e regolamentarlo.

BARME, C. (2000), *Homeworkers - Towards improving their working conditions in the textile, clothing and footwear industries*, ILO Publications, International Labour Office, Genève.

Una prima parte di questo rapporto fornisce un quadro ampio delle condizioni di lavoro dei lavoratori domestici in questi settori, evidenziando i loro problemi. Contenuti: la globalizzazione del lavoro a domicilio; definizione di lavoro a domicilio nelle industrie TCF; tendenze a livello regionale nei Paesi industrializzati; ruolo del lavoro a domicilio nei regimi di subappalto; recenti tendenze nei Paesi OCSE, in America Latina e in Asia; dati statistici; vantaggi competitivi del telelavoro; profilo socio-economico dei lavoratori a domicilio; vantaggi del lavoro a domicilio per il lavoratore; retribuzione; ore di lavoro e precarietà del lavoro. Una seconda parte della relazione esamina gli sforzi nazionali e multilaterali volti a promuovere la parità di trattamento e a migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori a domicilio.

LACKETT, A. (2000), *Making domestic work visible: The case for specific regulation*, Accessed 19 April 2009, in www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/infocus/domestic.

L'articolo mostra la vulnerabilità della situazione nel campo del lavoro domestico, e mette in evidenza gli aspetti comuni trovati tra i lavoratori domestici di tutto il mondo.

ILO/FINNIDA Asian-Pacific Regional Programme on Occupational Safety and Health (ASIAOSH), ILO East Asia Multidisciplinary Advisory Team (EASMA) and Bangkok Area Office (BAO). 2001. *Report of National Seminar on Safety and Health for Home-based Workers in Thailand*. ILO 2001.

Questo seminario, svoltosi a Bangkok, Thailandia, il 23-24 aprile 2001 faceva parte della cooperazione in corso tra il governo thailandese, le organizzazioni dei lavoratori a domicilio in Thailandia e l'OIL con lo scopo di migliorare la tutela del lavoro per tutti i lavoratori, comprese i grandi ma difficili gruppi da raggiungere, come ad esempio i lavoratori del settore informale. Lo scopo del seminario era quello di contribuire al miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori domestici in Thailandia attraverso lo sviluppo della politica e l'azione coordinata delle organizzazioni governative e non governative. Il risultato del seminario è stato un piano coordinato di azioni in materia di sicurezza e salute sul lavoro per i lavoratori domestici da parte del governo della Thailandia e le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori domestici pronti per l'implementazione.

RAMIREZ-MACHADO JOSÉ MARIA (2003), *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Conditions of Work and Employment Series No. 7 ILO Geneva

Le tipiche professioni dei lavoratori domestici sono le casalinghe, i giardinieri, guardiani o autisti. Le particolari caratteristiche umane sono: la maggior parte dei lavoratori domestici sono casalinghe e donne, sempre più immigrati sia nazionali che internazionali, sono in cerca di occupazione nel settore, e il servizio domestico richiama un gran numero di minori.

HEIN, C. 2005, *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience*, ILO Publications, Genève. ISBN: 92-2-115352-5

Questo libro presenta esempi di ciò che si sta facendo nei Paesi, nelle comunità e nelle imprese in tutto il mondo per aiutare i lavoratori a conciliare le responsabilità del lavoro e familiari, come la cura dei bambini e degli anziani. Esso fornisce idee per l'azione da parte dei governi, datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori così come le organizzazioni della società civile. Comprende un capitolo sulle implicazioni degli orari di lavoro (gli effetti delle lunghe ore di lavoro, lavoro part-time, flessibilità dell'orario di lavoro) e luogo di lavoro (lavoro a domicilio, telelavoro).

Response to 'Improving outcomes from health and safety' BRE consultation November 2007. International Labour Office Governing Body 280th session 2001, in www.ngh.org.uk/resource-files/Health-and-Safety-consultation-20071196339745.doc.

Decent work for domestic workers (2009) ILO Geneva

L'articolo illustra le varie convenzioni che prevedono l'esclusione dei lavoratori domestici. Questi includono la convenzione sulla salute e sicurezza del 1981 (n. 155) che comprende quello relativo alle ferie (132), la cessazione del rapporto di lavoro (158), il lavoro notturno (171), lavoro part-time (175) e la tutela della maternità (183). L'ILO ha posto il tema del lavoro dignitoso per i lavoratori domestici nella agenda della conferenza del 2010 e sta lavorando all'adozione degli standard internazionali per la tutela di questi lavoratori. Gli obiettivi della convenzione saranno quelli di garantire, da un lato, un'ampia copertura per raggiungere il maggior numero possibile di lavoratori domestici, in secondo luogo, un'ampia ed immediata ratificazione e il miglioramento continuo dei lavoratori domestici e delle loro condizioni di vita, infine, di prevedere incentivi ai fini di consentire un'efficace messa in pratica di queste misure.

Materiali UE

Employment in household services. EF (00) ISBN 92-897-0075-0

Il progetto di ricerca della Fondazione ha preso in esame la creazione di posti di lavoro nel settore dei servizi domestici e le esperienze dei lavoratori remunerati in questo settore. Riguarda la qualità di questo tipo d'occupazione e le condizioni di lavoro, nonché le implicazioni per le pari opportunità e l'inclusione sociale; sono alcuni temi affrontati nella ricerca.

Case study: Dry floor cleaning. OSHA-EU (01)103

Il documento evidenzia che la pulizia dei pavimenti con stracci ad acqua crea un rischio di scivolamento e inciampo, sia per gli addetti alle pulizie come per gli altre persone che passano attraverso una zona pulita. Una grande impresa che fornisce servizi di pulizia ha deciso di cercare, se fosse possibile, un'alternativa al secchio tradizionale - e - alla pulizia del pavimento. I risultati mostrano buone soluzioni che possono aiutare a ridurre la insicurezza e i rischi per la salute.

Household services in the European Union: developments in employment and equal opportunities. EF (01) ef0103

La crescita dell'occupazione nei servizi domestici in Europa è una misura per aumentare i tassi di occupazione. Esiste, tuttavia, una crescente attenzione della politica in tutta l'Unione sulla necessità non solo di raggiungere e mantenere alti tassi di crescita economica e occupazionale, ma anche per assicurare che questa crescita si traduca in posti di lavoro di buona qualità.

Preventing Work Related Slips, Trips, and Falls. OSHA-EU (01)14.

Scivoli e cadute sono la prima causa di incidenti in tutti i settori, dall'industria pesante fino al lavoro d'ufficio. Negli Stati Membri sono state identificate come le cause principali degli

incidenti che provocano più di 3 giorni di assenza dal lavoro. Pulizia carente e disordine generale sono una delle principali cause di scivoli e inciampi. Mantenere l'ambiente di lavoro pulito e ordinato, con piani e percorsi di accesso tenute liberi da ostacoli. La pulizia periodica e manutenzione per minimizzare i rischi. Metodi di pulizia e le attrezzature devono essere idonei alla superficie da trattare.

Employment in Household Services. EF (05)ef0102

Una panoramica del settore dei servizi domestici nell'Unione Europea, mostrando come la trasformazione del lavoro non retribuito, tradizionalmente svolto in casa è sempre più visto dai politici come avente potenziale per la creazione di posti di lavoro. Il rapporto analizza le esperienze attuali di lavoratori retribuiti e esamina le tendenze, le politiche e le migliori pratiche in questo settore.

World at work: Cleaners. OSHA-EU (05)581

La pulizia professionale è un servizio di carattere basilare che si svolge in tutto il mondo in diversi ambienti, sia all'interno che all'esterno. I lavoratori della pulizia costituiscono una parte importante della popolazione attiva totale, per esempio il 3% negli USA, il 4% in Finlandia, e il 10% della popolazione femminile di lavoro in Spagna. Questi lavoratori hanno spesso scarse qualifiche professionali e appartengono ai gruppi meno avvantaggiati per livello di istruzione e socioeconomico. Questo studio affronta i molteplici rischi professionali legati alle attività domestiche.

Cleaners and dangerous substances. OSHA-EU (08)41

Gli addetti alle pulizie sono a rischio di esposizione ai prodotti di pulizia per inalazione e contatto con la pelle, per le attività di lavoro bagnato, lesioni con ago e sporcizia. I problemi della pelle sono il problema più comune per questi lavoratori che corrono anche maggior rischio di sviluppare asma, bronchite cronica e altri problemi respiratori. Compiti più comuni sono la pulizia delle superfici - lavare i pavimenti, spolverare, passare l'aspirapolvere, lucidare pavimenti e superfici di lavoro - e la pulizia di routine. Questo E-Fact guarda come riconoscere le sostanze pericolose e spiega come essi possano entrare nel corpo e causare danni ma offre anche dei modi per prevenire o minimizzare i rischi.

Cleaners and musculoskeletal disorders. OSHA-EU (08)39

Il lavoro di pulizia in tutti i settori dell'industria e luoghi di lavoro, dagli hotel agli ospedali, dalle fabbriche alle aziende agricole. Essi lavorano all'interno e all'esterno, anche nelle aree pubbliche. Spesso lavorano di notte o al mattino presto, a volte da soli, gli addetti alle pulizie si trovano in ogni ambiente e il lavoro che svolgono è essenziale. Questi lavoratori possono essere sia alle dirette dipendenze del datore di lavoro, lavorando nei locali del datore di lavoro, oppure possono lavorare in un luogo gestito da un terzo. Essi possono essere dipendenti pubblici, essere assunti da imprese private, oppure possono essere lavoratori autonomi.

Preventing manual handling of residents in a care home. OSHA-EU, (08) TE7606536ENC

I disturbi muscolo-scheletrici (DMS) sono il problema di salute sul lavoro più comune in Europa, che affligge milioni di lavoratori. La campagna "Alleggerisci il carico" svolto per i premi delle buone prassi, che riconoscono le organizzazioni che hanno reso eccezionali e innovativi contributi ad occuparsi di queste patologie. I premi promuovono e favoriscono le soluzioni pratiche nei luoghi di lavoro e condividono queste buone prassi in tutta Europa. Questa pubblicazione contiene la sintesi di 20 esempi di lavoro di come le aziende e le organizzazioni provenienti da tutta l'Unione europea hanno adottato azioni contro le patologie muscolo scheletriche.

Risk Assessment for Care Workers. OSHA-EU(08) 35

Dopo una breve introduzione sui lavoratori a domicilio e la OSH nelle attività dei lavoratori d'assistenza, l'articolo include sezioni su "Come fare una valutazione del rischio" e "Come usare una lista di controllo. Una lista di controllo generale si presenta per aiutare a determinare se "il pericolo esiste sul luogo di lavoro?". Un ampio elenco di "soluzioni proposte ed esempi di misure di prevenzione" sono quindi considerate, per le diverse questioni poste nella lista generale. Un caso di studio è poi presentato mostrando come l'istruzione e la formazione adeguata, l'uso di strumenti di valutazione dei rischi e una guida delle risorse possono alterare la percezione di un lavoratore a domicilio sulle questioni della salute e sicurezza sul lavoro e per questo ridurre il potenziale di lesioni e richiami.

Slips, trips, falls and cleaners. OSHA-EU(08)37

Questo E-Fact spiega infatti le cause più comuni di scivoli, inciampi e cadute. Esamina perché il personale di pulizia è particolarmente a rischio di questo tipo di incidenti e delinea i passi che possono essere adottati per evitare che accadano. Elenca inoltre la normativa di tutela per questi lavoratori.

Work equipment, tools and cleaners. OSHA-EU (08)38

Questo E-Fact esamina come e perché gli addetti alla pulizia si feriscono usando le loro attrezzature. I disturbi muscolo-scheletrici sono un problema significativo, con studi che dimostrano che essi sono la principale causa di assenza dal lavoro, tra gli addetti alle pulizie. E-fact spiega infatti le fasi del processo di valutazione dei rischi, tra cui l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi. Comprende anche due casi di studio sulla prevenzione del danno e una lista di controllo dei pericoli più comuni associati all'uso di attrezzature di pulizia

Private households and extra-territorial bodies. EF (09) ef081413

Questa scheda contiene una raffigurazione delle condizioni di lavoro in due settori: le famiglie e gli organismi extra-territoriali. Ai fini di questo foglio, infatti, questi due settori sono visti come un unico settore.

Paper presentati in convegni e atti di convegni

FUDGE, J. (1997), *Little victories and big defeats: The rise and fall of collective bargaining rights for domestic workers in Ontario*, in A.B. Bakan and D. Stasiulus (eds) *Not one of the family: Foreign domestic workers in Canada*, University of Toronto Press 1997.

An IRENE/IUF conference. *Respect and Rights: Protection for domestic/household workers'*. 2008. published by IRENE and IUF. In www.domesticworkerrights.org/sites/default/files/report_en.pdf.

Altro materiale di rilievo

HEALEY, M. (1994), *Exploring the slavery of domestic work in private households*. unpublished MA thesis University of Westminster cited in Anderson, Bridget (2000) *Doing the Dirty Work? The Global politics of Domestic Labour* Zed Books London and New York

Council of Europe Parliamentary Assembly 17 May 2001 on domestic slavery. Include l'articolo di Mr John Connor MEP In assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/Doc01-/EDOC9102.htm.

Hidden In the home: Abuse of Domestic Workers with Special Visas in the United States. 2001. *Human Rights watch vol 13(2)*. Disponibile in: www.hrw.org/

Domestic work examined. In www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/feature/es0205206f.htm

HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE: *HSE Publishes new guide to prevent MSDs in cleaners*. Accessed 05 May 2009. www.hse.gov.uk/press/2003/e03078.htm.

Utilizzare i mocci con manico corto e svuotare i secchi in pozzi di alto livello, sono solo alcune delle pratiche insicure di lavoro che causano mal di schiena e tensioni per i lavori di pulizia. Gli orientamenti e casi illustrano i passaggi di base per riconoscere se un problema esiste e come rispettare gli obblighi di legge che tutti i datori di lavoro, imprese di pulizia e fornitori di attrezzature per la pulizia devono adottare per evitare problemi MSD.

Human Rights Watch Report. *Swept under the rug: abuses against domestic workers around the world*. Human Rights Watch vol 18 no 7 July 2006. In: www.hrw.org

ICTU Guidelines for the Employment of Domestic Workers. Disponibile in: www.siptu.ie/domestic/ICTUGuidelines

International Trade Union Confederation Publications - *Spotlight interview with Barbro Budin (Equality Officer) March 7 2008*. In www.ituc-csi.org/spip.php?article1895

Migrant Domestic Workers in Germany: Scope, Political Reactions and Implications' 2009. Disponibile su: www.migrationeducation.org/22.1.html?&rid=141&cHash=fbba66cbfe/

Respect and rights for domestic workers. Disponibile su: en.domesticworkerights.org/?q=node/47/

TELELAVORO

Articoli

ÅBORG, C., E, FERNSTRÖM and M, ERICSON. (2002), *Telework - Work Environment and Well Being. A Longitudinal Study*, Uppsala University, Department of Information Technology, Technical report 2002-031. Pp. 1-21. Disponibile su: www.it.uu.se/research/publications/reports/2002-031/2002-031-nc.pdf/

Il presente documento consiste nello studio svedese avente l'obiettivo di analizzare gli effetti del telelavoro per l'ambiente fisico e psicosociale di lavoro a domicilio e sul posto di lavoro ordinario, nonché in materia di salute e il benessere dei lavoratori. I lavoratori d'ufficio part-time che sono stati studiati hanno messo in evidenza gli effetti positivi del telelavoro per raggiungere un equilibrio tra lavoro e tempo libero, e per un lavoro più efficace.

AHLBERG, K. 1998. Focus on bargaining in the regulation of telework in Sweden, *EIROonline*, 1998

BARUCH, Y., *Teleworking: Benefits and Pitfalls as perceived by professionals and managers*, in *New Technology, Work and Employment* 15(1)

BARUCH, YEHUDA AND SMITH, IAN (2002), *The legal aspects of teleworking*, *Human Resource Management Journal* 12/3 61-75. Mette in luce alcuni degli aspetti giuridici del telelavoro

BT employees highlight benefits and drawbacks of teleworking, (2003) *Human Resource Management International Digest* 11/2 17-20.

Un sondaggio del 2000 del personale telelavoratore della British Telecom ha concluso che il telelavoro aumenta la produttività, riduce l'assenteismo e migliora la qualità della vita, nonostante anche l'aumento del numero di ore di lavoro.

HARRIS, LYNETTE (2003), *Home-based teleworking and the employment relationship*, *Personnel Review* 32/4 422-437.

Ha trovato nel suo studio che per due terzi degli intervistati un problema che li attanaglia è stabilire una connessione tra tempo di lavoro e tempo dedicato alla famiglia.

HOLSWORTH, M.S. 2003. The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment* Volume 18, Number 3, November 2003 , pp. 196-211(16)

HOTOPP, ULRIKE (2002), *Teleworking in the UK*, *Labour Market Trends* 110/6 311-318.

Questa si divide in telelavoratori e "telelavoratori a domicilio con sede principale a casa" (coloro che lavorano principalmente dalla loro casa per il lavoro principale), "telelavoratori a domicilio con le sedi di lavoro diverse" (quelli che lavorano da casa, in varie località, ma usano la loro casa come base) e "telelavoratori occasionali" (quelli che di solito non lavorano da casa o la usano come sede di base ma lo fanno per almeno un giorno nella settimana di riferimento dello studio)

HUUHTANEN, Pekka. (1996), *Telework brings new dimensions to working life*. Finnish Institute of Occupational Health. *Työterveiset* 2/1996 Special Issue, p. 16-17. Translated by Mia Arpiainen www.ttl.fi/Internet/English/Information/Electronic+journals/Tyoterveiset+journal

KONRADT, U., and A. WILM. (1999), *Health promotion in telework through health circles*, in *Zeitschrift für Gesundheitswissenschaften (ISSN 0943-1853)*. Volume (7), pp. 267-285.

Sono stati formati tre cerchi tedeschi della salute interaziendali composti da 24 telelavoratori per valutare lo stress e la tensione sviluppare e scambiarsi strategie di *coping*. Gli argomenti affrontati negli ambienti di salute sono state ore di lavoro, valutazione delle prestazioni, rapporto con i supervisori, colleghi e clienti, i problemi con i personal computer e software. Si è constatato che i telelavoratori svolgono più lavoro, turni di lavoro fino a sera e il fine settimana, necessitano di maggiori sforzi per mantenere il contatto con le autorità di vigilanza e collaboratori, mancano la fiducia delle autorità di vigilanza e collaboratori, sono afflitti da un senso di essere abbandonati e spesso utilizzano software e documenti obsoleti.

KONRADT, UDO, SCHMOOK, RENATE. WILM, ANDREAS, HERTAL, GUIDO (2000), *Health circles for teleworkers: selective results on stress, strain and coping styles*, *Health Education Research* 15/3 327-338.

Definisce il telelavoro come 'una forma decentrata mediata dal computer di lavoro che consente ai dipendenti di lavorare in luoghi distanti dalla organizzazione principale.

LARCHER, C., M.F. KOULOUMDJIAN and V. COHEN-MONTANDREAU. (1994), *Telework - A dream or a reality*, *Travail et sécurité (ISSN 0373-1944)*. Volume (61), pp.18-23.

Questo articolo presenta una panoramica della situazione attuale in Francia per quanto riguarda il telelavoro. Temi trattati: la crescente importanza del telelavoro; le imprese che fanno ricorso al telelavoro; conseguenze della distanza tra i lavoratori e la loro gestione; carta sul telelavoro sottoscritta dai rappresentanti dei lavoratori e management ; gestione del tempo, le forme di telelavoro (reti, la condivisione di luoghi di lavoro, il lavoro mobile e lavoro a domicilio), sintesi dei risultati di un sondaggio sul telelavoro.

MANN, S., HOLDSWORTH, L. (2003), *The Psychological impact of teleworking: stress, emotions and health*, in *New Technology, Work and Employment* 18/3 196-211.

Suggerisce un impatto negativo del telelavoro rispetto al lavoro d'ufficio. I risultati indicano un impatto emotivo negativo in termini di solitudine, irritabilità, preoccupazione e senso di colpa. I telelavoratori, apparentemente, soffrono di più dei sintomi di malattie mentali o di stress rispetto ai lavoratori che svolgono la prestazione in ufficio.

MARUYAMA, T., P.G. HOPKINSON and P. JAMES. A multivariate analysis of work-life balance outcomes from a large scale telework programme' *New Technology, Work and Employment* 24:1.

MONTREUIL, S., K. LIPPEL. (2003), *Telework and occupational health: A Quebec empirical study and regulatory implications*, in *Safety Science (ISSN 0925-7535)*. Volume (41), pp.339-358.

Questo articolo affronta i problemi della salute connessi al telelavoro. Basato su una rassegna bibliografica, una ricerca empirica e i risultati di casi condotti all'interno di organizzazioni con sede in Canada, lo studio prende in considerazione le questioni sociali, ergonomiche e normative rilevanti per la salute e sicurezza dei telelavoratori. I casi e la ricerca bibliografica hanno mostrato che il telelavoro da casa è generalmente visto come avente un effetto positivo sulla salute dei lavoratori, anche se sono stati identificati i potenziali problemi derivanti dalla progettazione delle postazioni di lavoro, per lunghe ore e l'isolamento.

MSD ON LINE. *Addressing musculoskeletal disorders in the telecom industry*. Accessed 03 May 2009. www.msdonline.org/

La ricerca del gruppo della salute e la sicurezza sul lavoro del comitato del dialogo sociale per le telecomunicazioni nel 2003 ha rivelato che oltre il 60% dei 1,3 milioni di persone occupate nel settore usano attrezzature munite di videotermini (DSE), mentre circa un quarto sono i tecnici del servizio, valutazione del rischio di quest'ultimo gruppo ha mostrato che l'85% è a rischio medio o alto di sviluppare MSD. E 'inoltre emerso che una serie di attività sono state intraprese per affrontare questi problemi, ma non vi è chiara indicazione di buone pratiche che contribuiscono a fornire una comprensione comune dei rischi e di come possono essere ridotti al minimo.

PERIN, E. (2008), *Telework in Belgium*, Institute for Labour Studies, Catholic University of Leuven, 14-01-2008. Disponibile su <https://eurofound.europa.eu/eiro/2007/11/articles/be0711019i.htm>.

RUDOLPH, W.D., *Commentary on the law on telework [Germany]*, in *Computer Fachwissen für Betriebs- und Personalräte* (ISSN 1430-0400). Volume (7), p 32.

Temi: commento sulla legge, la Germania, la legislazione, il congedo di maternità, la retribuzione, il telelavoro; condizioni di lavoro.

STANWORTH J., C. STANWORTH. (1989), *Hometruths about Teleworking*, in *Personnel Management*, November 1989.

STURGEON, A. (1996), *Telework: threats, risks and solutions*, in *Information Management and Computer Security* 4/2 27-38.

THE DIPLOMAT PROJECT. *European Charter for Telework*. Accessed 24 April 2009. cordis.europa.eu/infowin/acts/rus/projects/ac222.htm/.

Il progetto DIPLOMAT ha sviluppato una Carta europea per il telelavoro approvato dai 600 firmatari provenienti da tutta l'Europa. Tra questi figurano uomini politici, amministratori delegati, i sindacati e i rappresentanti delle amministrazioni pubbliche. La Carta ha dichiarato che il telelavoro "costituisce una nuova modalità di organizzazione del lavoro e della gestione, ha il potenziale per contribuire in modo sostanziale al miglioramento della qualità della vita, sostenibilità delle pratiche di lavoro e pari partecipazione dei cittadini a tutti i livelli".

TREIER, M. 2001. Regulation difficulties in teleworking taking into consideration the balance between salaried work and family life. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* (ISSN 0340-2444). Volume (55), pp.239-248.

Questo articolo presenta i principali risultati di uno studio che si occupa di aspetti di autoregolamentazione e regolamentazione familiare per identificare i principali fattori di stress e tensione nel lavoro integrato sistema-famiglia e telelavoro. Sono descritte e discusse le difficoltà legate al lavoro. Si è concluso che è importante prendere in considerazione non solo gli aspetti classici di progettazione del lavoro, ma anche i processi della regolamentazione sociale e della famiglia.

TREMBLAY, DIANE-GABRIELLE (2002), *Balancing work and family with Telework? Organisational issues and challenges for women and managers*, in *Women in Management Review* 17(3/4) 157-170

Uno dei problemi è che lo status del telelavoratore è mal definito. Ha svolto la sua ricerca in Canada ed ha rilevato che il 58,8% sono lavoratori autonomi. Del resto, che sono stati considerati come lavoratori dipendenti, il 35% non sono membri del sindacato e il 6,6% sono membri del sindacato.

VENDRAMIN, P., G, VALENDUC., I, ROLLAND., R, RICHARDSON., A, GILLESPIE., V, BELT., D, CARRE., S, MAUGERI., Y, COMBES., A, PONZELLINI., R, PEDERSINI and S,

NERI. (2000), *Flexible Work Practices and Communication Technology*, Accessed 06 May 2009. www.ftu-namur.org/flexcot/index.html.

L'obiettivo generale del progetto FLEXCOT è quello di stabilire in quale misura le tecnologie della informazione e della comunicazione (TIC) possono essere utilizzate al fine di sviluppare nuove pratiche di lavoro flessibili, che sarebbero socialmente più sostenibili di quelle attuali. In seguito alla preparazione di uno stato dell'arte delle ricerche in corso, una serie di casi di studio è stata presa in considerazione, concentrandosi su quattro settori distinti: stampa ed editoria, ingegneria civile, settore bancario e assicurativo e dei servizi sanitari decentrati.

WAERD, N and S. GHASSON. *Teleworking: An assessment of socio-psychological factors*, in *Facilities*, Vol 19, Issue 1 /2, 61-71.

ZAKRZEWSKA- SZCZEPANSKA, K. (2005), *Occupational safety and health for teleworking*, Volume (9), pp.34-37.

Sono presentati i regolamenti dell'Unione europea in materia di telelavoro. Sono descritte le tipologie dei posti di lavoro per i quali il telelavoro è possibile e gli obblighi dei datori di lavoro verso i telelavoratori per quanto riguarda la salute e sicurezza sul lavoro.

Libri

BLANPAIN, ROGER (Ed) (2007), *European Framework Agreements and Telework*, Kluwer Law International, the Netherlands.

MCKAY S., M, CRAW and D. CHOPRA. (2006), *Migrant workers in England and Wales An assessment of migrant worker health and safety risks*, HSE Books.

PAAVONEN, W and H, PAAVONEN.(1998), *Telework - Good practice for the future*, Swedish National Board for Industrial and Technical Development (NUTEK), Stockholm.

Casi di studio, condizioni di lavoro, conferenze, Europa, flessibilità dell'orario di lavoro, le prospettive future; lavoro a domicilio, gli aspetti giuridici, le nuove tecnologie, il ruolo di governo, il ruolo di direzione; ruolo delle organizzazioni dei lavoratori, aspetti sociali, la Svezia, il telelavoro, organizzazione del lavoro; progettazione del luogo di lavoro.

TESSLET, J (1998), *Telework*, in *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, vol III ed J. Stellman ILO Geneva.

Materiali OIL

DI MARTINO, VITTORIO AND WIRTH, LINDA *Conditions of work digest: Telework* (1990) ILO Geneva *Part 1, Telework: an overview*

Si dice, in base a questa Parte, che il telelavoro ha avuto inizio dieci anni fa. La definizione proposta qui è che si tratta di 'una forma di lavoro in cui (a) il lavoro viene eseguito in una postazione lontana dagli uffici centrali e dagli impianti di produzione, separando così il lavoratore dal contatto personale con i colleghi, (b) nuove tecnologie permettono questa separazione, facilitando la comunicazione'. Si citano anche i vantaggi del telelavoro per le persone con disabilità e per le zone rurali e isolate.

Telework. Compendium of up-to-date factual data on telework (ILO). Conditions of Work Digest (ISSN 0257-3512) 1990.

Questo numero del digesto della OIL sulle condizioni di lavoro composto da 3 parti principali, presenta una vasta panoramica del telelavoro. L'introduzione esamina la portata del telelavoro,

le ragioni della sua introduzione e le sue implicazioni per i lavoratori, i datori di lavoro e comunità. La seconda parte contiene 57 descrizioni dei casi pratici del telelavoro, ivi comprese le iniziative delle autorità pubbliche e le esperienze aziendali.

Di MARTINO, V. 2001. *The high road to teleworking*. ILO Publications, Genève.

Questa pubblicazione cerca di identificare le forme di telelavoro, che offrono maggiori benefici a tutte le parti interessate. Gli argomenti trattati: evoluzione del telelavoro, gli sviluppi in diversi Paesi, la nuova geografia del telelavoro, telelavoro e lavoro, il telelavoro e la parità delle opportunità di occupazione, il telelavoro e la qualità della vita lavorativa; regolamentazione del telelavoro, telelavoro e politica pubblica; come ottenere migliori condizioni nell'ambito del telelavoro.

Code of Practice on Teleworking. Accessed 21 April 2009. www.ilo.org.

Codice di Condotta in materia di telelavoro (recentemente rinominata Codice di Condotta in materia di e-lavoro), che è stato approvato dall'associazione dei datori di lavoro 'IBEC e il Congresso dei sindacati irlandese. Il codice favorisce l'introduzione di politiche formali di telelavoro in aziende e organizzazioni, come un modo per evitare potenziali problemi che possono sorgere a causa dell'introdurre di una nuova forma di organizzazione del lavoro.

Initiatives in public administrations. Accessed 21 April 2009. In www.ilo.org.

L'introduzione del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni offre l'opportunità per i governi di influenzare lo sviluppo di buone pratiche nella regolamentazione del telelavoro all'interno dei Paesi. Ad esempio, il libro bianco per il miglioramento dei servizi pubblici, del febbraio 2000, definisce una strategia per la gestione del settore pubblico in Spagna per il ventunesimo secolo. Il telelavoro inizialmente introdotto con un progetto pilota, è visto come uno dei migliori strumenti per migliorare la qualità dei servizi.

National Initiatives of telework. Accessed 21 April 2009. In www.ilo.org.

A livello di singoli stati, la maggior parte dei Paesi non dispongono attualmente di leggi specifiche sul telelavoro. Tuttavia, un dibattito su questo tema è, direttamente o indirettamente, in corso in diversi Paesi. In alcuni Paesi, alcune iniziative legislative sono state prese recentemente, alcuni esempi citano Brasile, Belgio, Paesi Bassi, Germania.

The driving forces of telework. Accessed 21 April 2009. In www.ilo.org.

Come gli scrittori europei Werner Korte e Richard Wynne hanno sottolineato, "La gamma di fattori che possono potenzialmente influenzare lo sviluppo di accordi di telelavoro all'interno di una economia è ampio [...] Questi fattori, diretti e indiretti, interagiscono in modo complesso per creare i contesti nazionali e regionali in cui si sviluppa il telelavoro.

Materiali UE

Telework: Impact on living and working conditions. 1984. *EF (97)85/01*

Telelavoro: Impatto sulla vita e le condizioni di lavoro. 1984. EF (97) 85/01. La presente relazione su uno studio finanziato dalla CES comprende: la società di informazione, il cambiamento del quadro di analisi del telelavoro; tre dimensioni importanti (tecniche e organizzative, modifica la percezione dello spazio e del tempo, la percezione dei lavoratori e soddisfazione nel loro lavoro). Particolare attenzione è rivolta al telelavoro in Francia (settori pubblico e privato, interviste con i dirigenti e i telelavoratori, i concetti di autonomia dei lavoratori e integrazione del telelavoro nella comunità e nella vita quotidiana). Casi di studio sono previsti anche per: Repubblica federale di Germania, Paesi Bassi, Danimarca, Norvegia, Svezia, Regno Unito, Italia, Stati Uniti d'America.

Status report on European telework - Telework 1997. COM (97) DGXIII-B

Temi: Europa, Comunità europee, glossario, lavoro a domicilio, relazione, telecomunicazione, organizzazione del lavoro

Framework agreement on telework. COM (02)579

Il documento fa riferimento all'accordo tra i rappresentanti a livello europeo dei datori di lavoro e dei sindacati (CES, UNICE / UEAPME e CEEP) che è stato firmato a Bruxelles il 16 luglio 2002). Questo è stato il primo accordo europeo da attuare direttamente dalle parti sociali mirato a dare maggiore sicurezza ai telelavoratori nell'UE, pur mantenendo la flessibilità aziendale.

Deployment of Telework in European Public Administrations. EF (05) ef9916

Un rapporto di uno studio pan-europeo, i cui obiettivi erano quelli di identificare le pubbliche amministrazioni, operatori del telelavoro a livello comunitario locale, regionale e nazionale in ciascuno dei 15 Stati membri dell'UE e istituzionale; giudicare la gestione del telelavoro, e fornire una panoramica comparata.

Outsourcing of ICT and related services in the EU. EF (05) ef04137

Basato principalmente su un corpo di una ricerca che copre più di due decenni, la relazione definisce il campo di applicazione della 'offshore outsourcing' e dei servizi coinvolti. Esso comprende anche questioni come la distribuzione di occupazione nei servizi ICT in Europa, guidando i fattori di servizi ICT in outsourcing e le attuali tendenze in offshore outsourcing.

Technology in the workplace. EF (05) ef0698

L'uso del computer è in crescita continua, mentre il numero dei lavoratori che utilizzano solo le tecnologie della macchina o nessuna è in diminuzione. Le nuove tecnologie mettono a dura prova i lavoratori richiedendo di aggiornare continuamente le proprie competenze. La quarta Working Conditions Survey (2005) ha analizzato la prevalenza crescente di computer sul luogo di lavoro (cfr. Capitolo 5: "La natura del lavoro" nei comitati aziendali europei relazione 2005. Circa il 27% dei lavoratori ora lavorano con i computer tutte, o quasi tutte, le ore di lavoro; nel 1990, la percentuale corrispondente era di circa il 13%. Tuttavia, una percentuale significativa (64%) dei lavoratori ancora mai o quasi mai ha utilizzato Internet o e-mail, e solo circa il 2% del telelavoro è a tempo pieno.

Work organisation, technology and working conditions. EF (05) ef0205

Un esame degli effetti del crescente uso di macchine e tecnologie informatiche per l'ambiente di lavoro e la qualità delle condizioni di lavoro. Lo studio descrive il rapporto tra tecnologia, modelli di organizzazione del lavoro e condizioni di lavoro e individua le tendenze e i cambiamenti in entrambe le situazioni di lavoro e nell'uso della tecnologia.

Implementation of the European Framework Agreement on Telework, Report by the European Social Partners

Le parti sociali europee hanno presentato la prima relazione congiunta sull'attuazione dell'accordo quadro sul telelavoro negli Stati membri e nei Paesi del SEE. Riassumendo, il telelavoro è una forma di lavoro in via di sviluppo, che offre vantaggi sia per i lavoratori che per i datori di lavoro. Esso consente un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata e fornisce alle aziende l'opportunità di coniugare una maggiore flessibilità con la sicurezza - la "flexsicurezza"

Social Implications of Teleworking: the social security position of teleworkers in the European Union. EF (06) wp9727

La presente relazione analizza prima la posizione giuridica dei telelavoratori e poi esamina le questioni del diritto sociale connesse con il telelavoro, per vedere come vengono affrontati oggi e quali direzioni sono previste per il futuro. La presente relazione è parte di una serie di tre

relazioni consolidate sulla posizione giuridica dei telelavoratori. In tali relazioni il diritto del lavoro, la sicurezza sociale e la tutela della salute dei telelavoratori sono trattati rispettivamente.

Hazard prevention in Teleworking at other information service activities. OSHA-EU (08)38

Questo documento affronta il telelavoro in altre attività di servizi di informazione. Gli elementi compreso il documento: una serie di raccomandazioni che costituiscono il corpo del problema teorico, un caso di studio, un elenco di attività educative che possono essere sviluppati dal caso di studio e una sezione della legislazione. Diverse attività didattiche vengono proposte nel documento, con l'obiettivo di sostenere gli strumenti per affrontare le questioni della prevenzione nel corso dell'istruzione.

Use of technology and working conditions in the European Union. EF (08) ef0881

A seguito del 2005 Cae, Eurofound ha effettuato ulteriori analisi approfondite dei suoi accertamenti sui temi chiave in materia di condizioni di lavoro nell'Unione europea. Il rapporto tra l'uso della tecnologia, condizioni di lavoro e la salute e il benessere dei lavoratori in Europa è stato uno dei temi esplorati. La ricerca ha preso in esame quattro diverse categorie di tecnologie utilizzate nei luoghi di lavoro - macchine, computer, macchine e computer, e non la tecnologia - al fine di valutare la loro influenza sulle condizioni di lavoro e di salute e sicurezza.

Risk Assessment for Teleworkers. OSHA-EU (08) 33

Dopo una breve introduzione al telelavoro e la salute e sicurezza sul lavoro, l'articolo include le sezioni su 'Come fare una valutazione del rischio' e 'Come usare una lista di controllo'. Una lista di controllo è poi presentata per aiutare ad identificare i rischi connessi al telelavoro. Un ampio elenco di 'soluzioni proposte ed esempi di misure di prevenzione' è poi preso in considerazione per alcune delle questioni sollevate nella lista generale. È poi presentato un caso di studio, mostrando le sfide affrontate dal telelavoro.

Altro materiale di rilievo

Research Institute for Labour and Employment, *A survey on Home Teleworking in Flanders*, 1994.

ECATT: Commercio elettronico e tendenze di telelavoro, www.flexibility.co.uk/flexwork/location/ecatt.htm

Finlandia è leader del telelavoro in Europa. In netti.sak.fi/sak/englanti/articles/teleworking.htm

Linee guida per il telelavoro del ministero delle finanze danese, 1999, in www.fm.dk/Publikationer/1999/Guidelines%20for%20teleworking.aspx?mode=full

Aspetti giuridici, organizzativi e gestionali del telelavoro. Nuovi metodi di lavorare in una compagnia europea virtuale. *The Opportunities and Constraints for Teleworking and Business Restructuring in Europe.* Scritta dal largo gruppo di autori dalle diverse compagnie, ATTICA, PRACTICE e COBRA disponibile come DF su: www.etw.org/2003/Archives/LEGAL_OR.pdf

OH&S in the Home Office' by Telework Australia. In www.teleworkaustralia.net.au/doclibrary/public/pdfs/OHS.pdf

Quarterly National Household Survey. In www.flexibility.co.uk/flexwork/location/Teleworking-Ireland.htm

Statistica Sevezia. Relazione sul telelavoro tra el comunità nei mercati di lavoro locali ,in 3 più grandi città in Svezia. Report, 1998 , p.9.

Telelavoro sostenibile. Sustel (2004), www.sustel.org//

LAVORO PARASUBORDINATO OVVERO AUTONOMO ECONOMICAMENTE DIPENDENTE

Articoli dei riviste

BÖHEIM, R AND MUEHLBERGER, U (2006), *Dependent forms of self-employment in the UK: identifying workers on the border between employment and self-employment*, IZA Discussion Paper No 1963.

L'autore della ricerca nel Regno Unito ha evidenziato che lavoratori parasubordinati in media hanno un'età superiore ai dipendenti e inferiore ai lavoratori autonomi. Le ore di lavoro sono state una media 41 per i lavoratori autonomi, 37 per i lavoratori dipendenti autonomi e 34 per i dipendenti. Il lavoro autonomo dipendente è associato ad alta fluttuazione di mercato, più bassa anzianità di occupazione e le qualifiche più povere che rende questi lavoratori probabilmente i primi ad essere licenziati in tempi di ristrutturazione.

MAYHEW, C. (1997), *Self-employed builders in Australia and the United Kingdom: A comparison of occupational health and safety outcomes and regulatory compliance*. *Journal of Occupational Health and Safety - Australia and New Zealand* (ISSN 0815-6409). Volume (13), pp. 229-237.

Risultati delle indagini di piccoli costruttori in Queensland, Australia (n = 500) e nella regione sud-ovest dell'Inghilterra (n = 100) sono discussi in termini di differenze nelle situazioni pericolose, la comprensione e la conformità legislativa, e di procedure di esecuzione. L'esperienza a lungo termine con la legge sulla salute e sicurezza sul lavoro in Gran Bretagna ha portato a una migliore comprensione della normativa della salute e sicurezza nel settore edile. Tuttavia, a causa di crescenti livelli di concorrenza, le misure di protezione sono spesso compromesse.

MUEHLBERGER, U AND PASQUA, S (2006), *The "continuous collaborators" in Italy: hybrids between employment and self-employment?*, Centre for Household, Income, Labour and Demographic economics, (CHILD), Italy.

Ha preso in esame i lavoratori con un contratto di collaborazione continuativa (parasubordinati), in Italia, dove rappresentano l'1,8% - 5,3% della forza lavoro italiana. Le differenze nelle stime derivano dalla mancanza di una definizione standard. Anche se l'obiettivo di questi contratti è di avere un contratto più flessibile per essere di beneficio per il datore di lavoro e il lavoratore, secondo questi autori, è stato utilizzato come un'alternativa a basso costo al contratto a tempo determinato e a contratti a tempo indeterminato.

PARSLOW, R.A., A.F, JORM., H, CHRISTENSEN., B, RODGERS., L, STRAZDINS and R.M, D'SOUZA. (2004), *The associations between work stress and mental health: A comparison of organizationally employed and self-employed workers*, in *Work and Stress* (ISSN 0267-8373). Volume (18), pp. 231-244.

Questo studio ha esaminato l'associazione tra fattori di stress sul lavoro e problemi di salute mentale nel caso dei lavoratori parasubordinati. Esso ha inoltre esaminato le associazioni tra lo stress e l'uso di medico di medicina generale (GP) da parte di questi due gruppi. 2275 uomini e donne occupate di età compresa tra 40 a 44 anni ha partecipato a un sondaggio della comunità. I partecipanti hanno inserito risposte nel questionario in un computer palmare sotto la supervisione di un intervistatore.

PERNICKA, SUSANNE (2006), *Organising the self-employed: theoretical considerations and empirical findings*, in *European Journal of Industrial Relations* 12/2.

Si riferisce alla crescita di lavoratori parasubordinati in Austria, Germania e Danimarca si stima che questi rappresentano solo l' 1-2% della forza lavoro totale, anche se l'autrice si riferisce all'Italia che ha l' 11% di lavoratori impiegati con questi tipi di contratti. Il suo articolo riguarda l'assunzione di questi lavoratori per mezzo dei sindacati, in particolare in Austria.

Materiale UE

Interest in self-employment. EF (00) ef0017

La presente relazione esamina i problemi di imprenditorialità e lavoro autonomo. Chi sono i lavoratori autonomi, e quali sono le caratteristiche di coloro che sono interessati dal lavoro autonomo, sono le questioni principali affrontate in questo capitolo. Tra gli attualmente impiegati, il tredici per cento sono lavoratori autonomi. Le donne sono ancora sottorappresentate in questa categoria.

Occupational safety and health for the self-employed. OSHA-EU (02)IBH

L'obiettivo di questo progetto era quello di aumentare la consapevolezza della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro tra i potenziali imprenditori e studenti che intendono passare al lavoro autonomo. Il coordinatore tedesco ha affrontato il laboratorio, mentre il partner spagnolo si è occupato dell'ufficio. I moduli formativi servono come guida per svolgere seminari volti a innalzare il livello di consapevolezza della sicurezza e della salute in laboratorio e in ufficio.

Economically dependent workers, employment law and industrial relations. EF (05) ef0353

Questo foglio informativo fornisce una breve panoramica di una futura- ricerca sul tema dei lavoratori parasubordinati. La loro situazione è stata ampiamente dibattuta nella maggior parte dei Paesi in tutta Europa. Lo studio comparato analizza come l'emergere di questa nuova categoria ha messo in discussione il quadro normativo esistente e messo in evidenza eventuali carenze del sistema attuale di protezione delle condizioni di lavoro.

Working Conditions of the Self-Employed in the European Union. EF (05) ef9741

Questa sintesi si basa su un'analisi dei risultati della seconda indagine europea sulle condizioni di lavoro condotta nel 1996. I risultati dell'indagine mostrano che lo stress e disturbi muscolo-scheletrici sono i principali rischi di salute sul luogo di lavoro e sottolinea la necessità di un approccio olistico e multidisciplinare per la prevenzione dei rischi professionali in Europa.

Self-Employment: Choice or Necessity? EF (06) ef0022

Durante l'estate del 1998 più di 30.000 persone di età compresa tra i 16 e 64 anni provenienti da 16 Paesi europei sono state intervistate sul loro stato di occupazione attuali, le loro condizioni di lavoro e le loro preferenze. Questo foglio riassume i principali risultati dell'indagine in materia di lavoro autonomo e lavoratori autonomi.

Liability in subcontracting processes in the European construction sector. EF (08) ef0894

Il rapporto sottolinea le notevoli differenze che esistono tra le varie normative nazionali sulla responsabilità in vigore negli otto Stati membri in esame (Austria, Belgio, Finlandia, Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi e Spagna). La tradizione giuridica e la cultura delle relazioni industriali diversa nei Paesi interessati significa che i risultati della ricerca sono altamente specifici per ogni situazione nazionale e che alcuni elementi sono trasferibili.

Altri materiali rilevanti

Ministerio de Trabajo e Inmigracion. In Spagna lo statuto del lavoro autonomo include disposizioni relative ai lavoratori autonomi. Sono inclusi anche i lavoratori autonomi economicamente dipendenti. Nella sezione 4.3.3.1. Disponibile su www.mtas.es/en/Guia/texto/guia_1_4_3.htm /

Altro

Articoli di riviste

ANDERSON B. (2001) *Why Madam has so many bathrobes?: demand for migrant workers in the EU*, in *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografi* 92(1) 18-26

ANGEL, John, *Electronic Business La*, (2003) 5 EBL 1, 1

ARTAZCOZ, L., C, BORRELLA., J, BENACHB., I, CORTESA and I, ROHLFS. *Women, family demands and health: the importance of employment status and socio-economic position*. Accessed 02 May 2009. [dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2003.10.029/](https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2003.10.029/).

Uno studio del rapporto tra lavoro, responsabilità familiari e di salute in generale. Le principali conclusioni sono che per le donne occupate questa forma di lavoro migliora la salute, le donne occupate tuttavia hanno meno ore di sonno e fanno meno attività fisica rispetto a coloro che non sono impiegati attraverso questa forma di lavoro. L'obiettivo di questo studio è di analizzare se esistono le disuguaglianze nella salute tra le casalinghe e le donne occupate, e di valutare se il rapporto tra esigenze familiari e di salute è diverso in base allo stato di occupazione.

BATTAGLINI, E. (ed.), *Percezione dei rischi nell'Impresa post-fordista*, IRES Istituto di Ricerche Economiche e Sociali, Rome (forthcoming – at the time).

BLASCO MAYOR, A. 2002. Mayor A. New forms of work organization resulting from the decentralization of production. Consequences on occupational safety and health. *Prevención, trabajo y salud (ISSN 1575-1392)*. Volume (18), pp.27-38.

Questo articolo esamina le responsabilità dei datori di lavoro in materia di sicurezza e salute sul lavoro nel contesto di queste nuove forme di organizzazione del lavoro ed evidenzia le lacune della legislazione che devono essere riempite.

BRESLIN, F., C, DAY., D, TOMPA., E, IRVIN., S, BHATTACHARYYA., J, CLARKE and J, WANG. 2005. Toronto: Institute for Work and Health. *Systematic Review of Risk Factors for Work Injury Among Youth*, Institute for Work & Health. **Pp.1-13**. In www.iwh.on.ca/system/files/documents/summary_risk_factors_youth_2006.pdf.

Alcuni studi hanno rilevato che i giovani lavoratori sono più probabili rispetto ai lavoratori più anziani a sostenere gli infortuni sul lavoro e, di conseguenza notevoli risorse sono state spese per programmi di sicurezza dei giovani lavoratori. Tuttavia, questi programmi sono stati sviluppati senza un esame complessivo di tutti i fattori che portano i giovani lavoratori agli infortuni. Questo studio contiene una serie di conclusioni e raccomandazioni che saranno di interesse per una serie di interlocutori, fra cui i responsabili politici e altre persone coinvolte in programmi di sicurezza a favore dei giovani lavoratori.

BURCHELL, B., S. DEAKIN and S. HONEY. 1999. *The employment status of individuals in non-standard employment*. Report for the British Department of Trade and Industry.

BURCHELL, B, J., D. DAY., M. HUDSON., D. LADIPO., R. MANKELOW., J.P. NOLAN., H. REED., I.C. WICHERT and F. WILKINSON. (1999), *Job Insecurity and Work Intesification*. Joseph Rowntree.

CAMPBELL CLARK, S (2000), *Work/family border theory: a new theory of work/family balance*, *Human Relations* 53/6 747-770

DANIELLOU, F. (1999), *Musculoskeletal disorders; "sick" workplace syndrome*, *TUTB Newsletter: SpecialReport MSD in Europe*. No (11-12), pp. 32-35.

L'articolo si concentra su MSD come un sintomo di una sindrome più forte di una sensazione di impotenza. Ricerca su MSD comporta problemi organizzativi, lo stress biomeccanico, stress legato al lavoro mentale e disturbi somatici. Un approccio globale per affrontare MSD prenderà in considerazione i fattori fisici, organizzativi e sociali.

DATTA, K., C, MC ILWAINE., Y, EVANS., J, HERBERT, and J, WILLS, (2007), *From Coping Strategies to Tactics: London's Low-Pay Economy and Migrant Labour*, in *British Journal of Industrial Relations*, Volume (45), pp. 404-432. ejournals.ebsco.com/direct.asp?ArticleID=4A518BD01A3FD809823F

Il documento presenta una panoramica per quanto riguarda il drammatico aumento delle dimensioni della popolazione straniera nata a Londra, un numero sproporzionato di posti di lavoro mal pagati a Londra ora occupati da immigrati nati all'estero. Questo articolo esamina il modo in cui i lavoratori migranti scarsamente retribuiti sopravvivono in un rapido e sempre più disuguale cambiamento del mercato del lavoro. La ricerca suggerisce che i lavoratori migranti hanno dovuto creare una serie di tattiche innovative per garantire la loro sopravvivenza a breve termine, nonché consolidare le loro ambizioni a lungo termine per l'avvenire.

DEX, S and A, MCCULLOCH. (1995), *Flexible employment in Britain: A Statistical Analysis*, Equal Opportunities Commission Research Discussion Series, Manchester.

DOOLEY, D., J FIELDING and L, LEVI, *Health and unemployment*, Annual Review of Public Health, Vol. 17, 1996, pp. 449-65.

FIDDERMAN, H. (2008), *House of Hazards?* in *The Journal of the Working Environment Tolley's Health and Safety at Work*, February 2008, 18.

FREDMAN, S. (2004), *Women at Work: The broken promise of flexicurity*, in ILJ vol 33 no 4 December pp 299-319.

GAMPERIENE, M., J,F, NYGARD., I, SANDANGER., M, WÆRSTED and D, BRUUSGAARD. (2009), *The impact of psychosocial and organizational working conditions on the mental health of female cleaning personnel in Norway*, Accessed 03 May 2009, www.occup-med.com/content/1/1/24.

Lo studio dimostra che i problemi di salute mentale sono frequenti tra gli operatori di pulizia donne in Norvegia. I nostri risultati indicano che la qualità della *leadership*, la collaborazione con i colleghi, e l'origine etnica sono significativamente associati alla salute mentale.

HAIGH F and O. MEKEL. Policy health impact assessment.

HEALTH AND SAFETY AUTHORITY. *Guidelines on Risk Assessments and Safety Statements*. Accessed 02 May 2009, In http://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Safety_and_Health_Management/Guidelines%20on%20Risk%20Assessments%20and%20Safety%20Statements.pdf.

Linee guida volte ad aiutare un datore di lavoro o lavoratore autonomo alla gestione della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro. Effettuare una valutazione dei rischi e la preparazione di una dichiarazione di sicurezza non è solo fondamentale per ogni sistema di gestione della sicurezza e della salute ma è un obbligo giuridico.

HEALTH AND SAFETY LABORATORY: Case Studies. Accessed 03 May 2009, in osha.europa.eu/data/provider/55/

La Health and Safety Laboratory (HSL) è la leader in Gran Bretagna della salute e degli impianti industriali di sicurezza. Operative come l'Agenzia del Health and Safety Executive (HSE), HSL svolge un ruolo fondamentale nel sostenere la missione di HSE per garantire che i

rischi per la salute e sicurezza derivanti da attività di lavoro siano adeguatamente controllati. Ciò implica due aree principali di attività: supporto operativo attraverso le indagini dell'incidente e gli studi di situazioni di lavoro e il lavoro a lungo termine per l'analisi e la risoluzione dei problemi legati alla salute e sicurezza sul lavoro.

ISON, T. *The Forensic Lottery: A critique on tort liability as a system of personal injury compensation* (1967) Staples Press.

JOHNSTONE J.P., M. QUINLAN and D: WALTERS. (2007), *Regulating Supply Chains to improve Health and Safety*, *Industrial Law Journal* vol. 36/2 163-187.

MAYHEW C and M. QUINLAN. (1999), *The effects of outsourcing on occupational health and safety: a comparative study of factory-based workers and outworkers in the Australian clothing industry*, in *International Journal of Health Services* 29(1), 83-107

O'HARA, R. (2002), *Scoping exercise for research into the health and safety of homeworkers*, Health and Safety Laboratory

QUINLAN M., C, MAYHEW and P, BOHLE. (2000), *Contingent work: health and safety perspectives or the global expansion of precarious employment, work disorganisation and occupational health: a review of recent research*, Dublin 22–23 May 2000, organised by Gunnar Aronsson and Kerstin Isaksson, National Institute of Working Life, Stockholm. Paper presented to 'just in time employed — organisational, psychological and medical perspectives', European Union Research Workshop

QUINLAN M, C. MAYHEW and P. BOHLE. (2001), *The Global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research*, *International Journal of Health Services*, vol 31, part 2 pp 335-414

RUBIN, J., M.S, RENDALL., L. RABINOVICH., F. JANTA., B and C. VAN ORANJE-NASSAU. (2008), *Migrant women in the EU labour force*, Rand Europe. In www.rand.org/pubs/technical_reports/2008/RAND_TR591.3.pdf

SCHIAVELLA, W. Italy: trade union action-oriented research into occupational diseases. *Hesa Newsletter*. 2006, n. 29.

L'articolo spiega che i disturbi di salute subiti dalle donne lavoratrici sono spesso relegati a "problemi delle donne", piuttosto che a problemi della produzione. In molti casi, i lavoratori stessi possono non essere a conoscenza dei legami tra le entità di alcune malattie e l'attività lavorativa da loro svolta.

BARRETT, B. and M. SARGEANT. (2008), *Health and safety issues and new forms of employment and work organisation*, June 2008 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* vol 24/2 241-259

SMITH, A., E, WADSWORTH., C, SHAW., S. STANSFELD., K, BHUI and K, DHILLO. (2005), *Ethnicity, work characteristics, stress and health*. Pp. 1-104. In www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr308.pdf

Tra i risultati, i ricercatori hanno scoperto che la combinazione di discriminazioni in base alla razza, sesso o origine etnica può influire sostanzialmente sullo stress sul lavoro. Questo studio aveva tre obiettivi principali: stabilire se i diversi gruppi etnici hanno analoghi livelli di stress correlato al lavoro, e se mostrano associazioni analoghe tra le caratteristiche del lavoro, lo stress del lavoro e della salute; per determinare se i diversi gruppi etnici hanno profili simili di

associazioni tra i fattori demografici e professionali e lo stress, e in terzo luogo, fornire linee guida su questioni di lavoro connesse con l'etnia.

SREENIVASAN, B. (2001), *A Review of Young People's Attitudes to Health and Safety*, Health and Safety Laboratory. Disponibile su: www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2001/hsl01-03.pdf

STEINMAN, R. M. (2006), *Santé psychique — stress — Bases scientifiques pour une stratégie nationale en matière de prévention du stress et de promotion de la santé psychique en Suisse (condensed)*, Promotion Santé Suisse, Berne and Lausanne, 2006. Disponibile su: www.gesundheitsfoerderung.ch/f/leistungen/psychische_gesundheit/psychische_gesundheit_stress/default.asp

STEWART, B. (2000). *Fit to Telework - The Changing Meaning of Fitness in New Forms of Employment: Advances in Physiotherapy*, Vol 2, No3, 23 October 2000, pp. 103-111(9)

STRESS IMPACT: *Impact of Changing Structures on Stress and Quality of Life*. European Union, Key Action, Third Call. Accessed 02 May 2009. www.surrey.ac.uk/Psychology/stress-impact.

L'impatto dello stress è uno studio sulle assenze a lungo termine dal lavoro a causa dello stress. Il progetto era svolto dal gennaio 2003 al dicembre 2005 nei 6 diversi Paesi europei – RU, Irlanda, Finlandia, Paesi Bassi, Italia e Austria.

SVERKE, M., M. HELLGREN and K. NASWALL. (2002), *No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences*, in *Journal of Occupational Health Psychology*, No 7, 2002, pp. 242–264.

VOGEL, L. (2005), *Health and work in the “contingent” generation*. ETUI-REHS, 2005. Pp.1-15. Disponibile su: hesa.etui-rehs.org/uk/newsevents/files/Vogel-en.pdf

I dati riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori giovani sono molto frammentari. I dati più o meno sistematici sono calcolati per gli infortuni sul lavoro segnalati, e questi mostrano una tendenza generale molto chiara: i giovani lavoratori sono mediamente più a rischio di subire infortuni sul lavoro. Questo articolo si divide in due grandi parti. La prima cerca di analizzare come i giovani entrano nel mondo del lavoro. La seconda analizza l'impatto del lavoro sulla loro salute.

WITTENBURG; V. with contributions from N, NIYOGI and K. ROBERTS. 2008. *The New Bonded Labour? The impact of proposed changes to the UK immigration system on migrant domestic workers* Oxfam and Kalayaan.

WOOLFSON, C. 2007. *Labour Standards and Migration in the New Europe: Post-Communist Legacies and Perspectives*. *European Journal of Industrial Relations*, Volume (13), pp. 199-218. In ejournals.ebsco.com/direct.asp?ArticleID=42C5A2F24175B1E5EF7C.

Il documento tratta di come i nuovi Stati membri dell'Europa dell'Est nel passato sotto regime comunista hanno sperimentato forme significative di sfruttamento del lavoro, con il deterioramento degli standard di lavoro e delle condizioni di lavoro. Questo articolo ha esaminato il deterioramento delle norme del lavoro nella società post-comunista, concentrandosi sulla Lettonia, come "peggior esempio".

Libri

BALES, K. (1999), *Disposable People: New Slavery in the global economy*, University of California Press.

SAPIR, M. 2006. Toronto: Institute for Work and Health, 2005. HESA Newsletter N° 30 - December 2006.

I giovani lavoratori sono spesso assunti con contratti a breve termine al fine di spingere i salari verso il basso, frammentare la solidarietà collettiva, e declassare il loro lavoro. A causa di questo, spesso si trova un abisso tra le regole sulla carta e come le cose stanno veramente. Anche se sanno dei rischi e come evitarli o ridurli, vengono comunque negati gli strumenti di azione collettiva e di rappresentanza che consenta di proteggere in maniera efficace la loro salute e sicurezza.

VOGEL, L. (2003), *The Gender Workplace Health Gap in Europe*, ETUI.

Questo libro analizza le principali questioni affrontate dalla ricerca (sviluppo, politiche e prospettive) e casi provenienti da diversi Paesi dell'UE che illustrano l'azione di ricerca nei vari settori in diverse categorie di rischi. *The Gender Workplace Health Gap in Europe* è un compendio che riunisce la ricerca, le politiche e le pratiche di genere e salute sul lavoro nell'Unione europea. In linea generale, i problemi delle donne sono assenti dalla politiche della salute e sicurezza: i rischi legati o sono sconosciuti o sono sottovalutati; e le priorità sono definite nei settori e nelle professioni prevalentemente maschili ecc.

ILO material

The 91st conference of the ILO. Experts on Workers in Situations Needing Protection' (The employment relationship: scope) ILO Geneva 2000.

DORMAN, P. 2001. *Child labour in the developed economies*. ILO Geneva.

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE 91st SESSION. 2003. *The scope of the employment relationship: Finland*. In: Genève, Switzerland, 2003.

Lo studio esamina la portata della protezione dei lavoratori in Finlandia e le sue carenze in varie situazioni. Lo scopo è quello di indicare le forme esistenti di rapporti di lavoro e nuove esigenze che si pongono per i lavoratori, e per scoprire i lavoratori che non rientrano nel campo di applicazione delle norme del diritto del lavoro e nella relativa protezione. Lo studio ha anche lo scopo di valutare l'adeguatezza della legislazione del lavoro nel trattare i nuovi problemi e modifiche che incidono sulle situazioni di lavoro. La questione della sufficiente protezione dei lavoratori è presa in considerazione, in relazione ai vari tipi di rapporti di lavoro.

Report VI: *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy*. In: International Labour Conference, 92nd Session, 2004, Genève, ILO Publications, International Labour Office, Genève, p. 210.

Questo documento esamina lo sviluppo e le conseguenze della migrazione della forza lavoro in un mondo globalizzato. Per quanto riguarda le condizioni di lavoro e il trattamento dei lavoratori migranti, lo studio prende in esame i fattori che influenzano le condizioni di lavoro; condizioni di lavoro in agricoltura, edilizia, settore manifatturiero e dei servizi; gruppi più vulnerabili di lavoratori (donne, lavoratori domestici, lavoratori migranti irregolari e persone vittime di tratta di essere umani); e salute e sicurezza sul lavoro.

European Systems of Worker Involvement. Accessed 07 May 2009.

[actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/seura/euinve.htm /](http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/seura/euinve.htm/)

L'informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori sono elementi fondamentali per le strategie di prevenzione dello stress e di successo nella progettazione e attuazione degli interventi di gestione dello stress. Questo documento presenta le conclusioni di un "gruppo di esperti", commissionato dalla Comunità Europea Direzione Generale V per analizzare e valutare

i diversi modelli di coinvolgimento dei lavoratori nella UE nel contesto delle proposte di statuto della società europea.

FORASTIERI, V. (2000), *Information Note on Women Workers and Gender Issues on Occupational Safety and Health*, Accessed 20 April 2009.

www.ilo.org/public/english/protection/safework/gender/womenwk.htm/

Il rapporto spiega che la maggior parte delle donne hanno poche scelte dove lavorare. Finiscono per fare un lavoro che può essere pesante, sporco, monotono, scarsamente retribuito e che comporta lunghe ore di lavoro senza accesso ai servizi sanitari. Ciò è particolarmente il caso di coloro che lavorano in maniera informale, settore in cui le donne rappresentano una quota molto elevata.

FORASTIERI, V. (2000), *Improvement of working conditions and environment in the informal sector through safety and health measures*; accessed 21 April 2009, in www.ilo.org/public/english/protection/safework/sectors/informal/inform1.htm/

L'articolo mostra che gli standard inadeguati riguardo la salute e sicurezza e i rischi ambientali sono particolarmente evidenti nel caso del settore informale. I lavoratori del settore informale non hanno la necessaria consapevolezza, mezzi tecnici e risorse per attuare le misure in materia di salute e sicurezza. La tutela della salute e del benessere dei lavoratori del settore informale è una sfida che deve essere affrontata con un approccio integrato alla promozione della salute, protezione sociale e la creazione di occupazione.

ILO Encyclopaedia of Health and Safety, in www.ilo.org/safework_bookshelf/english

PLISZKIEWICZ, M., *Workers' protection – Polish study*, Accessed 22 April 2009. www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/wpnr/poland.pdf/

Gli articoli analizzano le soluzioni giuridiche e la loro pratica applicazione in materia di protezione dei lavoratori, al fine di esaminare e discutere la possibilità e la gamma di tutela per le persone che non sono dipendenti e svolgono il lavoro su diversa base contrattuale rispetto al rapporto di lavoro subordinato. È stato proposto, sulla base di studi sui diversi Paesi occidentali e orientali, di discutere i problemi legati alla protezione dei lavoratori, le carenze nel diritto e nella pratica, così come proporre le soluzioni e strumenti da utilizzare al fine di eliminare tali carenze.

SOLVE PROGRAM, *ILO tackles violence at work*, Accessed 23 April 2009. www.ilo.org/public/english/protection/safework/whpwb/solve/index.htm/

Questo sito prende in esame le violenze e gli altri problemi psicosociali nei luoghi di lavoro dove questi problemi sono culturalmente sensibili. Il tema principale delle analisi, è l'impatto di questi tipo di violenza (fisica o psicologica) sul luogo di lavoro (compresi i collaboratori) e sugli stessi lavoratori.

Materiali UE

Directive on young workers. Official Journal of the European Union.COM (94)33

Direttiva 94/33/CE del Consiglio del 22 giugno 1994, relativa alla protezione dei giovani sul luogo di lavoro, Gazzetta ufficiale n. L 216 del 20.08.1994, p. 12. La presente direttiva è attuata come normativa nazionale in tutti gli Stati membri dell'UE. Si applica a tutti i giovani sotto i 18 anni. Copre il divieto di lavoro minorile, la protezione dei giovani lavoratori, il divieto di forme di lavoro e l'esposizione a determinati rischi e restrizioni dell'orario di lavoro

New forms of work organisation: case studies. Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs Unit V/D.3

La relazione intitolata “Nuove forme di organizzazione del lavoro: casi di studio”, mostra perché le aziende hanno apportato le modifiche; molte organizzazioni stanno subendo cambiamenti nei metodi di organizzazione del lavoro. Questi cambiamenti offrono l’opportunità di stabilire pratiche di lavoro più sicure e più sane. Questa relazione presenta i 30 casi di studio da 12 Stati membri dell’UE e organizzazioni di diverse dimensioni e settori.

Flexible employment policies and working conditions (Finland). EF (00) ef0050

La presente relazione esamina come le organizzazioni in Finlandia progettano e attuano politiche per l’occupazione in risposta alle mutevoli esigenze della organizzazione interna e di una serie di pressioni dell’ambiente esterno. Si valuta come queste politiche formano le condizioni di lavoro per i diversi gruppi di dipendenti.

Flexible employment policies and working conditions (United Kingdom). EF(00)ef0056

La presente relazione esamina come nel Regno Unito le organizzazioni progettano e attuano politiche per l’occupazione in risposta alle mutevoli esigenze della organizzazione interna e di una serie di pressioni dell’ambiente esterno, e valuta come queste politiche formano le condizioni di lavoro per i diversi gruppi di dipendenti.

Inventory of socio-economic information about work-related musculoskeletal disorders in the EU Member States. OSHA-EU (00)9

Questa scheda raccoglie le informazioni esistenti degli Stati membri sugli elementi di costo specifici legati ai disturbi muscolo- scheletrici causati dal lavoro. Lo scopo di questo documento è quello di raccogliere le informazioni pertinenti disponibili negli Stati membri su alcuni fattori socio-economici specifici in relazione ai MSD.

New Forms of Work Organisation - The Benefits and Impact on Performance. DG Employment & Social Affairs

Il presente articolo è stato pubblicato nella rivista “Premiare il lavoro” del Regno Unito, organizzazione del lavoro di rete (UKWON). Si tratta di un articolo tematico, che è stato presentato alla DG Occupazione e affari sociali. L’attenzione si focalizza sui benefici e sull’impatto delle nuove forme di organizzazione del lavoro sulle prestazioni reali delle imprese e delle organizzazioni. Sono comprese anche le osservazioni sulle barriere e gli ostacoli incontrati dalle organizzazioni di ricerca riguardo all’informazione in questo settore.

The State of Occupational Safety and Health in the European Union - Pilot Study. Summary Report. OSHA-EU (00)405

Principale panoramica della situazione attuale in materia di SSL all’interno dei 15 Paesi dell’Unione europea (nel 2000), basata sulle relazioni presentate dagli Stati membri stessi. Sommario: fonti di dati e la metodologia, i risultati più importanti, l’ambiente di lavoro, i risultati SSL e cambiamenti nella vita lavorativa

The State of Occupational Safety and Health in the European Union – Pilot Study. OSHA-EU (00)10

La relazione individua per le esposizioni fisiche, posture e esposizioni di movimento, manipolazione di prodotti chimici, condizioni di lavoro psico-sociali, e sicurezza sul lavoro e l’impatto sulla salute professioni più a rischio. Inoltre, i punti focali e le loro reti nazionali hanno fornito informazioni sulle tendenze e le esigenze di sviluppo di ulteriori azioni di prevenzione relative a tali indicatori.

State of Occupational Safety and Health in the EFTA Countries. OSHA-EU (00)403

Nel perseguire l’obiettivo di apportare un contributo allo sviluppo di un sistema di monitoraggio per la sicurezza e la salute sul lavoro nell’Unione europea (UE), l’Agenzia europea ha deciso di

avviare una valutazione complessiva dello stato della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro in tutta l'UE -gli Stati membri. I Paesi EFTA hanno deciso di realizzare un progetto simile a quello degli Stati membri dell'Unione europea a raccogliere informazioni sullo stato della sicurezza e salute sul lavoro.

Work Related Stress: General Guide to work related stress. OSHA-EU (00)22

Nell'Unione europea, lo stress da lavoro (WRS) è il secondo più comune problema sanitario legato all'attività, dopo il mal di schiena, che colpisce il 28% dei lavoratori dell'UE. Lo stress legato all'attività lavorativa può essere causato dai rischi psicosociali come la progettazione del lavoro, l'organizzazione e la gestione ad esempio, le richieste di posti di lavoro elevati e controllo del lavoro a basso, e questioni come il bullismo e la violenza sul luogo di lavoro. Anche i rischi fisici, come il rumore e la temperatura, possono causare stress legato all'attività lavorativa.

Employment status and working conditions. EF (02) ef0208

Questo rapporto confronta la situazione di lavoro dei lavoratori a tempo indeterminato e quelli atipici: part-time, lavoro a tempo non indeterminato e il lavoro autonomo. Esso copre aspetti quali l'orario di lavoro, la flessibilità dei compiti, lo sviluppo delle competenze, i fattori di rischio fisico e psico-sociali. Le sue conclusioni si basano su dati forniti dalla Fondazione della Terza indagine europea sulle condizioni di lavoro 2000.

Gender, jobs and working conditions in the European. EF(02) 49

La presente relazione esamina il modello delle differenze e somiglianze nelle condizioni di lavoro in Europa dal punto di vista delle differenze di genere. Ciò spiega anche le ragioni della persistente segregazione di genere del mercato del lavoro europeo e tira fuori le raccomandazioni per l'azione politica volta a fornire ai governi le informazioni di cui necessitano.

Guidance on work-related stress. Spice of life or kiss of death.

Questa è una guida sullo stress legato al lavoro elaborata dalla Commissione Europea. La guida fornisce le informazioni generali sulle cause, le manifestazioni e le conseguenze di stress legato al lavoro, sia per i lavoratori sia per le organizzazioni del lavoro. Esso offre anche consigli generali su come il lavoro e problemi di stress e le loro cause possono essere identificate e propone un quadro di riferimento pratico e flessibile per l'azione a cui le parti sociali, sia a livello nazionale e nelle singole aziende possono adattarsi.

Guidance provided by HSE Part 1 – Work related stress. OSHA-EU (02)309

Lo stress legato al lavoro è la seconda più importante causa di giornate lavorative perse per l'economia britannica. Si stima che mezzo milione di persone in Gran Bretagna soffrono di stress legato al lavoro, ansia o depressione a livelli che li rendono malati. Alla breve guida è stato assegnata il Plain Language Commission's 'Clear English Standard'.

Guidance provided by HSE Part 2 – Work related violence. OSHA-EU (02)302

La Commissione sulla salute e sicurezza (HSC) nel giugno 2000 ha lanciato un programma triennale per affrontare la violenza sul lavoro. Una relazione British crime survey 2000' ha dimostrato che nel 1999 si sono verificati quasi 1,3 milioni di episodi di violenza sul luogo di lavoro in Inghilterra e Galles. Poco più di 600 000 lavoratori sono stati vittime, molti vivendo più di un episodio di violenza fisica o minacce. Le occupazioni a più alto rischio erano quelle di protezione e servizi ispettivi, salute e benessere dei lavoratori, insegnanti e operatori sociali, personale deputato alla vendita al dettaglio e personale del bar, personale del cibo take-away, e dei lavoratori dei trasporti.

How to tackle psychosocial issues and reduce work-related stress. OSHA-EU (02)32

Il documento spiega che più di uno su quattro lavoratori nell'Unione europea sono colpiti dallo stress legato al lavoro (WRS). WRS e problemi psicosociali sono il tema centrale della Settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2002. Per sostenere questa iniziativa è stata redatta una relazione riguardo un certo numero di casi di programmi, le pratiche e le esperienze di tutti gli Stati membri che cercano di affrontare i problemi psicosociali e prevenire lo stress legato all'attività lavorativa.

New forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health. OSHA-EU (02)206

La presente relazione è incentrata sulla sicurezza e salute sul lavoro (SSL) implicazioni dei mutamenti nei rapporti contrattuali. Anche all'interno delle imprese, i rapporti di lavoro diventano meno stabili. Le aziende fanno sempre maggiore uso di contratti a breve termine, lavoratori interinali, liberi professionisti o lavoratori autonomi. Sempre più, i dipendenti sono distribuiti in maniera flessibile su più attività e le organizzazioni orientate ai lavori a progetto sono in aumento.

Prevention of psychosocial risks and stress at work in practice. OSHA-EU (02)104

Questa relazione illustra i rischi psicosociali come la violenza e il bullismo che possono portare allo stress sul lavoro. Il 4% della popolazione lavorativa riferisce di essere stata vittima di violenza fisica da parte di persone al di fuori del luogo di lavoro.

Preventing psychosocial risks at work: European Perspectives. OSHA-EU (02)9

L'esposizione cronica ai fattori di rischio e al recupero insufficiente può causare gravi malattie. Stress legato al lavoro è oggi il secondo più comune problema di salute sul lavoro, che interessa il 28% dei lavoratori - più di 40 milioni di persone nell'Unione europea (UE). Il numero di persone che soffrono delle condizioni legate allo stress o aggravate dal lavoro è più che raddoppiato dal 1990.

Research on changing world of work. OSHA-EU (02)205

La presente relazione mira a fornire informazioni aggiornate sulla ricerca sulle implicazioni SSL di cambiamenti nel mondo del lavoro nei seguenti Stati membri dell'Unione europea: i Paesi Bassi, Belgio, Germania, Svezia, Finlandia, Spagna e Francia. La relazione affronta i seguenti aspetti del mondo del lavoro in evoluzione e il loro impatto in materia di sicurezza e salute sul lavoro: nuove forme organizzative, nuovi rapporti contrattuali e modelli di orario di lavoro, le nuove tecnologie, e cambiamenti nella forza lavoro.

Social precarity and social integration. COM (02)56

Relazione di un sondaggio effettuato per conto della Commissione europea. Il capitolo 4 della presente relazione riguarda la precarietà sul lavoro: qualità dei compiti e la pressione di lavoro', incluse le differenze di genere: nel 1996 e nel 2001 le donne erano in posti di lavoro di qualità inferiore rispetto agli uomini. Inoltre il declino nei punteggi di qualità negli anni è stato più marcato per le donne rispetto agli uomini.

The European Commission's Guidance on work-related stress: from words to action. COM (02)19

Articolo dalla newsletter dell'Organismo sindacale europeo tecnico per la salute e la sicurezza. Descrive le recenti iniziative europee nel campo del lavoro di prevenzione dello stress, in particolare di orientamento della Commissione e di alcuni approcci europei per far fronte alle malattie professionali legate allo stress.

Working on Stress. OSHA-EU (02)5

Lavorare sotto stress è una delle principali sfide cui dobbiamo far fronte tutti noi - come i datori di lavoro, lavoratori, professionisti della prevenzione, decisori politici, ricercatori e così via, in tutti i settori e in organizzazioni di piccole e grandi aziende. Le implicazioni sono chiare - stress legato all'attività lavorativa può causare infelicità, sia a lavoro che a casa, e influenza in modo significativo i profitti di un'organizzazione. Quindi ci sono molte ragioni per agire.

Commission sets out comprehensive approach to immigration, integration and employment. COM (03)336

La Commissione sottolinea che la sfida economica e demografica aggiunge una nuova dimensione al problema. A causa di questa sfida, i flussi di immigrazione più sostenuti saranno sempre più probabili e necessari. E 'importante anticipare questi cambiamenti.

Gender issues in safety and health at work. A review. OSHA-EU (03)209

La relazione spiega che il raggiungimento della parità di genere in tutti gli aspetti del lavoro è ormai una priorità europea. Si tratta di una questione di diritti, ma è anche una questione di politica economica - soprattutto considerando i costi umani ed economici determinati dagli infortuni e dalle malattie causate o aggravate dal lavoro.

Health and well-being for workers with migrants and marginalised groups - Agency SME scheme 2002-3 report. OSHA-EU (03)8814536977

Il progetto si occupa di come le persone che lavorano con i gruppi emarginati, in particolare rifugiati e migranti, hanno bisogno di aiuto nel ridurre il rischio elevato dello stress psicologico, i sintomi psicosomatici e la sindrome del burnout (esaurimento)".

Mainstreaming gender into occupational safety and health. OSHA-EU (04)6805688

La presente relazione è il risultato di un seminario tenutosi a Bruxelles il 15 giugno 2004. Gli obiettivi del seminario sono stati in primo luogo quello di condividere informazioni sul genere e sulla sicurezza e salute sul lavoro (SSL), tra cui un approccio di genere sensibile in materia di SSL e come il genere può essere integrato in materia della SSL, e, dall'altro, per facilitare la discussione e il dibattito tra UE e autorità nazionali, parti sociali ed esperti su come portare avanti le questioni di genere nel campo della SSL.

Reconciliation of work and family life.

Questo articolo riguarda il come l'aspetto culturale e il contesto storico hanno un impatto significativo sulla parità di genere e più in particolare, sulla conciliazione dei compiti familiari e di lavoro nonché serve per stabilire la trasferibilità di buone pratiche provenienti da altri Paesi dell'UE.

Report on gender discrimination in health systems. COM (04) 250

La presente relazione sulla discriminazione di genere nei sistemi sanitari presentata dal comitato per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere del Parlamento europeo (2004/2218 (INI)) stabilisce una proposta di risoluzione del Parlamento europeo. Il Punto 9 contempla la salute e sicurezza sul lavoro.

Employment, Family and Community Activities: a new balance for women and men. EF (05) ef9943

La politica pubblica e le scienze sociali hanno riconosciuto l'importanza del lavoro degli uomini e del lavoro delle donne in diversi ambiti. Questa relazione illustra alcuni aspetti chiave della politica dell'UE, riassume alcuni dei principali cambiamenti nel modo in cui gli uomini e le donne assegnano il loro tempo a diverse sfere di attività, explores the evidence relating to the potential for job creation. ed esplora le prove relative al potenziale di creazione di posti di lavoro

Employment in Europe 2005: Recent Trends and Prospects. COM (05)27

Questa relazione presenta una panoramica dei recenti sviluppi nei mercati del lavoro dell'UE allargata e una sintesi della situazione del mercato del lavoro nei Paesi associati e candidati. La relazione esamina i risultati della strategia europea per l'occupazione (SEO), indagando l'evoluzione nei suoi tre principali obiettivi: piena occupazione, qualità e produttività del lavoro, e rafforzare la coesione sociale e l'inclusione. Il rapporto esamina la situazione attuale e gli sviluppi passati relativi alla popolazione inattiva, fornisce i dati sulla sua dimensione e la struttura, le ragioni per essere inattivi e come tale potrebbe essere una guida per identificare le eventuali misure per aumentare la partecipazione.

European Youth Pact – implementation. COM (05)206

L'adozione del Patto europeo per la gioventù dal Consiglio europeo di primavera del 2005, come parte della strategia di Lisbona incentrata sulla crescita e l'occupazione, è un riconoscimento che l'integrazione dei giovani nella società e nella vita lavorativa, e miglior utilizzo del loro potenziale, sono essenziali per garantire il ritorno a una crescita sostenuta e sostenibile nell'Europa.

Health and care in an enlarged Europe. EF (05) ef0436

Questo documento riassume i risultati di un rapporto di ricerca della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita (EF03107), basandosi sui risultati delle indagini dell'Eurobarometro effettuato nell'UE e 13 Paesi associati e candidati. La relazione prende in esame comparato la salute e assistenza sanitaria nei 28 Paesi. L'esame della qualità della vita nei 28 Paesi europei, il rapporto fornisce un'analisi dei punti di vista e le esperienze dei cittadini della nuova Europa sulla loro salute personale e servizi di assistenza sanitaria.

Migration trends in an enlarged Europe. EF (05) ef0432

Questo documento riassume i risultati di un rapporto di ricerca dell'Eurofound, sulla base dei risultati delle indagini dell'Eurobarometro effettuato nell'UE e nei 13 Paesi associati e candidati. L'obiettivo della ricerca era quello di contribuire al dibattito politico in materia di immigrazione nell'Unione europea presentando nuove prove empiriche il grado e gli effetti dei flussi migratori dai Paesi associati e candidati all'UE. In questo modo, si presenta come un contributo alla discussione sulle possibili future tendenze migratorie nel contesto dell'Unione europea allargata.

Migrant workers: a report on further progress. OSHA-EU (05) 9430725204

Questo articolo è un aggiornamento della Commissione del RU

Quality in work and employment. EF (05) ef05129

La presente relazione offre una panoramica dei dati a livello di UE in quattro dimensioni chiave della qualità del lavoro e dell'occupazione: carriera, sicurezza del lavoro, salute e benessere, sviluppo delle competenze, e equilibrio vita-lavoro. I dati derivano da una serie di indagini pertinenti a livello europeo.

Sectoral profiles of working conditions. EF (05) ef0275

Il rapporto esamina le tendenze delle condizioni di lavoro tra i vari settori nel corso di un periodo di cinque anni 1995-2000, basandosi sulla terza indagine europea sulle condizioni di lavoro svolta dalla Fondazione nel 2000 nei 15 Stati membri dell'UE e la Norvegia, che esamina la qualità della vita lavorativa in diciotto diversi settori.

Strengthening and Mainstreaming Equal Opportunities through Collective Bargaining. EF (05) ef9918

L'articolo che collega alcune delle principali conclusioni della Fondazione delle pari opportunità e i progetti della contrattazione collettiva con la strategia europea per l'occupazione. In termini di migliorare l'occupabilità, la promozione delle pari opportunità mira ad utilizzare le

potenzialità delle donne nel modo migliore. Anche se le donne hanno occupato oltre la metà dei nuovi posti di lavoro creati nell'Unione europea negli ultimi anni, il tasso di disoccupazione femminile è ancora superiore al tasso degli uomini. Le parti sociali si assumano la responsabilità, insieme agli Stati membri di aumentare i tassi di occupazione per le donne, per equilibrare la rappresentanza delle donne e degli uomini in alcuni settori economici e professionali e per migliorare le opportunità di carriera per le donne.

Types of employment and health in the European Union. EF (05) ef0221

La presente relazione analizza i più recenti risultati della Terza indagine europea sulle condizioni di lavoro della Fondazione europea, esaminando per la prima volta le associazioni tra i vari tipi di occupazione e indicatori di salute selezionati. Esso mostra l'impatto di fattori quali l'ambiente fisico, l'organizzazione del lavoro e le condizioni psico-sociali sulla salute dei lavoratori. Si conclude che una forza lavoro sana, produttiva e ben motivata è il fattore chiave dello sviluppo socio-economico.

Working conditions in acceding and candidate countries. EF (05)ef0306

Nel 2001 la Fondazione ha effettuato, un sondaggio in base al questionario sulle condizioni di lavoro in dodici Paesi candidati (PC) all'Unione europea (Estonia, Lituania, Lettonia, Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia, Ungheria, Slovenia, Romania, Bulgaria, Cipro e Malta).

Work-related stress. EF (05) ef127

Questa relazione presenta l'evoluzione dei rischi e le conseguenze dello stress lavoro correlato, e individua come queste possono essere prevenute. L'analisi si basa su indagini nazionali e dati delle ricerche disponibili nella UE, come pure i risultati delle ricerche più recenti. La relazione prende in considerazione le prove sulle cause di stress legato all'attività lavorativa, nonché per esaminare l'efficacia della prevenzione dello stress sul posto di lavoro, e di individuare esempi di buone prassi.

Access to employment for vulnerable groups. EU (06)ef0244

I contributi della Fondazione sono intesi a valorizzare la conoscenza e l'analisi provenienti dai temi di ricerca della Fondazione: l'occupazione, le pari opportunità, l'inclusione sociale, l'uso del tempo e la diversità. Il presente documento della Fondazione si concentra sul miglioramento dell'accesso al lavoro, in particolare per i gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro.

A new organisation of time over working life. EF (06) ef0336

La presente relazione offre un quadro concettuale per esaminare le modalità di tempo e della vita di lavoro, collegandoli alla misure volte a migliorare la qualità della vita. Esso esamina l'evoluzione della struttura e le preferenze per l'impiego del tempo, nonché una serie di misure, come ad esempio l'accessibilità dei più ferie durante le fasi di 'stress' di vita al fine di compensare l'aumento dell'età pensionabile, e l'introduzione di strutture di sicurezza sociale per adattare le disposizioni relative all'ora nuovo. La relazione si presenta come un contributo al dibattito sulle politiche di tempo e qualità della vita.

Changing Labour Market conditions and Health: a systematic literature review. EF(06) ef9915

Occupazione e disoccupazione, a loro volta, hanno vaste implicazioni sulla salute dei cittadini '. Questa rassegna bibliografica descrive e analizza l'impatto dei recenti sviluppi del mercato del lavoro sulla salute dei lavoratori '. La relazione include argomenti quali il ridimensionamento, la riorganizzazione sul posto di lavoro, la precarietà del lavoro, nuove tecnologie e la promozione della salute. Essa indica che le attuali condizioni del mercato del lavoro hanno un effetto significativo sulla salute dei cittadini 'e mette in evidenza l'attitudine a migliorare la salute attraverso l'applicazione di adeguate strategie per l'occupazione.

Employment in social care in Europe. EF (06) ef05125

Il rapporto esamina una serie di approcci innovativi, in 11 Stati membri dell'Unione europea e due Paesi in via di adesione, al fine di aumentare l'offerta di lavoratori qualificati in grado di soddisfare la crescente domanda di servizi di assistenza. Essa mette in evidenza una serie di strategie politiche che devono essere sviluppate per affrontare questo problema, come migliorare l'immagine pubblica del lavoro di cura, innalzando il profilo di qualificazione dei lavoratori impegnati in servizi di cura, aumentando i livelli salariali, attrarre più immigrati qualificati alla professione, raggiungendo l'età migliore e l'equilibrio tra i sessi, e il miglioramento complessivo delle condizioni di lavoro per i lavoratori di cura.

Gender and career development. EF (07) ef0723

Questo studio comparativo analizza la questione di genere e gli sviluppi di carriera ed esplora le continue barriere che si riscontrano in questo settore nel raggiungimento della parità di opportunità. Esaminando gli attuali Paesi dell'Unione europea (con l'eccezione della Svezia) e Norvegia, lo studio esplora la misura in cui i modelli di carriera stanno cambiando in risposta alla ristrutturazione del lavoro e delle organizzazioni e come questo influisca sullo sviluppo di carriera delle donne. Si esamina anche l'atteggiamento delle parti sociali riguardanti il genere e lo sviluppo della carriera.

New work organisation, working conditions and quality of work: towards the flexible firm? EF (06) ef0274

La presente relazione si concentra sul rapporto tra nuove forme di lavoro e condizioni di lavoro e l'impatto sulla qualità del lavoro e sulla salute e sicurezza. Studia in particolare gli effetti sulla salute fisica e mentale dei lavoratori, la sicurezza, l'orario di lavoro, l'apprendimento permanente, la sicurezza del lavoro, la soddisfazione del lavoro e il controllo di lavoro. Si conclude che la soddisfazione per la vita lavorativa in Europa è determinata da fattori quali il modello e la durata del tempo di lavoro, il ritmo di lavoro, il contenuto del lavoro e l'autonomia del lavoro.

Quality of women's work and employment: Tools for change. EF (06) ef02110

I contributi della Fondazione sono intesi a valorizzare la conoscenza e l'analisi che si ricavano dai temi frutto della ricerca della Fondazione: l'occupazione, le pari opportunità, l'inclusione sociale, l'utilizzazione del tempo di lavoro e la diversità. L'obiettivo dei documenti è quello di rendere il lavoro della Fondazione presente, passato e futuro, accessibile in un formato sintetico. Il tema di ogni ricerca sarà collegato alle attuali questioni di politica sociale e offre quindi un contributo tempestivo al dibattito a livello europeo.

Report - OSH in figures: Young workers - Facts and figures. OSHA-EU (06)7606507

La relazione descrive la salute e sicurezza sul lavoro in relazione ad un rischio specifico, settore o gruppo di lavoratori. L'obiettivo è quello di fornire un quadro più comprensivo possibile, dei potenziali rischi connessi ed effetti sulla salute nel mondo del lavoro. Questa pubblicazione è volta ad esaminare in modo approfondito a quali rischi sono esposti i giovani lavoratori durante il lavoro e le conseguenze di queste esposizioni, sia nel breve che lungo termine per i giovani lavoratori.

Survey highlights rise in psychology demands at work - Denmark, 2006. EF (06) EF//06/EN

Questa relazione si riferisce al IV Danish Work Environment Cohort Study (DWECS) che copre il periodo di 2000–2005. Lo studio era svolto dal The National Research Centre for the Working Environment.

The impact of new forms of work organisation on working conditions and health. EF (06) ef0164

Questo volantino riassume i risultati di una revisione della letteratura e due analisi dei risultati della terza indagine europea sulle condizioni di lavoro riguardanti il rapporto tra le organizzazioni, le condizioni di lavoro e le conseguenze per la salute (Daubas - Letourneux et al, 2001; Dhondt et al, 2001; Oeij et al, 2002). Secondo questi studi, le diverse forme di organizzazione del lavoro (‘vecchie’ e ‘nuove’ forme) sono strutturate su due dimensioni. Questo approccio rende possibile distinguere tra quattro tipi di organizzazione del lavoro.

Working Conditions in Atypical Work. EF (06) ef0159

Un volantino che riassume la ricerca della Fondazione in varie forme di lavoro atipico, come non-permanenti, temporanee, a tempo parziale e di lavoro autonomo.

Working time and work-life balance: a policy dilemma? EF(06) ef0696

Ci sono le prove per sostenere che l’orario di lavoro e politiche di conciliazione vita-lavoro innovativi possono condurre a una varietà di effetti positivi a livello di impresa, comprese le prestazioni migliori dei dipendenti, riduzione dei livelli di assenteismo, più assunzioni e le potenzialità di maggiore possibilità di mantenimento del posto di lavoro, nonché una maggiore efficienza complessiva tempo.

Working time options over the life course: New work patterns and company strategies. EF (06) ef05160

Profonde trasformazioni socio-economiche, demografiche e culturali attualmente in corso in Europa, stanno modificando il modo in cui le persone organizzano il loro tempo e il reddito nel corso della vita. L’invecchiamento della popolazione, la globalizzazione, la transizione da un modello standard di organizzazione di lavoro alle strutture più diversificate e individualizzate e i cambiamenti nella divisione di genere del lavoro – tutti questi fattori spostano i confini tra lavoro e vita personale.

Working time preferences at different phases of life. EF (06) ef0126

Questa indagine, condotta dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro durante l’estate e l’autunno del 1998, ha coinvolto 30.557 interviste telefoniche alle persone di età compresa tra i 16 ei 64 anni nei 15 Stati membri dell’UE e la Norvegia. L’indagine fornisce informazioni sulla condizione attuale e sulle prospettive degli intervistati in materia di occupazione. I risultati chiave mostrano il seguente stato di cose: i giovani e l’occupazione; conciliazione famiglia lavoro; Sfruttamento dei vantaggi del lavoro e di preparazione per la vita dopo il lavoro.

A Safe Start for Young Workers in Practice. OSHA-EU (07) GPB06

Questa pubblicazione contiene esempi reali di come le imprese e le organizzazioni provenienti da tutta l’Unione europea hanno adottato provvedimenti per prevenire i rischi per i lavoratori giovani e per educare gli studenti sulla salute e sicurezza sul lavoro. I casi dovrebbero ispirare i proprietari, dirigenti, lavoratori e coloro che sono coinvolti in materia di istruzione su ciò che potrebbe essere realizzato sul posto di lavoro o istituzioni educative.

Employment and working conditions of migrant. EF(07)tn0701038s

Questa relazione presenta una panoramica sul lavoro e sulle condizioni di lavoro dei lavoratori migranti nell’Unione europea. Nella maggior parte dei Paesi, i lavoratori migranti hanno tassi di disoccupazione più elevati e, quando nel mondo del lavoro, tendono ad essere segregati in professioni non qualificate ed esposti a maggiori rischi di sovra-qualificazione.

Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health, OSHA-EU (07)7807118

Questo rapporto sintetizza i risultati di una previsione degli esperti sui rischi psicosociali emergenti relativi alla salute e sicurezza sul lavoro. Nell’ambito di applicazione di questo

progetto, un 'emergente rischio della salute e sicurezza è stato definito come un rischio professionale nuovo e in via di espansione.

Fourth European Working Conditions Survey. EF (07) ef0698

La presente relazione analizza i risultati della quarta indagine europea sulle condizioni di lavoro, effettuata nell'autunno del 2005 in 31 Paesi, tra cui i 27 Stati membri dell'UE. Sulla base delle risposte dei lavoratori si evince un quadro ampio e variegato delle dimensioni fisica, intellettuale e psicologica del lavoro e il suo impatto sulla realizzazione personale e di equilibrio vita-lavoro.

Free movement of workers - Consolidated Report. COM (07)28

La relazione analizza i progressi verso la realizzazione del diritto alla libera circolazione dei lavoratori in tutta l'UE, ed esamina come gli Stati membri hanno attuato questo diritto nel 2007. I principali fattori analizzati sono stati: l'accesso al territorio, disposizioni transitorie per quanto riguarda i lavoratori dell'UE-8, la parità di trattamento, i requisiti linguistici, ecc.

Industrial relations developments in Europe 2006. EF (07) ef0734

L'evoluzione delle relazioni industriali in Europa nel 2006 mette in evidenza gli sviluppi più significativi delle relazioni industriali nell'ultimo anno - sia a livello nazionale che comunitario. Esamina le principali questioni oggetto di contrattazione collettiva - retribuzione, orario di lavoro, sicurezza sul lavoro, formazione e pari opportunità - e esamina gli sviluppi nel settore di attività delle parti sociali, l'azione industriale, l'attività transfrontaliera e la conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata.

Literature Study on Migrant Workers. OSHA-EU (07)ERO32

Aumentare la mobilità dei lavoratori è uno dei cambiamenti demografici in crescita in tutto il mondo ed è probabile che le migrazioni aumenteranno nel prossimo decennio. L'obiettivo dello studio è quello di fornire una panoramica delle questioni più importanti relative alla salute e sicurezza sul lavoro i lavoratori migranti.

Place of work and working conditions: Comparative study. EF (07) TN0701029S

Lo studio si concentra sulle condizioni di lavoro dei lavoratori dell'UE che possono avere più di un posto di lavoro. Analizza tutti gli aspetti dei rischi alla salute e sicurezza di questi lavoratori e riguarda anche le questioni relative alla organizzazione del lavoro. Questi includono l'autonomia e le questioni di controllo, i potenziali problemi derivanti dall'isolamento di lavoratori che lavorano lontano dalla loro colleghi e gli effetti sulla domanda di lavoro e il ritmo di lavoro.

Third Annual Report on Migration and Integration. COM(07)512

La relazione fornisce informazioni sulla creazione del quadro normativo europeo per l'integrazione fino a giugno 2007. L'obiettivo della integrazione diventa una parte integrante della politica e della sua attuazione per mezzo di una vasta gamma di politiche dell'Unione europea e la comunicazione annuncia l'impegno della Commissione a proporre nuove iniziative per sviluppare ulteriormente questo quadro di riferimento comune. La relazione fornisce inoltre informazioni specifiche sulle varie dimensioni del processo di integrazione degli Stati membri per l'anno solare 2005 e la prima metà del 2006.

Varieties of flexicurity: reflections on key elements of flexibility and security - Background paper. EF (07) ef0721

Gli Stati membri stanno riflettendo sul modo migliore per adattare i loro sistemi alla 'nuova realtà' per mantenere l'equilibrio tra l'esigenza di flessibilità nel mercato del lavoro per consentire alle imprese di adattare i loro metodi di produzione e la loro forza lavoro a causa della pressione della globalizzazione e progresso tecnologico, fornendo allo stesso tempo la

necessaria sicurezza ai lavoratori. Questo documento di riferimento è stato preparato per un'audizione della Commissione "Modernizzare il Libro verde 'il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del 21 ° secolo' organizzato dalla Comitato del Parlamento europeo per l'occupazione e gli affari sociali il 21 marzo 2007.

Work-Life balance attitudes and practices in British workplaces. 2007.EF,(07)27

Gli studi che riguardano la terza indagine europea sui datori di lavoro per il 2007 relativi alle pratiche dell'equilibrio lavoro- vita e gli atteggiamenti nei luoghi di lavoro britannico. La ricerca copre una vasta gamma di questioni, in particolare l'orario di lavoro, la fornitura e l'adozione di modalità di lavoro flessibili, la consapevolezza delle modifiche legislative, disposizioni sulle ferie, il supporto per i genitori che lavorano e gli atteggiamenti dei datori di lavoro alle misure di equilibrio tra vita professionale e lavorativa.

Work-related musculoskeletal disorders: Back to work. OSHA-EU, (07)3

I disturbi muscolo-scheletrici (DMS) sono il problema più comune di salute in Europa. Affrontare il problema dei DMS significa agire sul posto di lavoro. In primo luogo, vi sono misure preventive che devono essere adottate. Ma per i lavoratori che hanno già patologie muscolo-scheletriche, la sfida è di mantenere la loro occupabilità, di mantenerli nel lavoro e, se necessario, reintegrarli nel posto di lavoro. Questa è la relazione dell'Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro 'Back to work', che si concentra sul mantenimento, la riabilitazione e il reinserimento dei lavoratori affetti da patologie muscolo-scheletriche. E 'disponibile in due parti: una revisione della letteratura sull'efficacia degli interventi relativi al lavoro, e una panoramica delle iniziative politiche in Europa e a livello internazionale.

Young Workers – Facts and figures. Youth employment. OSHA-EU (07) 69

La scheda fornisce una panoramica della situazione occupazionale dei giovani lavoratori occupati soprattutto nel settore dei servizi e lavori manuali poco qualificati. Questa distribuzione ha implicazioni importanti per la salute e sicurezza dei giovani a causa dello specifico insieme di condizioni potenzialmente nocive (comprese le basse retribuzioni, di lavoro temporaneo stagionale, cattive condizioni di lavoro, orario di lavoro atipico, a turni, notturno e festivo, e lavoro fisicamente impegnativo). Le questioni del genere svolgono un ruolo importante.

Annual Review of Working Conditions in the EU 2007-2008. EF (08) ef0853

Questo studio sulle condizioni di lavoro nella UE esamina una serie di questioni e le sfide relative alla vita lavorativa e il luogo di lavoro. Si concentra in particolare su quattro dimensioni critiche: lo sviluppo della carriera e la sicurezza del lavoro, della salute e del benessere, delle competenze e lo sviluppo delle competenze, e di equilibrio vita-lavoro.

Counting the cost: working conditions of migrants. EF (08) ef08893

Nonostante il contributo che essi danno ai Paesi ospitanti, i migranti devono spesso affrontare gravi svantaggi nell'ambito del mercato del lavoro - nella ricerca di lavoro. In generale, i migranti hanno una maggiore probabilità di disoccupazione rispetto ai cittadini, alcuni gruppi sono particolarmente svantaggiati - i cittadini extracomunitari, i giovani e le donne. Questa scheda fa parte del pacchetto di risorsa di Eurofound su East, west, home is best? Migration in Europe?.

Employment in Europe Report. COM (08)119

Lo studio dimostra che i lavoratori mobili provenienti dai Paesi che hanno aderito all'UE nel 2004 e nel 2007 hanno avuto un impatto positivo sull'economia degli Stati membri dell'Unione europea e non hanno portato le gravi perturbazioni sui mercati del lavoro. Il rapporto fornisce un quadro completo della situazione occupazionale nell'UE, nonché una analisi delle questioni

chiave del mercato del lavoro, l'immigrazione, post-allargamento mobilità intraeuropea del lavoro, qualità del lavoro e il legame tra istruzione e occupazione.

Equality and diversity in jobs and services: City policies for migrants in Europe. EF (08) ef0871

Questa relazione, pubblicata congiuntamente con il Consiglio d'Europa, esamina l'uguaglianza e la diversità delle politiche in materia di occupazione e di fornitura di servizi per i migranti in amministrazioni cittadine. Documenta una serie di iniziative positive intraprese per rimuovere gli ostacoli al lavoro, come la pubblicità mirata di posti di lavoro nelle lingue dei migranti, corsi di lingua avanzati, traduzione delle informazioni sui servizi forniti, e la formazione del personale per fornire assistenza nelle ricerche di lavoro.

Flexicurity in companies. EF (08) ef08863

Gran parte della discussione sulla flessicurezza ruota intorno a come consentire alle imprese europee di affrontare le sfide della globalizzazione, l'aumento della concorrenza, e le dinamiche della domanda. In pratica, questo assume molte manifestazioni diverse. Queste vanno dalla flessibilità numerica (ad esempio contratti a tempo determinato, lavoro straordinario, lavoro part-time, orari di lavoro irregolare), flessibilità funzionale (ad esempio mansione la rotazione di posti di lavoro), l'outsourcing, e la flessibilità dei salari alla retribuzione flessibile - tutti i modi in cui le imprese e le organizzazioni fanno fronte alle domanda esterna e alla dinamica dell'offerta.

Flexicurity – It takes three to tango. EF (08) ef08861

Il concetto di flessicurezza, avanzato in alcuni Stati membri, ha offerto una soluzione possibile. Questo approccio dà ai datori di lavoro una maggiore flessibilità nel reagire ai cambiamenti del mercato – permettendo un più agile ricorso al licenziamento o uso dei contratti temporanei e outsourcing. Allo stesso tempo fornisce un certo grado di sicurezza ai lavoratori, attraverso le prestazioni di sicurezza sociale che non riducono sensibilmente i loro guadagni.

Framework Agreement on Work-Related Stress/Accord - cadre sur le stress au travail. ETUC (08)

Rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori a livello di Unione europea hanno presentato una relazione il 15 dicembre 2008 per spiegare le modalità di attuazione dell'accordo quadro sullo stress lavoro correlato. Lo stress è un problema serio di salute legato al lavoro e considerato la causa principale dei giorni lavorativi persi in Europa. L'obiettivo dell'accordo è garantire ai lavoratori e datori di lavoro di poter lavorare insieme per migliorare l'identificazione, prevenzione e gestione dello stress.

Life of women and men in Europe - a statistical portrait.

La pubblicazione descrive la situazione delle donne e degli uomini nelle diverse fasi della loro vita. Copre una grande varietà di argomenti ed è quindi utile per gli attori coinvolti nel mainstreaming di genere. Si comincia coprendo i bambini, la loro istruzione e formazione iniziale. Sono anche indicate le eventuali differenze tra donne e uomini in età in cui lasciano la casa di famiglia e nei loro stili di vita.

Second Quality of Work Survey Reveals Decline in Working Conditions. EF(08) IT0710019D

Il presente articolo concerne la seconda indagine sulla qualità del lavoro in Italia condotta nel 2006 dalla National Training Agency (agenzia nazionale di formazione). I risultati dimostrano che le condizioni di lavoro tendono a diminuire rispetto all'indagine del 2002, anche se la soddisfazione sul lavoro complessiva è ancora elevata. I lavoratori italiani sembrano essere meno soddisfatti della loro autonomia nel lavoro, retribuzione, sicurezza del lavoro e avanzamento di carriera. In generale, i fattori che causano disparità tra i sessi, sia sul posto di lavoro e nella vita privata persistono.

Who needs up-skilling? Low-skilled and low-qualified workers in the European Union. EF (08) ef0897

Il presente documento affronta la situazione dei lavoratori poco qualificati negli Stati membri dell'UE27 analizzando dati trasversali che mostrano la distribuzione di questi lavoratori in questi Paesi e analizzando le loro condizioni di lavoro, rispetto a quelle di altri gruppi di lavoratori.

Working conditions in the European Union: Employment security and employability - Executive summary. EF (08) ef0866

Uno dei temi oggetto di indagine era la sicurezza del lavoro e l'occupabilità ("flessicurezza") e le sue implicazioni di vasta portata per la società e il mercato del lavoro nel suo complesso. La ricerca ha utilizzato quattro indicatori per esaminare la flessicurezza: , la precarietà del lavoro soggettivo, l'occupabilità e la vulnerabilità. Questo volantino riassume le principali sfide poste dalla "flessicurezza" e rappresenta una istantanea dei principali risultati della ricerca.

European Network of Cities for Local Integration Policies for Migrants (Info sheet). EF (09) ef08105

Il documento affronta il problema di come organizzare un processo di apprendimento condiviso tra le città partecipanti, tra la città e il gruppo di ricerca, nonché tra i responsabili politici a livello locale ed europeo.

HSE Horizon Scanning Intelligence group short report - Flexible working and employment patterns. OSHA-EU (09)SR003

Il documento considera che il lavoro sta diventando sempre più flessibile, con un numero crescente di persone occupate nel telelavoro, lavoro part-time e lavoro a turni. I modelli occupazionali stanno cambiando, diventando sempre più precari. Le imprese stanno facendo maggiore uso di contratti a breve termine, lavoratori interinali e lavoratori autonomi. Modelli di lavoro flessibili offrono vantaggi sia per i datori di lavoro che per i lavoratori. Le conseguenze per la salute e sicurezza a causa dell'adozione dei modelli di lavoro flessibile sono molteplici e sono oggetto di questo studio.

European industrial relations dictionary
www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/

Conference paper or Conference proceedings

EUROPEAN INSTITUTE OF WOMEN'S HEALTH REPORT. 2000. Gender Equality in Public Health Conference. Disponibile su: www.eurohealth.ie/gender/section3.htm /

Questa conferenza è dedicata al problema di genere e la salute pubblica in generale e non specificatamente alla salute e sicurezza sul lavoro. La documentazione e le raccomandazioni si riferiscono alle proposte dell'approccio sensibile al genere e imainstreaming di genere nella salute pubblica. L'Istituto europeo della salute delle donne è una organizzazione non governativa che opera per rendere la salute e il benessere delle donne una priorità per la Commissione europea e gli Stati membri dell'Unione europea.

Gesundheitsförderung an neuen Arbeitsplätzen, 2001. Health promotion at new types of workplaces. In: Hanover, Germany, 18 June 2001. CIS 03-719. ISBN 3-89701-919-1. Disponibile su: www.oit.org/dyn/cisdoc/cisdoc_bull.bulletin?p_vol=200302EE501-1000

Atti di un convegno sulle sfide alla salute e sicurezza derivanti dalle nuove forme di lavoro, si svolge ad Hannover, in Germania, il 18 giugno 2001. Contenuti: il futuro delle strutture organizzative e delle forme di lavoro, i requisiti di lavoro e stress mentale legati alle nuove forme di lavoro; sfide per la sicurezza e salute sul lavoro; tensioni dal call centre che sono posti di lavoro; disposizione sul posto di lavoro come un mezzo per ridurre il turnover del personale e l'assenteismo nel call center ; studi sui vantaggi del telelavoro e della sicurezza sul lavoro e rischi per la salute connessi a questa forma di lavoro; circoli per la salute modificati come strumenti di promozione della salute tra i telelavoratori.

KUHN, K. (1999), *The future of working conditions - European conference*, In: Dortmund, Germany, 8-9 June 1999. Disponibile su: www.baua.de/nn_21702/en/Publications/Conference-proceedings/Tb102,xv=vt.pdf?

Atti di una conferenza europea sulle tendenze delle condizioni di lavoro tenutasi a Dortmund, Germania, il 8-9 giugno 1999. Questa conferenza è stata dedicata al tema dei cambiamenti delle condizioni di lavoro nell'Unione europea. Principali temi affrontati: la sicurezza e salute sul lavoro in Europa, i cambiamenti nella struttura delle imprese (decentramento, esternalizzazione); imprese virtuali, sistemi integrati di gestione, sicurezza, salute e qualità del lavoro, nuove forme di lavoro (lavoro interinale, lavoro a tempo parziale, telelavoro).

OEIJ, P,R,A and E, MORVAN. (2004), *European Ways to Combat Psychosocial Risks Related to Work Organisation: Towards Organisational Interventions?* In: Oporto, Portugal 2004. Disponibile su: www.ea-ohp.org/.../European_ways_to_combat_stress_Perosh_2004.pdf

Un rapporto di una rete europea di ricercatori dimostra che vi sono grandi differenze nel modo in cui i Paesi dell'UE affrontano lo stress - problemi legati al luogo di lavoro, non tutti i Paesi hanno sviluppato approcci dal punto di vista organizzativo . Molti approcci sono orientati individualmente. Inoltre, gli approcci si differenziano per il grado in cui si sono orientati sulla ricerca. Per essere in grado, per ciascun Paese di presentare il proprio approccio (o diversi approcci), il documento ha formulato definizioni, un quadro di riferimento e criteri da cui i Paesi membri possono scegliere gli elementi che ritengono utili.

Materiale rilevante:

ACS. La voce dei negozi locali. Disponibile su: www.acs.org.uk/en/

Analisi del lavoro minorile in Italia. In www.eurofound.europa.eu/eiro/2000/12/feature/it0012363f.htm

Bureau della consulenza ai cittadini. In www.citizensadvice.org.uk/rooting_out_the_rogues.pdf/

ETUC. Annexes to the Resolution: The co-ordination of collective bargaining 2007. Annex 1 Precarious work in Europe; ETUC 2007 <http://www.etuc.org/>

EUROPEAN ASSOCIATION FOR INJURY PREVENTION AND SAFETY PROMOTION. *European Child Safety Alliance*. 2008. Accessed 07 May 2009. Disponibile su World Wide Web: Accessed 03 May 2009. www.occup-med.com/content/1/1/24/

Le schede della relazione mostrano che c'è una grande variabilità tra i Paesi con le migliori prestazioni e i Paesi più poveri, con tassi di mortalità e incidenti fino a 4 volte superiore. Dei 24 Paesi che hanno partecipato a queste valutazioni gli indicatori più alti delle lesioni involontarie e

morte dei bambini d si trovano in Lettonia, Lituania ed Estonia e la più bassa - nei Paesi Bassi, Regno Unito, Irlanda e Svezia.

EUROSTAT. Disponibile su: www.eurostat.ec.europa.eu/

Farm Child UK a report on the nature and incidence of accidents and zoonoses to children under sixteen years on farms and in the countryside. Prepared by the Institute of Rural House of Lords and House of Commons Joint Committee on Human Rights 'Human trafficking' Twenty-sixth Report of Session 2005-06 Volume I HL Paper 245-I. HC 1127-I Published on 13 October 2006.

HSE's *Management Standards for Work-Related Stress*. Disponibile su: www.hse.gov.uk/stress/standards/index.htm/

Safety and Health at Work in 1972 (Cmnd 5034) and the *Royal Commission on Civil Liability for Personal Injury* (commonly known as the 'Pearson Commission' reported in 1978 (Cmnd. 7054-1).

La riforma legislativa (Health and Safety Executive) Order 2008 SI No. 2008/960. Disponibile su: www.hse.gov.uk/

Il sito della povertà disponibile su: www.poverty.org.uk/57/index.shtml/

L'agenzia di frontiera del RU. Posizione attuale per I lavoratori immigrati domestici e visti (aggiornato nel marzo 2009). Disponibile su: www.bia.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/othercategories/domesticworkers/

Il forum dei lavoratori vulnerabili – relazione finale e conclusioni del governo, agosto 2008. Disponibile su: www.berr.gov.uk/files/file47317.pdf/

Organizzazione mondiale della salute, USA disponibile su: www.who.int/occupational_health/publications/en/oehwomenanthology.pdf/