

Campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2026-2028

GUIDA ALLA CAMPAGNA

INSIEME PER LA PROMOZIONE DELLA SALUTE MENTALE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO



***Prevenire i rischi psicosociali
negli ambienti di lavoro***

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, o chiunque agisca per suo conto, declina ogni responsabilità per l'uso che potrebbe essere fatto delle informazioni contenute nel presente documento.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2026

© Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2026
Riproduzione autorizzata con indicazione della fonte.

L'uso o la riproduzione di fotografie o di altro materiale non protetto dal diritto d'autore dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro devono essere autorizzati direttamente dal titolare del diritto d'autore in questione.

Print	ISBN 978-92-9402-436-7	doi:10.2802/8247423	TE-01-25-009-IT-C
PDF	ISBN 978-92-9402-435-0	doi:10.2802/4477607	TE-01-25-009-IT-N

Le fotografie utilizzate in questa pubblicazione illustrano una serie di attività lavorative. Non mostrano necessariamente buone pratiche o esempi di conformità ai requisiti normativi.

Indice

Informazioni sulla guida	4
1. Introduzione	6
2. Salute mentale sul luogo di lavoro	9
3. Ambiti prioritari	14
3.1. Valutazione e gestione dei rischi psicosociali.....	14
3.2. Molestie (anche sessuali) e violenza.....	18
3.3. Rischi fisici e salute mentale.....	21
3.4. Rischi psicosociali nel settore sanitario e dell'assistenza sociale.....	23
3.5. Sostegno alla salute mentale sul lavoro.....	26
4. Come partecipare alla campagna	29
4.1. Chi dovrebbe partecipare?.....	31
4.2. Supportare la campagna: la nostra rete di partner.....	32
4.3. Materiali della campagna: il tuo kit di strumenti per la sensibilizzazione.....	33
4.4. Date principali: la cronologia della campagna in sintesi.....	34
4.5. Settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro.....	35
4.6. Premio per le buone pratiche della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri.....	36
4.7. Diventa un partner ufficiale della campagna: dai il buon esempio.....	36
4.8. Partenariato con i media.....	37
4.9. Kit per i social media: alimenta la tua rete.....	38



Ciao!



Le mascotte della nostra campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri

Ti presentiamo i quattro volti della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri: le nostre mascotte sono qui per contribuire alla sensibilizzazione sulla salute mentale e sui rischi psicosociali negli ambienti di lavoro, incarnandone i valori e gli obiettivi.



Promozione:

per incoraggiare tutti a parlare di salute mentale e dei rischi psicosociali negli ambienti di lavoro.



Coesione e inclusione:

per sottolineare l'obiettivo della campagna di promuovere l'inclusione, l'uguaglianza e la diversità nel luogo di lavoro durante la valutazione e la gestione dei rischi psicosociali.



Prevenzione:

per sottolineare l'importanza della prevenzione dei rischi per la salute mentale e dei rischi psicosociali.



Protezione:

per contribuire a promuovere la sicurezza e la salute sul lavoro per tutti, specialmente per le persone più vulnerabili.

Informazioni sulla guida

A chi è rivolta questa guida?

Che tu sia un datore di lavoro, un lavoratore, un rappresentante per la salute e la sicurezza, un professionista delle risorse umane o un responsabile delle politiche, troverai soluzioni pratiche per partecipare alla campagna

Insieme per la promozione della salute mentale negli ambienti di lavoro. Lavoriamo insieme per far sì che la prevenzione dei rischi psicosociali e una buona salute mentale diventino una priorità negli ambienti di lavoro.

Perché è importante?

Avere un'occupazione comporta benefici tangibili per la salute. Tuttavia, cresce la preoccupazione per il modo in cui l'esposizione ai rischi psicosociali negli ambienti di lavoro incide sulla salute mentale dei

lavoratori: nell'Unione europea (UE) un lavoratore su tre denuncia stress, ansia e depressione causati o aggravati dal lavoro ([OSH Pulse 2025](#)). La buona notizia è che piccole azioni possono fare una grande differenza.

Informazioni sulla campagna

La campagna si basa su dati che dimostrano come il posto di lavoro influisca sensibilmente sulla salute mentale, in senso sia positivo che negativo. Le ricerche hanno individuato alcuni fattori che è possibile gestire per creare un ambiente di lavoro sano. La campagna promuove soluzioni per prevenire i danni e potenziare l'impatto positivo.

Molti fattori legati allo stile di vita influiscono sulla salute mentale. La diagnosi e il trattamento di patologie specifiche competono ai professionisti del settore medico; i datori di lavoro e i servizi di sicurezza e salute sul lavoro (SSL) non dovrebbero assumere questo ruolo, ma hanno la responsabilità di prevenire i rischi psicosociali negli ambienti di lavoro e possono comunque offrire supporto alle persone affette da patologie mentali.

Promozione della salute mentale sul lavoro: i cinque ambiti prioritari della campagna

1. Valutazione e gestione dei rischi psicosociali
2. Molestie (anche sessuali) e violenza
3. Rischi fisici e salute mentale
4. Rischi psicosociali nel settore sanitario e dell'assistenza sociale
5. Sostegno alla salute mentale sul lavoro

Perché dovresti partecipare?

Proteggere la salute dei lavoratori, sia fisica che mentale, non è solo la cosa giusta da fare: è anche una scelta intelligente. Quando si prendono seriamente in considerazione i rischi psicosociali e le loro conseguenze sulla salute, ciò va a vantaggio non solo

delle persone, ma anche delle imprese e della società nel suo complesso.

Agire in tal senso porta a migliorare la salute e il benessere, oltre a rilanciare la produttività, ridurre la rotazione del personale e diminuire l'assenteismo.

Partecipa!

Sfoggia questa guida alla campagna e visita il nostro [sito web](#) per scaricare materiale gratuito in oltre 20 lingue e contribuisci a creare ambienti di lavoro più sicuri, più sani e più produttivi per tutti!

Prevenire i rischi psicosociali in modo olistico e inclusivo è fondamentale per proteggere e migliorare la salute mentale dei lavoratori.



1. | Introduzione

La salute mentale sul lavoro è importante

Ambienti di lavoro sani e sicuri sono vantaggiosi non solo per i lavoratori, ma anche per le imprese, i clienti e la società. Un ambiente di lavoro favorevole dal punto di vista psicosociale è essenziale per il benessere generale dei lavoratori. Avere un'occupazione (soprattutto in un contesto ben organizzato) offre molti vantaggi; i lavoratori in buona salute fisica e mentale sono maggiormente coinvolti e produttivi.

I rischi psicosociali derivano da una progettazione, un'organizzazione e una gestione inadeguate del lavoro, nonché da un contesto sociale di lavoro sfavorevole, ad esempio in

assenza di supporto da parte dei colleghi e dei supervisori, e dal clima lavorativo generale. L'impatto della crescente digitalizzazione in ambito professionale ha accentuato sia la diffusione dei rischi psicosociali sia la consapevolezza della responsabilità e dell'esigenza di prevenirli.

Tra gli esempi più comuni di rischi figurano carichi di lavoro eccessivi, richieste in conflitto, ruoli poco chiari e la mancanza di coinvolgimento nelle decisioni che riguardano il lavoratore. Questi rischi possono comportare una serie di conseguenze negative di natura psicologica, fisica e sociale.

Cosa ci dicono i numeri

- Dall'indagine [OSH Pulse 2025](#) è emersa una chiara preoccupazione. Molti dipendenti affermano che il loro lavoro incide negativamente sulla loro salute:
 - › il 37 % soffre di stanchezza generale;
 - › il 29 % soffre di stress, depressione o ansia.
- › Secondo l'[indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti \(Esener\) 2024](#), i rischi psicosociali più frequenti nelle imprese includono:
 - › il lavoro con clienti, pazienti o allievi difficili da trattare (56 %);
 - › tempistiche strette (43 %);
 - › una comunicazione o una cooperazione inadeguate all'interno dell'organizzazione (19 %).

Comprensione degli aspetti giuridici e pratici

- La tutela dei lavoratori contro qualsiasi rischio (anche di natura psicosociale) per la loro sicurezza e salute è un obbligo giuridico per i datori di lavoro.
- Mentre alcune questioni, come le molestie, possono risultare più complesse da affrontare, altri aspetti come l'orario di lavoro flessibile potrebbero essere attuati con misure relativamente semplici e immediate.
- Permangono alcune barriere:
 - › molte imprese incontrano difficoltà nel far fronte ai rischi psicosociali;
 - › le imprese segnalano spesso una certa riluttanza a parlare apertamente della questione;
 - › alcune di esse non dispongono delle competenze o delle risorse necessarie per far fronte a questi rischi.

Cosa si prefigge di fare la campagna

Concentrandosi su cinque ambiti prioritari fondamentali, la [campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri](#) 2026-2028 mira a sensibilizzare all'impatto positivo di un buon ambiente di lavoro sulla salute mentale e sul benessere.

Gli obiettivi specifici comprendono:

- promuovere la prevenzione dei rischi psicosociali attraverso adeguate procedure di valutazione e gestione dei rischi;
- occuparsi di tutti i settori, prestando particolare attenzione a quelli in cui i rischi psicosociali sono diffusi e a quelli in cui tali rischi potrebbero risultare meno evidenti;
- incoraggiare la cooperazione tra datori di lavoro, dirigenti, supervisori, lavoratori e i loro rappresentanti;
- riunire i partner della rete per scambiare informazioni e buone pratiche in materia di prevenzione dei rischi psicosociali;
- favorire un approccio globale che tenga conto dei collegamenti tra i rischi fisici e psicosociali e la salute dei lavoratori;
- sottolineare l'importanza del supporto, di una buona comunicazione e di un'adeguata organizzazione del lavoro, nonché di un clima sociale favorevole per la creazione di un ambiente di lavoro sano.

Abbracciare la diversità e l'inclusione

Alcuni lavoratori (come i migranti, le donne e i membri della comunità LGBTQ+, nonché gli anziani, i giovani e i lavoratori con disabilità, per citarne alcuni) possono trovarsi esposti a rischi maggiori nell'ambiente di lavoro, comprese molestie e violenze.

Pertanto, la campagna:

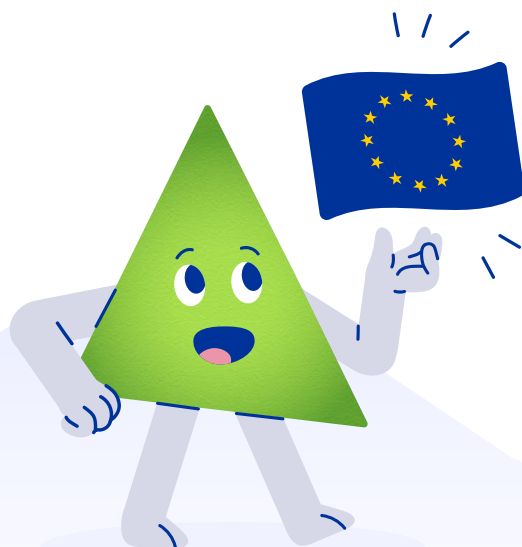
- affronterà la diversità in ogni fase;
- evidenzierà i rischi per gruppi specifici;
- promuoverà approcci preventivi su misura per tutelarli.

Come la campagna si inserisce nella politica dell'UE

Questa campagna rientra nel più ampio impegno dell'UE volto a promuovere una solida cultura della prevenzione e ad affrontare il tema della salute mentale negli ambienti di lavoro. È strettamente legata a iniziative politiche chiave, tra cui:

- il [quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027](#);

- l'[approccio globale della Commissione europea alla salute mentale](#), che sottolinea l'importanza di prevenire i rischi psicosociali negli ambienti di lavoro e riconosce inoltre la campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri come iniziativa faro; e
- la [tabella di marcia per posti di lavoro di qualità](#) della Commissione europea, che cita la campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2026-2028 tra gli strumenti per promuovere posti di lavoro equi, sicuri e dignitosi.



2. | Salute mentale sul luogo di lavoro

Il duplice impatto del lavoro sulla salute mentale

Il lavoro può avere un impatto positivo sulla salute mentale fornendo uno scopo, un contesto strutturato e interazioni sociali. Tuttavia, ciò è vero solo quando il lavoro è ben progettato e l'ambiente di lavoro è favorevole. Condizioni di lavoro inadeguate, come richieste eccessive, mancanza di supporto e precarietà del posto di lavoro, possono avere l'effetto opposto. Questi sono noti come rischi psicosociali e possono causare stress, *burnout* e altri problemi di salute.

Un ambiente di lavoro favorevole dal punto di vista psicosociale è vantaggioso per tutti: i dipendenti si sentono sicuri, apprezzati e in grado di far fronte alle esigenze del lavoro, mentre i datori di lavoro acquisiscono una forza lavoro più impegnata, produttiva e fedele; la società trae vantaggio dalla riduzione dei costi sanitari, dalla diminuzione delle assenze per malattia e dei casi di disabilità, nonché dal rafforzamento delle comunità.

Se i rischi psicosociali non vengono individuati, prevenuti e gestiti, le conseguenze sono gravi. Le persone ne risentono, mentre le organizzazioni si trovano ad affrontare una minore produttività, un aumento delle assenze per malattia e una maggiore rotazione del personale. Questi problemi possono causare carenze di personale e costi aggiuntivi per le aziende.



Creare ambienti di lavoro favorevoli e inclusivi

I datori di lavoro hanno l'obbligo giuridico di proteggere la salute e la sicurezza dei loro lavoratori anche per quanto riguarda la salute mentale sul lavoro e la prevenzione dei rischi psicosociali, ma non si tratta solo di rispettare la legge, bensì di creare un ambiente di lavoro in cui le persone possano crescere. Semplici passi possono fare la differenza; tra questi, una comunicazione chiara, carichi di lavoro equilibrati, il supporto dei dirigenti e una cultura che incoraggi le persone a parlare dei problemi con franchezza.

Costruire un rapporto di fiducia e incoraggiare un dialogo aperto può aiutare a superare la stigmatizzazione ed è fondamentale per garantire che le persone ricevano il supporto di cui hanno bisogno.

Anche comprendere la diversità è importante. Persone differenti

possono essere esposte a rischi differenti: ad esempio le donne, i lavoratori migranti, i giovani e le persone LGBTQ+ possono essere maggiormente esposti a determinati rischi quali le molestie e la violenza. Gli ambienti di lavoro devono tenere conto di queste differenze e garantire che tutti siano tutelati.

Il mondo del lavoro sta cambiando rapidamente: la digitalizzazione, le nuove forme di lavoro e problematiche come i cambiamenti climatici stanno generando nuovi rischi. Pur offrendo flessibilità, il lavoro a distanza e quello ibrido possono anche portare all'isolamento e rendere labili i confini tra il lavoro e la casa. I datori di lavoro devono stare al passo con i tempi e adeguare le loro strategie di prevenzione dei rischi psicosociali, tutelando la salute mentale in questo nuovo contesto.





Più di 4 lavoratori su 10 in tutta l'UE (44 %) affermano di essere esposti a tempistiche molto strette o a forti sovraccarichi di lavoro.

OSH Pulse 2025



Che cosa dimostrano i dati

- Secondo l'indagine tra i lavoratori [OSH Pulse 2025](#), più di 4 lavoratori su 10 in tutta l'UE (44 %) dichiarano di essere esposti a tempistiche molto strette o a forti sovraccarichi di lavoro.
- Secondo l'[indagine europea sulla forza lavoro \(2020\)](#), stress, depressione o ansia sono il secondo problema di salute più comune legato al lavoro. Circa il 45 % dei lavoratori dell'UE riferisce di essere esposto a rischi per il proprio benessere mentale sul lavoro. In alcuni Stati membri, più della metà di tutti i lavoratori segnala questi problemi.
- Benché il 39 % delle imprese europee dichiari di avere un piano d'azione per prevenire lo stress lavoro-correlato ([Esener 2024](#)), permane la necessità di un sostegno per gestire più efficacemente i rischi psicosociali. Spesso le misure si focalizzano esclusivamente sui lavoratori, ad esempio offrendo corsi di gestione dello stress o di mindfulness anziché affrontare le cause originarie all'interno dell'organizzazione. Il 53 %

dei lavoratori riferisce che nel proprio ambiente di lavoro si svolgono attività di sensibilizzazione e vengono fornite informazioni sulla formazione e sullo stress; il 40 % afferma di avere accesso a servizi di consulenza, mentre solo il 35 % riferisce che sono in atto altre misure, quali modifiche nell'organizzazione del lavoro, la definizione di priorità, misure intese a migliorare la comunicazione ecc. ([OSH Pulse 2025](#)).

- I costi per la società sono elevati. I lavoratori esposti a rischi psicosociali sul posto di lavoro presentano un rischio maggiore di assenze per malattia a causa di disturbi mentali.

Per fortuna, i benefici dell'azione sono evidenti. Le ricerche dimostrano che la prevenzione dei rischi psicosociali e la presenza di un ambiente di lavoro psicosociale positivo non solo concorrono a ridurre lo stress e a migliorare la salute dei lavoratori in generale, ma aumentano anche la produttività, diminuiscono l'assenteismo e migliorano la reputazione di un'azienda.

La tua tabella di marcia per l'azione: come contribuire ai cinque ambiti prioritari della campagna

Il modo più efficace per affrontare i rischi psicosociali negli ambienti di lavoro consiste nell'integrare **la valutazione e la gestione dei rischi psicosociali** nelle pratiche generali in materia di SSL. Ciò comporta valutazioni sistematiche, il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti, la definizione di priorità chiare e il successivo monitoraggio attraverso piani d'azione e valutazioni. Una leadership forte è fondamentale: i dirigenti devono seguire una formazione per individuare i rischi e promuovere una cultura del lavoro supportiva.

Per **prevenire le molestie (anche sessuali) e la violenza** e per affrontare le cause alla radice di questi rischi, le imprese devono innanzitutto considerare l'ambiente di lavoro psicosociale, in particolare la cultura organizzativa e la leadership. Inoltre, devono promuovere una politica di tolleranza zero nei confronti di condotte inappropriate, favorita da iniziative chiare di comunicazione e sensibilizzazione, da procedure di segnalazione ben definite e processi disciplinari.

Per occuparsi di **rischi fisici e salute mentale** occorre riflettere sull'ambiente di lavoro nel suo complesso. Esistono moltissime interazioni tra rischi fisici e psicosociali; ad esempio, i rischi psicosociali negli ambienti di lavoro possono essere collegati a infortuni e disturbi muscolo-scheletrici (DMS).

Il **settore sanitario e dell'assistenza sociale** richiede un'attenzione particolare a causa dei carichi di lavoro elevati, delle esigenze in termini emotivi e della maggiore esposizione alla violenza.

Infine, sostenere la **salute mentale** significa promuovere un dialogo aperto, combattere la stigmatizzazione e garantire un intervento tempestivo nonché procedure efficaci per il rientro al lavoro. La collaborazione tra dirigenti, operatori sanitari e lavoratori è fondamentale per il benessere a lungo termine.

Responsabilità condivisa

La salute mentale sul luogo di lavoro riguarda tutti: è un bene per i lavoratori, per le imprese e per la società. Collaborando possiamo creare ambienti di lavoro in cui tutti possano crescere, sia ora che in futuro. Impegniamoci a compiere

passi concreti (dalla valutazione dei rischi e dalla prevenzione al dialogo aperto) per costruire una cultura del benessere in ogni ambiente di lavoro. I vantaggi si estenderanno ben oltre la singola persona, creando comunità più resilienti e produttive.



3. | Ambiti prioritari

3.1. Valutazione e gestione dei rischi psicosociali

La prevenzione e la gestione dei rischi psicosociali correlati al lavoro costituiscono il fondamento di una buona salute mentale nell'ambiente lavorativo. Per proteggere la sicurezza e la salute dei dipendenti, i datori di lavoro hanno l'obbligo giuridico di valutare questi rischi e di attuare misure preventive.

Eppure, nonostante tale obbligo, solo il 40 % delle imprese dell'UE dichiara di adottare procedure per gestire lo stress lavoro-correlato ([Esener 2024](#)).

Dagli studi emerge chiaramente che la prevenzione dello stress e dei rischi psicosociali sul lavoro è «economicamente conveniente» ([EU-OSHA 2014](#)).

Tra gli esempi di **fattori di rischio psicosociale sul lavoro** si annoverano:

- carichi di lavoro eccessivi;
- squilibrio tra vita professionale e vita privata;
- mancanza di coinvolgimento nell'adozione delle decisioni;
- mancanza di autonomia e di influenza sul modo in cui viene svolto il lavoro;
- mancanza di chiarezza sul ruolo e richieste contrastanti;
- scarsa comunicazione in merito alle modifiche introdotte nell'ambiente di lavoro;
- Insicurezza lavorativa;
- mancanza di supporto da parte dei dirigenti o dei colleghi, cattivi rapporti sociali;
- violenza da parte di terzi, intimidazioni sul posto di lavoro e molestie sessuali;
- avere a che fare con clienti, pazienti, studenti difficili.





Quattro principi fondamentali per attuare un programma di prevenzione adeguato dei rischi psicosociali

- 1. Scopri ciò che funziona per la tua organizzazione.** Gli interventi volti a migliorare l'ambiente di lavoro dovrebbero essere adattati agli obiettivi della tua impresa e alle risorse disponibili (denaro, tempo, personale). Quando si apportano modifiche, inoltre, è meglio integrare ogni intervento nelle prassi lavorative esistenti.
- 2. Segui la gerarchia della prevenzione.** Cerca innanzitutto di eliminare completamente i rischi individuati. Se ciò non è possibile, assegna la priorità alle misure organizzative e tecniche prima di ricorrere al supporto individuale. Sostenere le persone (ad esempio attraverso la consulenza psicologica e corsi di formazione sulla resilienza) senza modificare le circostanze nell'ambiente di lavoro può rivelarsi uno sforzo inutile.
- 3. Coinvolgi i lavoratori nel processo.** Il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti concorre a individuare e a rendere prioritarie le questioni più importanti da affrontare, oltre a infondere nei dipendenti un senso di responsabilità per quanto riguarda i cambiamenti in atto, rafforzando il loro impegno e la loro partecipazione;
- 4. Il supporto da parte dei dirigenti è importante.** Quando i dirigenti sono attivamente coinvolti, sostengono i lavoratori in ogni fase e danno il buon esempio, dimostrano un impegno concreto per creare un buon ambiente di lavoro.

I luoghi di lavoro in cui si effettuano valutazioni periodiche dei rischi psicosociali hanno il 40 % di probabilità in meno di segnalare un elevato livello di stress tra i dipendenti.

Esener 2024



Da dove iniziare

Molte parti sociali e istituzioni (ad esempio gli ispettorati del lavoro locali o nazionali, gli istituti per la sicurezza e la salute sul lavoro, le associazioni pertinenti del settore) offrono indicazioni pratiche su come affrontare i rischi psicosociali. Potrebbero essere disponibili anche

opportunità di finanziamento a livello nazionale o regionale. Le misure non devono necessariamente essere costose; anche le piccole imprese possono migliorare le condizioni psicosociali di lavoro con un budget limitato.

Decidere le misure preventive e attuarle

Una prevenzione efficace dei rischi psicosociali sul lavoro comincia con la loro identificazione attraverso un'opportuna valutazione dei rischi, che deve essere seguita da interventi correttivi specifici.

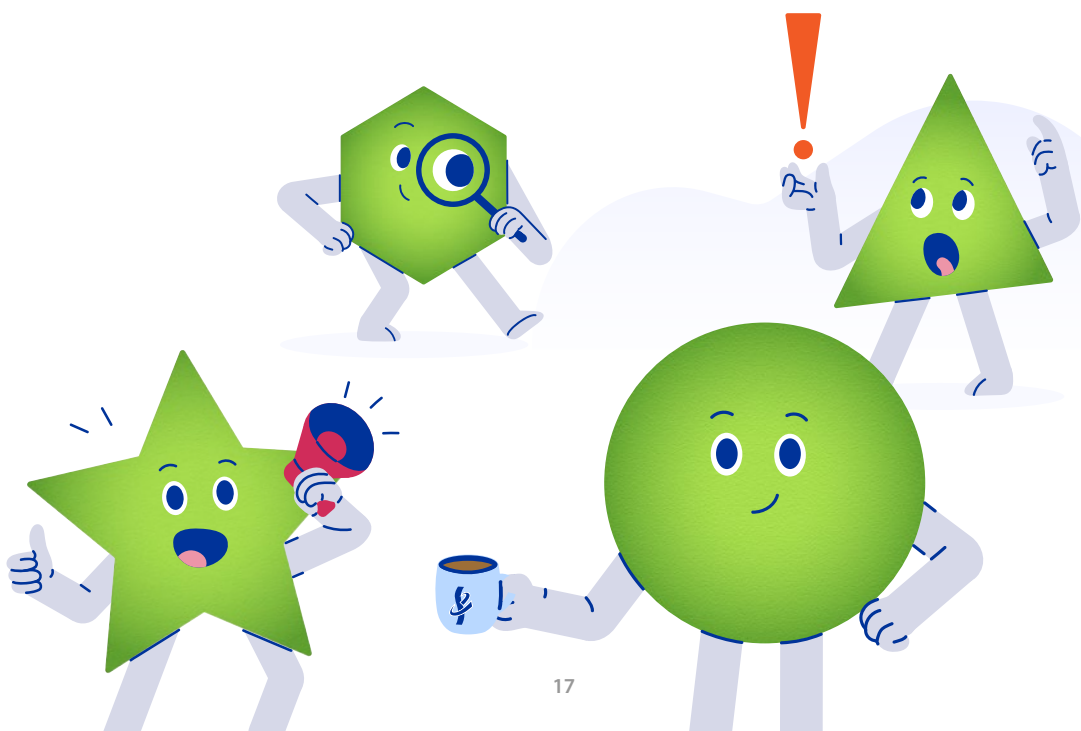
- La **prevenzione primaria** si concentra sull'eliminazione o sulla riduzione dei rischi prima che questi incidano sui lavoratori. In genere comporta modifiche alla progettazione, all'organizzazione e alla gestione del lavoro.
- La **prevenzione secondaria** si riferisce al rafforzamento della capacità dei lavoratori di gestire i rischi che non possono essere eliminati o affrontati attraverso cambiamenti organizzativi; in genere si rivolge a gruppi che sono specificamente a rischio.
- La **prevenzione terziaria** mira a fornire supporto ai lavoratori già affetti da problemi di salute mentale legati al lavoro, aiutandoli a guarire e a rimanere al lavoro o a rientrarvi.

Aspetti generali da considerare quando si adottano queste misure

- L'importanza di formare i dirigenti e supervisor su come individuare e affrontare i rischi psicosociali sul lavoro e su come affrontare questi argomenti con i lavoratori.
- Definire e concordare insieme con i lavoratori e/o i loro rappresentanti obiettivi chiari per l'attuazione degli interventi; ogni problema e la relativa soluzione devono essere descritti indicando le responsabilità, le risorse necessarie e una tempistica di massima.

Controllo e valutazione delle azioni

- Monitorare lo stato di avanzamento delle azioni assicura che le soluzioni adottate abbiano effetti a lungo termine.
- Infine, dopo diversi mesi, valutare l'efficacia delle soluzioni implementate consultando i lavoratori su come migliorarle, se necessario.



3.2. Molestie (anche sessuali) e violenza

Pur non essendo tra i rischi sul lavoro segnalati con maggior frequenza, le molestie (anche sessuali) e la violenza sono tra quelli più nocivi. Questi

comportamenti dannosi possono avere gravi ripercussioni sulla salute mentale e fisica di una persona, nonché sul suo benessere.

Violenza da parte di terzi

- È un atto di aggressione fisica o psicologica a opera di persone esterne all'azienda, quindi non di colleghi.
- Il 56 % delle imprese ha riferito di «avere a che fare con clienti, pazienti e allievi difficili» ([Esener 2024](#)).
- Può manifestarsi sotto forma di violenza verbale, aggressione fisica, minacce, intimidazioni o

altri comportamenti aggressivi nei confronti dei lavoratori.

- Chi interagisce con il pubblico e chi lavora da solo o di notte è maggiormente a rischio, in particolare in settori quali i trasporti, l'assistenza sanitaria, l'istruzione, il commercio al dettaglio, la sicurezza pubblica e l'amministrazione.

Molestie/bullismo e mobbing

- Di solito opera di persone appartenenti all'organizzazione, le molestie/bullismo sono un processo a intensità crescente che implica il reiterarsi di comportamenti con cui si minacciano, intimidiscono, sminuiscono o umiliano uno o più colleghi.

- Questi comportamenti possono essere motivati anche da atteggiamenti discriminatori nei confronti della razza, dell'etnia, della religione, del genere o dell'orientamento sessuale.
- Possono essere messi in atto anche da un gruppo anziché da una singola persona.

Violenza e molestie online

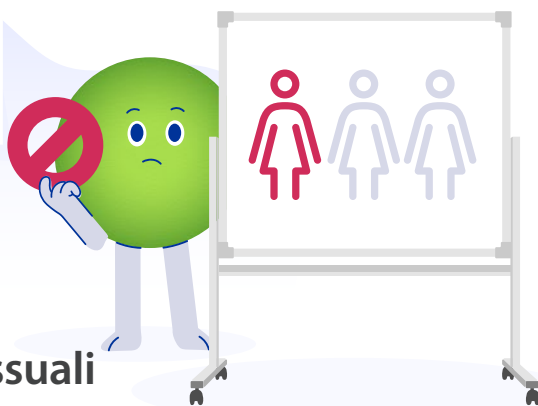
- Il crescente ricorso alle tecnologie di comunicazione digitale sul lavoro crea ulteriori canali attraverso i quali possono verificarsi episodi di violenza e molestie, sia da parte di terzi sia all'interno dell'ambiente di lavoro.
- Strumenti digitali come i social media, le app di messaggistica e le e-mail possono amplificare le molestie, che in tal modo possono protrarsi oltre l'orario di lavoro e invadere persino la vita privata dei lavoratori.

Molestie sessuali

- Per molestie sessuali si intende qualsiasi tipo di comportamento indesiderato a connotazione sessuale, in forma verbale, non verbale o fisica, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.
- Sebbene chiunque possa esserne vittima, le donne le subiscono in misura sproporzionata. Secondo [l'indagine dell'UE sulla violenza di genere](#) del 2024 (Eurostat, FRA, EIGE), una donna su tre ha subito molestie sessuali sul lavoro.
- La stessa indagine rivela che circa il 75 % delle donne che svolgono professioni manageriali ad alto livello ha subito molestie sessuali nella propria vita.
- I settori a contatto con il pubblico, come quello alberghiero, sono notoriamente più esposti alle molestie sessuali.

**Una donna
su tre**
ha subito molestie sessuali
sul luogo di lavoro.

Indagine dell'UE sulla violenza di genere del 2024



Conseguenze

- Le vittime sperimentano disagio emotivo, perdita di autostima, ansia e depressione, spesso accompagnati da disturbi del sonno e difficoltà di concentrazione.
- La violenza e le molestie sul luogo di lavoro non incidono solo sulla salute mentale e fisica delle vittime, ma possono anche privarle di opportunità di crescita personale e di sviluppo professionale.
- Per le organizzazioni, un ambiente di lavoro ostile può comportare un aumento dell'assenteismo, un calo della produttività, un tasso di rotazione più elevato del personale e maggiori difficoltà nell'attrarre lavoratori.

Che cosa possono fare le organizzazioni

- Iniziare valutando l'ambiente psicosociale della vostra organizzazione, con un'attenta analisi della cultura e dello stile di leadership.
- Adottare una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi condotta inappropriata, anche da parte di terzi (come clienti, allievi, pazienti ecc.).
- Sostenere tale politica attraverso una comunicazione chiara, corsi di formazione periodici di sensibilizzazione, canali di segnalazione semplici e misure disciplinari coerenti.

Consulta gli strumenti OiRA (valutazione interattiva dei rischi online) per scoprire come valutare e gestire i rischi nell'ambiente di lavoro:

[Violenza da parte di terzi](#)

[Molestie \(anche sessuali\)](#)

3.3. Rischi fisici e salute mentale

Le ricerche dimostrano che i rischi fisici e psicosociali negli ambienti di lavoro e le loro conseguenze sono strettamente connessi, il che è ancora più evidente nei settori fisicamente impegnativi, nei quali in passato gli

sforzi intesi a prevenire problemi come il mal di schiena e le tensioni muscolari si concentravano spesso sui rischi fisici, come la movimentazione manuale di carichi, il sollevamento di carichi pesanti e le posture scorrette.

I disturbi muscolo-scheletrici: un duplice rischio

Rischi psicosociali quali il controllo sul lavoro e le richieste lavorative possono concorrere a causare o aggravare i DMS. Peraltro, la presenza di un disturbo muscoloscheletrico può ridurre la resilienza dei lavoratori nei confronti dei fattori di rischio psicosociali. Pertanto, i rischi psicosociali possono rappresentare un potenziale ostacolo al successo del percorso riabilitativo dei lavoratori con un

disturbo muscoloscheletrico e al loro reinserimento nel mondo del lavoro

Una nota positiva: le ricerche dimostrano altresì che un buon supporto sociale, ad esempio, può fungere da fattore protettivo nell'ambiente di lavoro, aumentare la capacità di reazione nei confronti dei rischi psicosociali e alleviare i sintomi dei DMS.

Fattori ambientali che incidono sulla salute mentale

La salute mentale dei lavoratori può risentire anche dell'esposizione a **sostanze chimiche**, al **rumore** e a **temperature estreme** nell'ambiente di lavoro. Ad esempio, lo stress da calore cronico (una possibile conseguenza

dei cambiamenti climatici) può causare ansia e disturbi cognitivi, soprattutto in gruppi vulnerabili quali i lavoratori anziani e le persone con patologie mentali preesistenti.

Gli incidenti, gli infortuni e il loro impatto sulla salute mentale

Gli ambienti di lavoro con rischi fisici diffusi sono quelli che presentano il maggior numero di **incidenti e infortuni**. Gli infortuni sul lavoro possono dar luogo o concorrere a problemi di salute mentale; contestualmente, i rischi psicosociali

e lo stress lavoro-correlato possono compromettere il funzionamento cognitivo ed emotivo dei lavoratori, aumentando l'affaticamento o i problemi di concentrazione che possono concorrere a un aumento del numero di incidenti.

Verso un approccio olistico alla gestione dei rischi

Le possibili misure comprendono l'integrazione dei rischi psicosociali nelle valutazioni dei rischi, la discussione di tali questioni con il personale durante i briefing in materia di SSL e il fatto di considerare l'influenza potenziale dei rischi psicosociali nell'affrontare i DMS.

Perciò è utile adottare un approccio olistico alla valutazione e alla gestione dei rischi che tenga conto sia dei rischi fisici che di quelli psicosociali per tutelare la salute e il benessere generale dei lavoratori, soprattutto negli ambienti di lavoro in cui l'esposizione combinata a questi due fattori è elevata.



3.4. Rischi psicosociali nel settore sanitario e dell'assistenza sociale

Il settore sanitario e dell'assistenza sociale svolge un ruolo cruciale nella società europea, poiché incide sulla salute e sul benessere generale della popolazione e sull'economia. Comprende diverse attività:

- l'assistenza sanitaria (ad esempio negli ospedali, nelle cliniche e negli studi medici o dentistici);
- l'assistenza residenziale (ad esempio degli anziani, delle persone con disabilità e dei pazienti affetti da disturbi mentali all'interno di strutture residenziali e case di cura); e

- l'assistenza sociale (ad esempio l'assistenza domiciliare, l'assistenza agli anziani, alle persone con disabilità e ai minori).

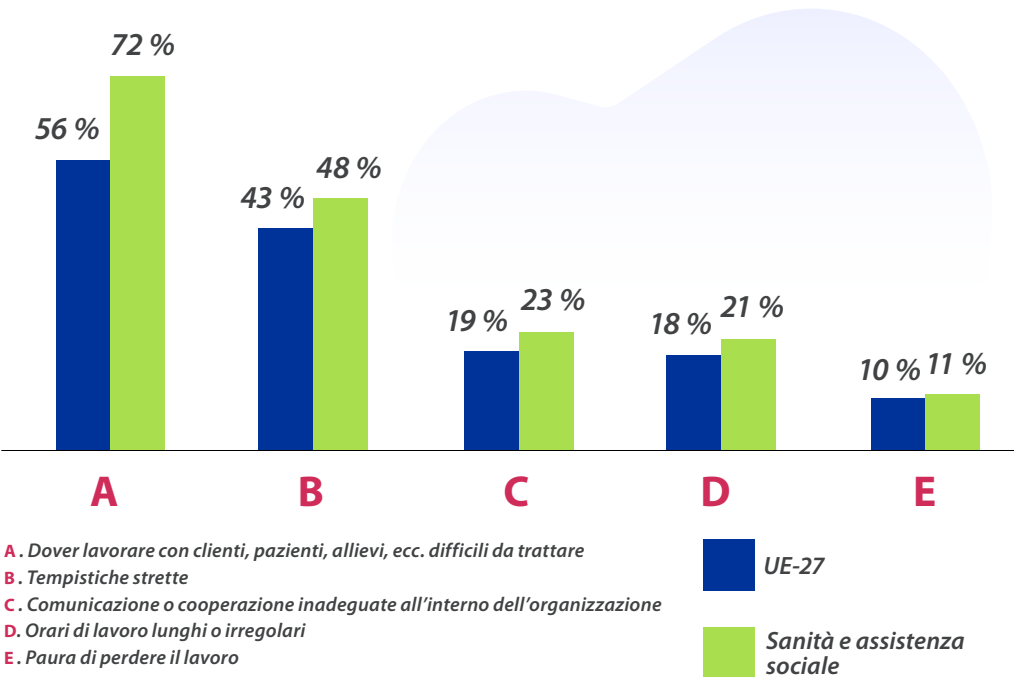
Gli operatori di questo settore sono per lo più donne che operano in contesti di assistenza formale come ospedali, case di cura, case di riposo e studi medici, oltre a prestatori di assistenza che operano a domicilio. Molti di loro provengono da contesti migratori e svolgono anche lavori scarsamente qualificati.

Che cosa dicono i numeri

- Secondo l'indagine [Esener 2024](#) tra le imprese:
 - › il 72 % riferisce che il rischio psicosociale più comune è quello di dover lavorare con pazienti difficili da trattare;
 - › il 48 % dichiara di dover affrontare tempistiche strette;
 - › il 21 % afferma di avere orari lavorativi lunghi e irregolari; e
 - › il 23 % segnala una scarsa comunicazione o collaborazione sul lavoro.
- Nel settore sanitario e dell'assistenza sociale è stata denunciata un'esposizione a vari fattori di rischio psicosociale con una frequenza maggiore rispetto a tutti gli altri settori ([Esener 2024](#)).
- In confronto ad altri settori economici, i lavoratori del settore sanitario e dell'assistenza sociale sono quelli maggiormente esposti a rischi sia muscolo-scheletrici che psicosociali ([EWCS 2021](#)).

- Il settore sanitario e dell’assistenza sociale è caratterizzato dai seguenti aspetti:
 - › l’incidenza più elevata di episodi di violenza da parte di terzi e molestie sessuali, che colpiscono principalmente le lavoratrici donne ([EWCS 2021](#));
 - › lavoro emotivamente impegnativo, dovuto al contatto diretto con la malattia e la sofferenza dei pazienti;
 - › un’intensità lavorativa elevata, che spesso riduce la qualità dell’ambiente di lavoro dal punto di vista psicosociale;
 - › carenza di personale;
 - › lavoro a turni e orari lavorativi irregolari; e
 - › esposizione combinata a vari fattori di rischio: biologici (ad esempio agenti patogeni, malattie infettive), chimici (ad esempio farmaci pericolosi, disinfettanti), fisici (ad esempio scivolamenti, cadute, radiazioni), muscolo-scheletrici (ad esempio sollevamento, movimentazione dei pazienti).

Percentuale degli ambienti di lavoro che denunciano la presenza di fattori di rischio psicosociale. Confronto tra settore sanitario e media UE-27 in tutti i settori, 2024



Fonte: Esener 2024 — Base: Imprese nell’UE-27

Conseguenze

In totale, il 31 % degli operatori sociosanitari ha denunciato stress, depressione o ansia causati o aggravati dal lavoro, una percentuale che supera la media europea in tutti i settori ([OSH Pulse 2025](#)). Alcuni studi hanno dimostrato che anche sovraccarichi e orari di lavoro irregolari possono concorrere all'insorgenza di DMS. L'elevata diffusione di questi ultimi, unitamente allo stress e ad altri esiti di salute lavoro-correlati, ha un impatto significativo, ad esempio in termini di assenze per malattia e di presentismo.

Per le organizzazioni del settore, ciò si traduce in un calo della produttività causato da livelli elevati di assenteismo e di rotazione, che rappresentano un elemento critico di particolare rilevanza.

A livello sociale, la carenza di personale, le esigenze assistenziali di una popolazione che invecchia e l'invecchiamento della forza lavoro nel settore possono mettere a dura prova i servizi sanitari nazionali e quelli di assistenza a lungo termine. È importante sottolineare che, senza la salute e la sicurezza di chi lavora nel settore, la prestazione di servizi sanitari e di assistenza a lungo termine di buona qualità è gravemente compromessa.

Nel 72 % degli ambienti di lavoro nel settore sanitario e dell'assistenza sociale, il rischio psicosociale più comune è quello di dover lavorare con pazienti difficili da trattare.

Esener 2024



3.5. Sostegno alla salute mentale sul lavoro

Alcuni lavoratori possono avere esigenze specifiche o essere affetti da problemi di salute mentale. Si tratta di un fenomeno diffuso: secondo le stime, nell'Unione europea una persona su sei soffre di tali problemi, tra cui i più diffusi sono i disturbi d'ansia e quelli depressivi ([Commissione europea 2023](#)).

I problemi di salute mentale possono incidere seriamente sulle attività quotidiane, sono correlati alle assenze dal lavoro e alla disoccupazione, e le loro forme più gravi si annoverano tra le principali cause di disabilità permanente. Tuttavia, con un supporto adeguato, molte persone possono rimanere o rientrare al lavoro, mantenendo un livello elevato di produttività e coinvolgimento.

Ciò vale anche per i lavoratori neurodivergenti, che potrebbero incontrare difficoltà a inserirsi in un ambiente di lavoro «standard».

Un **ambiente di lavoro inclusivo** risponde alle esigenze dei lavoratori e consente a tutti di rimanere o di rientrare con successo nel mondo del lavoro. Anche quando i problemi di salute mentale non sono lavoro-correlati, un ambiente favorevole e rispettoso può fare la differenza, sia per la persona coinvolta sia per tutto l'ambiente di lavoro.



Esempi di soddisfacimento delle esigenze individuali:

- fornire spazi di lavoro più silenziosi e con meno distrazioni;
- adattamento temporaneo delle mansioni lavorative;
- orari flessibili;
- telelavoro.

Tali misure organizzative possono aiutare i lavoratori a riprendersi o a continuare a lavorare in modo efficace. Nondimeno, un supporto personalizzato di questo tipo funzionerà nel lungo periodo solo se è ben integrato in un sistema di valutazione e gestione globale adeguato dei rischi psicosociali sul lavoro. A tal fine occorre, tra l'altro, accertarsi che il soddisfacimento di esigenze individuali non generi un carico di lavoro supplementare per altri lavoratori, che a sua volta può causare risentimenti e un senso generale di ingiustizia.

Ciò è particolarmente rilevante quando un dipendente ritorna al lavoro dopo essere stato affetto da un problema di salute mentale.

Le ricerche dimostrano che le possibilità che il reinserimento avvenga con successo aumentano quando l'ambiente di lavoro:

- adatta le funzioni lavorative alle esigenze del dipendente;
- offre un forte supporto da parte dei dirigenti, tra cui riscontri e apprezzamento;
- incoraggia il supporto da parte dei colleghi; e
- garantisce un ambiente di lavoro in cui i rischi psicosociali siano adeguatamente identificati e gestiti in modo efficace.

La creazione di un ambiente di lavoro inclusivo richiede che si abbatta la barriera dello **stigma legato alla salute mentale**, che spesso impedisce ai lavoratori di cercare aiuto. Tale stigma è un fenomeno sociale che si manifesta attraverso atteggiamenti negativi, convinzioni e stereotipi relativi ai disturbi psichici. Lo stigma può alimentare la paura di chi soffre di problemi di salute mentale e causare la sua discriminazione. Lo stigma autoindotto può suscitare sentimenti di vergogna e disperazione, aggravando l'isolamento e peggiorando potenzialmente la propria condizione.



Quasi la metà dei lavoratori dell'UE ritiene che rivelare una patologia mentale sul luogo di lavoro si ripercuota negativamente sulla propria carriera, mentre l'altra metà non è d'accordo.

OSH Pulse 2025

L'indagine [Esener 2024](#) conferma che una barriera significativa alla gestione dei rischi psicosociali sul lavoro è la riluttanza della gente a parlare con franchezza della questione. Tuttavia, in alcuni ambienti di lavoro ci si sta impegnando per creare una cultura aperta e senza pregiudizi.

Ciò trova riscontro nel rapporto [OSH Pulse 2025](#), da cui emerge che i lavoratori di tutta l'UE si dividono in merito alla possibilità che rivelare una patologia mentale si ripercuota negativamente sulla propria carriera: il 48 % ha risposto «sì», il 48 % «no» e il 4 % «non so».

È possibile combattere lo stigma legato alla salute mentale nell'ambiente di lavoro, dove per migliorare la fiducia, la cooperazione e la comunicazione occorrono l'impegno dei dirigenti e il coinvolgimento dei lavoratori, oltre a una maggiore consapevolezza dei vantaggi che tutti possono trarre dal fatto di parlare apertamente delle questioni lavorative che incidono sulla loro salute mentale e fisica.

Una cultura lavorativa inclusiva, solidale e priva di pregiudizi è vantaggiosa per tutti: i lavoratori si sentono apprezzati e capaci, mentre le aziende crescono grazie a un personale altamente motivato e produttivo.

4. | Come partecipare alla campagna

Tutti possono impegnarsi per migliorare la salute mentale sul posto di lavoro, e ogni gesto conta!

Comincia qui: visita il [sito web della campagna](#) per trovare tutto ciò che devi sapere sull'argomento e su come partecipare.

Risorse disponibili della campagna: kit di strumenti di comunicazione gratuiti, infografiche, relazioni, brochure, strumenti e presentazioni pronte per l'uso in 25 lingue.

Celebra la Settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (settimana 43, a ottobre) e organizza iniziative come corsi di formazione, concorsi, sondaggi tra il personale, tavole rotonde e visite aziendali.

Diventa un partner ufficiale della campagna e aderisci a una rete paneuropea che comprende già società multinazionali e piccole e medie imprese (PMI), organizzazioni settoriali di datori di lavoro, sindacati, organizzazioni non governative e

organismi professionali (del settore pubblico e privato);

Partecipa al **concorso per le buone pratiche della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri**. I premi, organizzati dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) e dai suoi punti focali nazionali, vengono conferiti a iniziative innovative ed eccellenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Passa parola sui social media!

Seguici sui nostri canali o condividi la tua storia sui social media utilizzando **#EUhealthyworkplaces** oppure tagga **@EU_OSHA**. Usa il nostro [kit per i social media](#) per promuovere la campagna sulle piattaforme digitali.



Altri modi per contribuire

- **PMI.** Per ricevere maggiori informazioni a livello nazionale e materiali nella lingua locale, contatta il [punto focale nazionale](#).
- **Giornalisti e creatori di contenuti.** [Diventa uno dei nostri partner mediatici](#) e ricevi interviste esclusive e kit per la stampa.
- **Tutti.** Organizza webinar per lo scambio di conoscenze con gli altri partner, condividi i materiali della campagna nelle tue newsletter, affiggi i poster nelle bacheche, effettua un sondaggio tra il personale e metti in evidenza i risultati delle indagini condotte dall'EU-OSHA tra datori di lavoro e dipendenti per stimolare dibattiti basati su dati concreti.

*Unendo le nostre forze,
possiamo trasformare la
consapevolezza in azione,
abbattere lo
stigma e creare
ambienti di
lavoro in cui
tutti possano
realizzarsi!*



Idee pratiche per le iniziative della campagna

- Affiggi i poster della campagna o le infografiche negli spazi comuni.
- Aggiungi il banner della campagna alla tua firma di posta elettronica.
- Condividi i messaggi della campagna sui social media o sulla tua intranet.
- Inserisci uno spazio dedicato alla salute mentale nelle riunioni del tuo team.
- Effettua sondaggi tra il personale sui rischi psicosociali.
- Aggiungi le novità sulla campagna nelle tue newsletter.
- Combina e abbina queste azioni per rafforzare l'impegno nel corso dell'anno.

4.1. Chi dovrebbe partecipare?

La campagna è aperta a tutti coloro che sono impegnati a plasmare la vita lavorativa e a influenzare la cultura aziendale. Prestare attenzione alla salute mentale sul luogo di lavoro è una responsabilità condivisa, e ogni opinione conta.

La campagna invita a partecipare:

- **datori di lavoro di imprese di tutte le dimensioni**, incluse le multinazionali, le PMI e le microimprese;
- **lavoratori di tutti i settori e contesti**;
- **parti sociali**, sindacati e associazioni di datori di lavoro;
- **ispettori del lavoro** e autorità preposte alla verifica della conformità negli ambienti lavorativi;
- **professionisti della SSL, compresi gli psicologi del lavoro e gli operatori del settore delle risorse umane**;
- **organizzazioni per la salute mentale**, persone impegnate contro la stigmatizzazione e gruppi per i diritti delle persone con disabilità;
- **organizzazioni di donne e giovani** e reti che promuovono l'equità di genere;
- **organizzazioni che promuovono l'inclusione e i diritti delle persone LGBTIQ+ sul lavoro**;
- **responsabili politici** a livello nazionale, regionale e dell'UE;
- **ricercatori e docenti** che operano in settori legati alla SSL, alla sanità pubblica, alla psicologia o all'occupazione;
- **professionisti dei media**, giornalisti e creatori di contenuti specializzati nel benessere sul luogo di lavoro e nelle questioni sociali.

Indipendentemente da quello che fai (progettare posti di lavoro, sostenere i lavoratori, influenzare le politiche, istruire la prossima generazione o formare l'opinione pubblica), il tuo impegno contribuisce a trasformare la consapevolezza in azione.



4.2. Supportare la campagna: la nostra rete di partner

L'EU-OSHA trae la sua forza da un'ampia rete di partner che collega gli ambienti di lavoro locali con i responsabili politici a livello dell'UE:

- i [punti focali nazionali](#) di ogni Stato membro orientano le attività sul campo, traducono materiali e mobilitano reti tripartite;
- le organizzazioni interprofessionali delle parti sociali e i raggruppamenti dei datori di lavoro integrano i messaggi della campagna nel dialogo e nelle comunicazioni a livello settoriale, diffondendoli direttamente negli ambienti di lavoro di ogni settore;
- i [partner ufficiali della campagna](#), imprese multinazionali, associazioni di PMI, sindacati, organizzazioni non governative, ordini professionali e agenzie dell'UE fungono da ambasciatori, organizzando eventi di scambio tra pari e contribuendo alla creazione di strumenti pratici;
- i [partner mediatici](#) diffondono storie di successo attraverso la stampa, i mezzi online e i social media;
- l'[Enterprise Europe Network](#) e gli ambasciatori del [progetto per la sensibilizzazione in merito alla sicurezza e alla salute sul lavoro tra gli insegnanti e gli studenti dell'istruzione e formazione professionale \(OSHVET\)](#) garantiscono che la campagna raggiunga le start-up, le microimprese, le scuole professionali e gli apprendisti.

«L'Autorità per la salute e la sicurezza si impegna a promuovere ambienti di lavoro sani e sicuri, in cui siano tutelati la salute e il benessere di tutti i dipendenti. Grazie alla collaborazione con l'EU-OSHA e i nostri partner nazionali, lavoriamo per sensibilizzare l'opinione pubblica, diffondere buone pratiche e sostenere datori di lavoro e lavoratori nella promozione di una cultura aziendale che valorizzi e promuova una buona salute mentale sul lavoro, consentendo a tutti di realizzarsi professionalmente. Il nostro impegno condiviso contribuisce oggi a plasmare gli ambienti di lavoro sani e sicuri di domani».

Gavin Lonergan, punto focale nazionale, Irlanda



4.3. Materiali della campagna: il tuo kit di strumenti per la sensibilizzazione

È disponibile un'ampia gamma di risorse della campagna per aiutarti ad agire.

Risorse principali della campagna

- Guida e brochure della campagna.
- Poster, infografiche, presentazioni PowerPoint.
- Kit di strumenti per la campagna online.

Risorse e strumenti tecnici

- Relazioni, articoli di OSHwiki e documenti di sintesi.
- Casi studio e schede informative.
- [OiRA](#).
- Presentazioni su temi prioritari.
- Orientamenti relativi agli ambienti di lavoro.

Attività digitali

- Kit di strumenti per i social media con messaggi pronti da condividere.
- Brevi video clip con il nostro cartone animato Napo.
- Video e clip della campagna.
- Firme e sfondi virtuali per i messaggi di posta elettronica.

Politiche e normative

- Legislazione e materiali di orientamento dell'UE in materia di SSL.



4.4. Date principali: la cronologia della campagna in sintesi



2026

- **Maggio:**

viene attivato il sito web pre-lancio (con i materiali principali in inglese).

- **Ottobre:**

- › lancio di un sito web multilingue;
- › avvio ufficiale della campagna in tutta l'UE;
- › il partenariato della campagna apre alle organizzazioni internazionali e paneuropee;
- › Settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro;
- › lancio del concorso «Premio per le buone pratiche».

2027

- **Settembre:**

evento di scambio di buone pratiche per i partner della campagna.

- **Ottobre:**

Settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro 2027.

Trova gli eventi della campagna nel tuo paese:

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/it/media-centre/events>



4.5. Settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

Questo evento, che si svolge la **43^a settimana di ogni anno (in ottobre)**, porta esempi concreti della campagna negli ambienti di lavoro in tutta Europa.

Ospita attività quali:

- conferenze, sessioni di formazione e webinar;
- concorsi, quiz e stand di sensibilizzazione;
- forum congiunti tra lavoratori e dirigenti.

Suggerimento: rivolgiti al tuo punto focale nazionale per ricevere assistenza con relatori, materiali e annunci sul calendario della campagna.

2028

- **Ottobre:**
ultima Settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro della campagna 2026-2028.
- **Novembre/dicembre:**
vertice della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri e cerimonia di consegna del premio per le buone pratiche a Bilbao.

Newsletter

Iscriviti alla nostra newsletter bimestrale per ricevere dati aggiornati, informazioni sui traguardi della campagna e notizie sui nostri partner: contenuti brevi e facili da condividere, ora disponibili in 25 lingue dell'UE direttamente nella tua casella di posta ogni mese.



4.6. Premio per le buone pratiche della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri

Promuove approcci innovativi alla gestione dei rischi psicosociali:

- il concorso è aperto a tutti i tipi di organizzazioni dell'UE, dell'EFTA e dei paesi candidati;
- invia le candidature tramite il tuo punto di contatto nazionale;
- i vincitori nazionali vengono pubblicizzati e invitati al vertice della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri a Bilbao.

Avvio:

ottobre 2026

Cerimonia di consegna del premio:

fine 2028



4.7. Diventa un partner ufficiale della campagna: dai il buon esempio

Aderisci a una rete di organizzazioni diversificata del settore pubblico e privato in tutta Europa, in qualità di [partner ufficiale della campagna](#).

Quali sono i vantaggi?

- La tua organizzazione è presente sul sito web della campagna.
- Inviti ad eventi esclusivi di scambio di buone pratiche finalizzati al networking e all'apprendimento tra pari.
- Utilizzo del logo del partner ufficiale della campagna.
- Menzioni nella nostra newsletter e nei canali dell'EU-OSHA.
- Riconoscimento come leader nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro.
- Tutto questo gratuitamente!

Cosa dovresti fare?

Organizzare almeno un'iniziativa all'anno, ad esempio:

- ospitare un webinar;
- diffondere i messaggi della campagna;
- personalizzare i materiali promozionali per la tua organizzazione.



«Ora che la salute mentale sul posto di lavoro è riconosciuta tra le questioni fondamentali in materia di sicurezza e salute sul lavoro, vale l'aureo principio: prevedere per prevenire. La IOSH è lieta di continuare a sostenere approcci che privilegiano la prevenzione e il controllo di fattori di stress frequenti sul posto di lavoro, aiutando le organizzazioni a promuovere ambienti di lavoro più sani e resilienti».

Alison van Keulen, responsabile delle relazioni strategiche, Institution of Occupational Safety and Health (IOSH), partner ufficiale della campagna

4.8. Partenariato con i media

Le riviste del settore e quelle in materia di SSL, nonché la stampa economica, possono aderire in qualità di partner mediatici.

Benefici

- Comunicati stampa, infografiche e dati (a livello dell'UE e degli Stati membri) su temi di attualità in materia di SSL, prima che vengano resi noti al pubblico.
- Editoriali pronti per l'uso e opportunità esclusive di colloqui con esperti dell'EU-OSHA.
- Creazione di una rete di contatti con i punti focali nazionali, i partner ufficiali della campagna, l'Enterprise Europe Network, i vincitori del premio per le buone pratiche e gli organi di informazione del settore.
- Inviti agli eventi dell'EU-OSHA e alle sessioni informative online, con copertura delle spese per alcuni viaggi per la stampa selezionati.
- Maggiore visibilità, con il vostro logo e la vostra descrizione che appariranno nella sezione dedicata ai partner mediatici del sito web della campagna e le vostre notizie che saranno diffuse tramite OSHmail, la newsletter della campagna e i canali social dell'EU-OSHA.

«Essere partner mediatici significa guadagnare in efficacia e incisività nel promuovere la sicurezza e trovare soluzioni concrete per la prevenzione. Questo impegno è ancora più importante nell'ambito della campagna sulla salute mentale, poiché pensiamo che il benessere sul posto di lavoro sia fondamentale per la salute dei lavoratori e delle aziende e per ridurre il numero degli incidenti».

Luigi Matteo Meroni, caporedattore, PuntoSicuro, partner mediatico dell'EU-OSHA (Italia)

4.9. Kit per i social media: alimenta la tua rete

Grazie ai social media, i messaggi si diffondono più rapidamente e rimangono impressi.

- Condividi messaggi pronti per la pubblicazione, ideati per informare e coinvolgere e adeguati alle diverse piattaforme social.
- Scarica e condividi le nostre immagini per vivacizzare i tuoi messaggi.
- Adatta facilmente i contenuti in base al tuo stile di comunicazione e al tuo pubblico.
- Metti in luce i cinque settori prioritari della campagna in modo da creare un legame autentico con la tua comunità.

Alza il volume: dedica un giorno (o una settimana?) alla campagna sul tuo feed social.

- Personalizza il tuo profilo con le immagini della campagna.
- Usa il kit per parlare apertamente di quanto sia importante la salute mentale in qualsiasi ambiente di lavoro.
- Aggiungi ai tuoi post l'hashtag **#EUhealthyworkplaces** per non perdere slancio.
- Organizza una sessione di domande e risposte dal vivo con il personale o un esperto ospite per stimolare l'impegno in tempo reale.





Per contattare l'UE

Di persona

I centri Europe Direct sono centinaia, disseminati in tutta l'Unione europea. Potete trovare l'indirizzo del centro più vicino a voi online (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_it).

Telefonicamente o scrivendo

Europe Direct è un servizio che risponde alle vostre domande sull'Unione europea. Il servizio è accessibile:

- al numero verde: 00 800 6 7 8 9 10 11 (presso alcuni operatori le chiamate possono essere a pagamento),
- al seguente numero: +32 22999696, oppure
- tramite il form seguente: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_it.

Per informarsi sull'UE

Online

Il portale Europa contiene informazioni sull'Unione europea in tutte le lingue ufficiali (european-union.europa.eu).

Pubblicazioni dell'UE

È possibile consultare o ordinare le pubblicazioni dell'UE su op.europa.eu/it/publications. Le pubblicazioni gratuite possono essere richieste in più copie rivolgendosi a un centro locale Europe Direct o a un centro di documentazione europea (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_it).

Legislazione dell'UE e documenti correlati

La banca dati EUR-Lex contiene la totalità della legislazione UE dal 1951 in poi in tutte le versioni linguistiche ufficiali (eur-lex.europa.eu).

Open Data dell'UE

Il portale data.europa.eu dà accesso a serie di dati aperti prodotti dalle istituzioni, dagli organi e organismi dell'UE. I dati possono essere liberamente scaricati e riutilizzati per fini commerciali e non commerciali. Il portale offre inoltre l'accesso a una vasta gamma di serie di dati provenienti dai paesi europei.

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) mira a creare ambienti di lavoro più sicuri, salubri e produttivi in tutta Europa. Con sede a Bilbao e con il supporto delle istituzioni dell'UE e delle parti sociali, l'EU-OSHA opera avvalendosi di tre linee d'azione strategiche: fornisce informazioni per la politica e la ricerca, crea strumenti e risorse per la prevenzione e si impegna per sensibilizzare l'opinione pubblica su una cultura positiva della sicurezza e della salute sul lavoro.

Passa parola sui social media!

Seguici sui nostri canali o condividi la tua storia sui social media utilizzando **#EUhealthyworkplaces** oppure tagga **@EU_OSHA**. Usa il nostro [kit per i social media](#) per promuovere la campagna sulle piattaforme digitali.



La campagna **Insieme per la promozione della salute mentale negli ambienti di lavoro** mira a sensibilizzare all'impatto dei rischi psicosociali e a promuovere la creazione di ambienti di lavoro supportivi, inclusivi e mentalmente sani in tutti i settori.

Per saperne di più, visita il sito <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu>.



Ufficio delle pubblicazioni
dell'Unione europea