PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6171 di Martedì 13 ottobre 2026

Ambienti di lavoro sani e sicuri 2026-2028: Insieme per la salute mentale sul lavoro

L'EU-OSHA lancia la campagna 'Insieme per la salute mentale sul lavoro'. PuntoSicuro è Media Partner ufficiale: analisi del D.Lgs. 81/2008, della valutazione dei rischi psicosociali INAIL e delle misure organizzative per RSPP, HSE e medici competenti.

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) lancia ufficialmente la nuova campagna di sensibilizzazione pluriennale *" Ambienti di lavoro sani e sicuri 2026-2028: Insieme per la salute mentale sul lavoro"* (*Healthy Workplaces Campaign 2026-2028 ? Together for mental health at work*).

La campagna "Luoghi di lavoro sani", promossa da EU-OSHA, rappresenta la più grande iniziativa europea per la promozione della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro. Through queste iniziative pluriennali, l'Agenzia si connette con i contesti lavorativi di ogni dimensione e settore, avvalendosi di una rete strutturata e diversificata composta da punti focali nazionali (Focal Point), partner ufficiali delle campagne, partner mediatici, ambasciatori della Enterprise Europe Network (EEN) e dell'iniziativa OSHVET per la formazione professionale, parti sociali europee, istituzioni dell'UE (in particolare le presidenze del Consiglio) e altre agenzie comunitarie.

In questo quadro di portata continentale, PuntoSicuro è Media Partner ufficiale della campagna. Come Media Partner ufficiale, PuntoSicuro continuerà a documentare gli sviluppi della campagna e le migliori prassi applicative a supporto della community dei professionisti della prevenzione, affiancando datori di lavoro, RSPP, HSE manager, medici competenti e RLS per l'intero triennio con approfondimenti tecnici, analisi normative e strumenti operativi.



Il quadro normativo: la tutela della salute mentale nel D.Lgs. 81/2008 e nelle direttive UE

Nel contesto normativo italiano, la protezione del benessere psicofisico nei luoghi di lavoro costituisce un preciso obbligo legislativo in capo all'organizzazione aziendale.

L'**articolo 15, comma 1, lettera b)** del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 inserisce tra le misure generali di tutela la programmazione della prevenzione, finalizzata ad integrare in un unico complesso le condizioni tecniche e produttive dell'azienda con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro.

Inoltre, l'**articolo 28, comma 1** del medesimo decreto stabilisce l'obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli collegati allo **stress lavoro-correlato**, in conformità all'Accordo Quadro Europeo dell'8 ottobre 2004 e alle indicazioni metodologiche formulate dalla Commissione Consultiva Permanente il 18 novembre 2010.

A livello comunitario, la **Direttiva Quadro 89/391/CEE** sancisce il dovere generale del datore di lavoro di garantire la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori in tutti gli aspetti legati all'attività lavorativa, inclusi gli assetti organizzativi e relazionali. La nuova campagna EU-OSHA risponde inoltre agli indirizzi del *Quadro strategico dell'UE per la salute e la sicurezza sul lavoro 2021-2027* e della *Iniziativa globale dell'UE sulla salute mentale*, confermando che la gestione dei rischi psicosociali necessita di interventi strutturali di prevenzione primaria.

Pubblicità

I 5 assi prioritari della campagna "Insieme per la salute mentale sul lavoro"

I fattori di rischio psicosociale (FRP) ? quali carichi di lavoro sproporzionati, ritmi pressanti, scarsa autonomia, precarizzazione, isolamento legato alle tecnologie e stili di leadership inadeguati ? rappresentano una delle principali cause di malattia professionale, assenteismo e presenteismo nell'Unione Europea. Per affrontare tali criticità, la campagna EU-OSHA si concentra su cinque direttive strategiche:

1. **Prevenzione primaria dei rischi psicosociali**: Identificazione tempestiva dei fattori organizzativi nocivi e ristrutturazione della pianificazione del lavoro, privilegiando la riduzione del rischio alla fonte.
2. **Impatto della digitalizzazione**: Valutazione dei rischi emergenti derivanti dal lavoro agile, dal controllo algoritmico, dalle molestie informatiche e dall'iperconnessione, promuovendo il rispetto del diritto alla disconnessione.
3. **Lotta allo stigma e cultura della trasparenza**: Creazione di contesti di lavoro in cui la salute mentale possa essere discussa apertamente, eliminando ostacoli e discriminazioni per chi vive condizioni di disagio.
4. **Gestione del rientro al lavoro (*Return-to-Work*)**: Definizione di protocolli aziendali strutturati per favorire il reinserimento progressivo e tutelato dei lavoratori dopo assenze prolungate correlate a disturbi psicosociali.
5. **Formazione dei dirigenti e dei preposti**: Sviluppo di competenze gestionali ed empatiche fondamentali per rilevare precocemente i segnali di stress nei collaboratori e gestire il clima aziendale.

Metodologia di valutazione dei rischi psicosociali e ruoli prevenzionali

Per applicare le direttive comunitarie e soddisfare gli adempimenti del D.Lgs. 81/2008, i servizi di prevenzione e protezione sono chiamati ad adottare procedure di valutazione rigorose.

In Italia, il percorso di riferimento per la valutazione dello stress lavoro-correlato è quello definito dalla metodologia INAIL, strutturato su due livelli d'indagine:

1. **Valutazione preliminare (obbligatoria)**: Consiste nel rilevare indicatori oggettivi (es. tassi di assenteismo, turnover, infortuni, contenziosi) e nel compilare una lista di controllo relativa ad *Eventi Sentinella*, *Fattori di Contenuto del Lavoro* (orari, carichi, pianificazione) e *Fattori di Contesto del Lavoro* (ruolo aziendale, autonomia, sviluppo professionale, comunicazione).
2. **Valutazione approfondita**: Si attiva qualora la fase preliminare evidenzi criticità e le misure correttive introdotte non abbiano conseguito l'efficacia sperata. Essa prevede la rilevazione diretta delle percezioni dei lavoratori tramite strumenti validati (questionari, focus group o interviste).

Il processo richiede il coinvolgimento integrato di tutte le figure previste dal sistema di prevenzione:

- **Datore di Lavoro e RSPP**: Responsabili dell'analisi metodologica e dell'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).
- **Medico Competente**: Figura chiave per l'analisi dei dati aggregati della sorveglianza sanitaria (art. 41 del D.Lgs. 81/2008) e per l'individuazione di particolari condizioni di ipersuscettibilità.
- **RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)**: Consultato preventivamente in merito alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure di prevenzione, come stabilito dall'art. 50 del Testo Unico.

Indicazioni operative per le aziende: misure correttive ed efficacia organizzativa

Per garantire la reale efficacia delle azioni di prevenzione, le organizzazioni devono adottare interventi che superino la pura conformità formale:

-Interventi organizzativi e procedurali

- **Ottimizzazione dei flussi di lavoro**: Rimodulazione delle scadenze e pianificazione delle risorse per evitare sovraccarichi sistematici e fenomeni di *burnout*.
- **Regolamentazione del lavoro agile**: Adozione di linee guida interne chiare relative agli orari di reperibilità e all'effettivo esercizio del diritto alla disconnessione.
- **Contrasto a discriminazioni e molestie**: Redazione di codici di condotta e attivazione di canali sicuri per la segnalazione di dinamiche conflittuali o vessatorie.

-Supporto e promozione della salute

Accanto alle misure di prevenzione primaria, le imprese possono integrare piani di supporto psicologico professionale (Employee Assistance Programs - EAP) e percorsi formativi volti a rafforzare la gestione dello stress e le competenze comunicative dei responsabili di settore.

Considerazioni finali

La nuova campagna EU-OSHA 2026-2028 riafferma che la salute mentale rappresenta un elemento essenziale della tutela globale della salute e sicurezza sul lavoro. Per le aziende e per i professionisti del settore HSE, l'adozione di un approccio strutturato alla gestione dei rischi psicosociali non risponde solo a un preciso dovere di legge (art. 2087 del Codice Civile), ma costituisce una leva strategica per il miglioramento dell'organizzazione aziendale e della sostenibilità lavorativa.

RXY

Licenza Creative Commons
I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.