

Insieme per la prevenzione e la gestione dello



www.healthy-workplaces.eu

Guida alla campagna

Gestione dello stress e dei rischi psicosociali sul lavoro

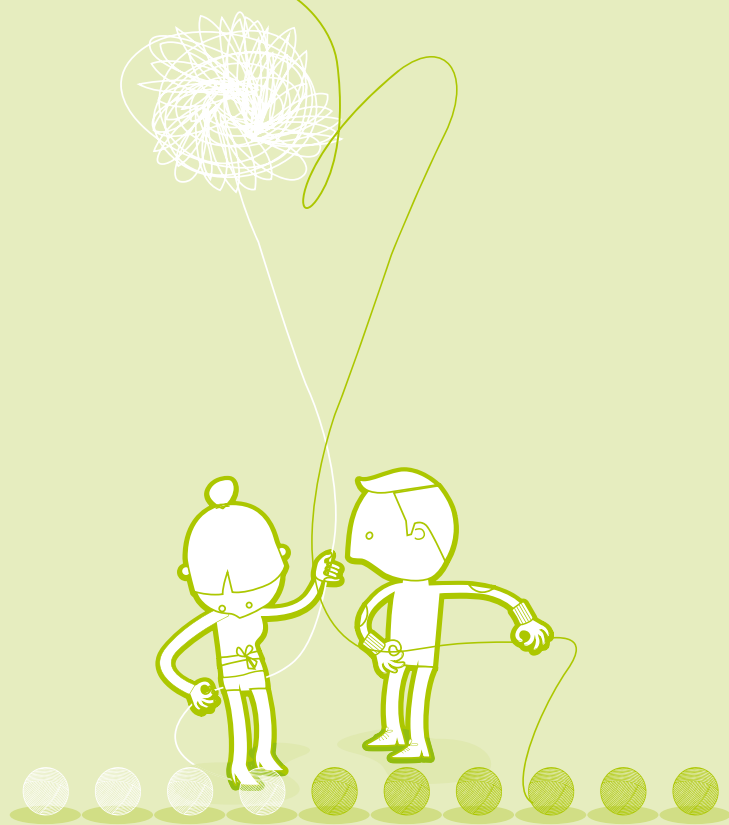


Agenzia europea per
la sicurezza e la salute
sul lavoro



Ambienti di lavoro
sani e sicuri

stress lavoro-correlato



Europe Direct è un servizio a vostra disposizione per aiutarvi a trovare le risposte ai vostri interrogativi sull'Unione europea.

Numero verde unico (*): 00 800 6 7 8 9 10 11

(* Le informazioni sono fornite gratuitamente e le chiamate sono nella maggior parte dei casi gratuite (con alcuni operatori e in alcuni alberghi e cabine telefoniche il servizio potrebbe essere a pagamento).

Le fotografie utilizzate in questa pubblicazione illustrano una serie di attività lavorative, senza necessario riferimento a buone prassi o al rispetto degli obblighi di legge.

Numerose altre informazioni sull'Unione europea sono disponibili su Internet consultando il portale Europa (<http://europa.eu>).

Una scheda catalografica figura alla fine del volume.

© Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2013

Ideazione & design: ROS, Spain

Fotografie: ©EU-OSHA, Shutterstock

Printed in Luxembourg

Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

Sommario

Introduzione	4
Cosa sono lo stress lavoro-correlato e i rischi psicosociali?	4
Perché è così importante gestire lo stress e i rischi psicosociali?	5
Perché l'EU-OSHA sta conducendo questa campagna?	6
Qual è la dimensione del problema?	8
Gestione dei rischi psicosociali	10
Il ruolo della dirigenza nel migliorare l'ambiente psicosociale	11
L'importanza di coinvolgere i lavoratori	12
I principi della prevenzione	15
Cosa contraddistingue un buon ambiente di lavoro psicosociale?	16
Quali sono i benefici di prevenire i rischi psicosociali?	16
La campagna 2014-2015: Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato	19
Informazioni su questa campagna	19
Strumenti pratici e assistenza per ridurre lo stress	20
Chi può partecipare alla campagna?	20
Come partecipare nella pratica	20
Il concorso europeo «Premio per le buone prassi»	23
La nostra attuale rete di partner	25
I successi precedenti della campagna	26
Ulteriori informazioni e risorse	28
Rete di punti focali dell'EU-OSHA	29

Introduzione

La gestione efficace della salute e della sicurezza nel luogo di lavoro è un bene per i lavoratori, un bene per l'azienda e un bene per l'intera società. È particolarmente importante ricordarlo in tempi d'incertezza economica, quando le aziende, per mantenere alti i livelli di produttività, intensificano i ritmi delle attività ed il personale lavora sotto pressione per rispettare le scadenze, quindi è più facile commettere errori ed è più probabile che si verifichino incidenti. Si potrebbe essere tentati, negli attuali ambienti lavorativi soggetti a tali pressioni, di relegare la sicurezza e la salute sul lavoro (SSL) ad un «onere amministrativo» che risponde meramente agli obblighi di legge, ma sarebbe controproducente. È sempre importante conoscere e gestire i rischi nel luogo di lavoro.

Il presente opuscolo costituisce la guida principale della campagna 2014-2015 «Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato», organizzata dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA). Il suo obiettivo fondamentale è quello di aiutare i datori di lavoro, i dirigenti, i lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori a riconoscere e a gestire lo stress e i rischi psicosociali nel luogo di lavoro.

Un contrasto efficace ai rischi psicosociali crea un ambiente di lavoro sano e sicuro in cui i lavoratori si sentono valorizzati e la cultura del luogo di lavoro è più positiva; di conseguenza, migliorano le prestazioni dell'azienda.

Cosa sono lo stress lavoro-correlato e i rischi psicosociali?

Lo stress lavoro-correlato insorge quando le esigenze lavorative sono superiori alla capacità del lavoratore di affrontarle. Questa è una delle conseguenze più importanti derivanti da un ambiente di lavoro carente dal punto di vista psicosociale, anche perché i lavoratori sottoposti ad uno stress prolungato sul lavoro possono arrivare a soffrire di gravi problemi di salute mentale e fisica.

Per rischi psicosociali si intendono gli effetti negativi in termini psicologici, fisici e sociali derivanti da un'organizzazione e una gestione inadeguate del lavoro, nonché da un contesto sociale inappropriato sul lavoro, come per esempio:

- lavoro eccessivamente impegnativo e/o tempo a disposizione non sufficiente per portare a termine le mansioni;
- richieste contrastanti e ruolo del lavoratore non definito con chiarezza;
- discrepanze tra le esigenze del lavoro e la competenza del lavoratore; il sottoutilizzo delle competenze di un lavoratore può essere una fonte di stress tanto quanto l'impegno eccessivo;
- mancato coinvolgimento nelle decisioni che riguardano il lavoratore e sulla modalità di svolgimento del lavoro;
- lavorare da soli, in particolar modo quando ci si relaziona con il pubblico e con i clienti, e/o essere oggetto di violenza da parte di terzi, che può assumere la forma di aggressione verbale, attenzioni sessuali indesiderate e minaccia di violenza fisica o violenza fisica perpetrata;

Lo stress lavoro-correlato insorge quando le esigenze lavorative sono superiori alla capacità del lavoratore di affrontarle.

- mancanza di sostegno da parte della dirigenza e dei colleghi e scarse relazioni interpersonali;
- molestie psicologiche o sessuali nel luogo di lavoro; atteggiamento persecutorio, umiliante, intimidatorio o minaccioso da parte di superiori o colleghi ai danni di un lavoratore o di un gruppo di lavoratori;
- ripartizione ingiusta del lavoro, dei premi economici, delle promozioni o delle opportunità di carriera;
- comunicazione inefficace, cambiamento mal gestito a livello organizzativo e precarietà del lavoro;
- difficoltà a conciliare gli impegni lavorativi con quelli privati.

È importante sottolineare che i rischi psicosociali non devono essere confusi con un ambiente di lavoro sano che, pur essendo impegnativo, sostiene e stimola i lavoratori, incoraggiandone al massimo lo sviluppo e le prestazioni.

Perché è così importante gestire lo stress e i rischi psicosociali?

Anche se molti fattori contribuiscono alla salute mentale e al benessere dei lavoratori, è comprovato che l'ambiente di lavoro svolge un ruolo significativo. In un buon ambiente psicosociale, il lavoro può giovare molto alla salute mentale dei lavoratori, dal momento che rappresenta un assetto strutturato per un lungo arco di vita e sviluppa senso di inclusione sociale, di identità e di status, opportunità di crescita

e maggiore fiducia. Di contro, un ambiente psicosociale inadeguato può avere effetti negativi significativi sulla salute dei lavoratori.

Per l'individuo, gli effetti negativi derivanti da una cattiva gestione dei rischi psicosociali comprendono lo stress lavoro-correlato, problemi di salute mentale, il sovraccarico, difficoltà di concentrazione e il rischio di commettere più errori, problemi familiari, di droga e abuso di alcol nonché problemi di salute fisica, in particolare malattie cardiovascolari e disturbi muscolo-scheletrici.

Per l'organizzazione, gli effetti negativi comprendono uno scarso rendimento aziendale complessivo, un maggiore assenteismo e presentismo (lavoratori che, in caso di malattia, si presentano al lavoro pur non essendo in grado di svolgere le mansioni in modo efficace) nonché tassi più elevati di incidenti e infortuni. Le assenze tendono ad essere più lunghe di quelle derivanti da altre cause ⁽¹⁾ e lo stress lavoro correlato può contribuire ad un aumento dei tassi di pensionamento anticipato, in particolare fra gli impiegati ⁽²⁾. Le stime dei costi di una cattiva gestione dei rischi psicosociali per le aziende e per la società sono significative, e sono valutate in miliardi di euro a livello nazionale.

⁽¹⁾ Health and Safety Executive, 2009-2010. Disponibile all'indirizzo: www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/

⁽²⁾ Sondaggio sullo stato di salute del lavoratore austriaco, Camera del lavoro dell'Alta Austria (AK OÖ) e Istituto austriaco di studi sociali empirici (IFES), Vienna, 2009.

Perché l'EU-OSHA sta conducendo questa campagna?

Vi sono molti fraintendimenti e vari punti di vista intorno ai rischi psicosociali nel luogo di lavoro, e la salute mentale è ancora oggetto di stigmatizzazione. L'indagine europea fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER) ha rilevato che oltre il 40 % dei datori di lavoro ritiene che i rischi psicosociali siano più difficili da gestire rispetto ai rischi «tradizionali» della SSL. I principali ostacoli citati sono la «delicatezza della questione» e la «mancanza di competenze specifiche» (3). Inoltre, da un sondaggio rivolto agli alti dirigenti è emerso che quasi la metà di loro pensa che nessuno dei propri lavoratori avrà mai problemi di salute mentale nel corso della vita lavorativa (4). In realtà una persona su sei soffrirà di problemi di salute mentale. I lavoratori con problemi di salute mentale sono talvolta considerati un «rischio» per l'organizzazione, mentre in realtà anche una persona affetta da problemi di salute mentale non legati al lavoro può, di solito, operare in modo efficace in un luogo di lavoro caratterizzato da un buon ambiente psicosociale.

Questa campagna si propone di migliorare la comprensione del problema e di colmare le lacune esistenti fornendo sostegno e orientamento ai

lavoratori e ai datori di lavoro e promuovendo il ricorso a strumenti pratici e di facile utilizzo.

I datori di lavoro in Europa hanno l'obbligo giuridico di valutare e gestire i rischi psicosociali nel luogo di lavoro (5). Inoltre, il Patto europeo per la salute e il benessere mentale (6) riconosce le esigenze mutevoli e le crescenti pressioni nel luogo di lavoro e invita i datori di lavoro ad attuare ulteriori misure volontarie intese a promuovere il benessere mentale.

Per quanto riguarda i datori di lavoro, questa campagna si propone di sensibilizzarli all'adempimento dei loro obblighi giuridici, quali presupposti fondamentali per gestire un'azienda di successo e per fidelizzare una forza lavoro motivata e in salute, nonché indirizzarli alla gestione dello stress e dei rischi psicosociali attraverso l'attuazione di misure a livello organizzativo.

Quanto ai lavoratori, l'obiettivo è di rassicurarli sul fatto che lo stress lavoro-correlato è un problema a livello organizzativo. Non dovrebbero avere timore di segnalarlo né preoccuparsi del fatto che possa essere considerato un segno di debolezza individuale.

Lo stress lavoro-correlato è un problema a livello di organizzazione e non una colpa personale.

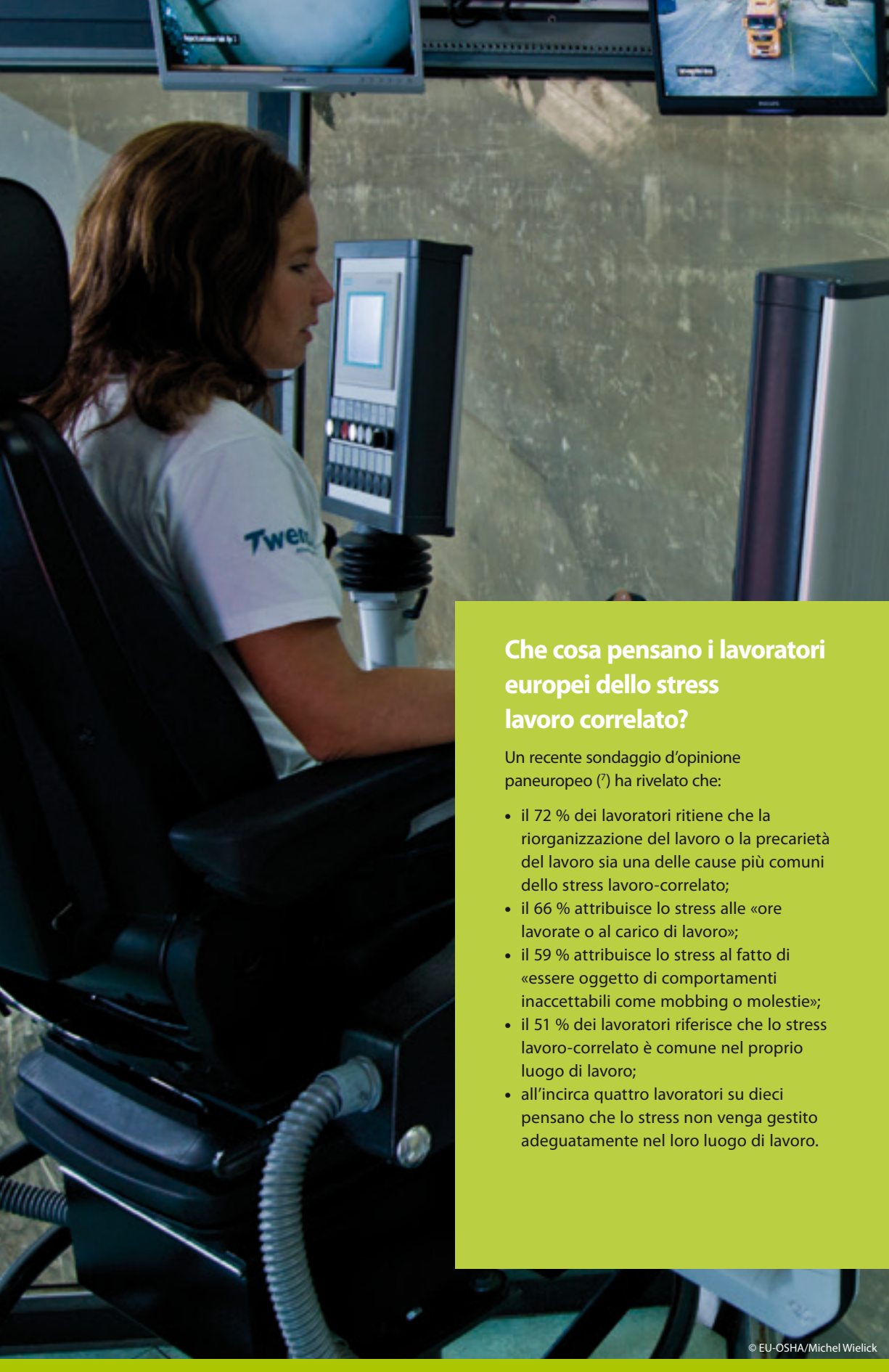
(3) Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Indagine europea fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti*, 2010. Disponibile all'indirizzo: https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management

(4) The Shaw Trust, *Mental Health: The Last Workplace Taboo*, Shaw Trust, Londra, 2006.

(5) Direttiva quadro 89/391/CEE. L'accordo quadro relativo allo stress connesso all'attività lavorativa e l'accordo quadro sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro forniscono linee guida ai datori di lavoro dell'UE su come gestire tali situazioni.

(6) *Patto europeo per la salute mentale e il benessere*, 2008. Disponibile all'indirizzo: http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/mhpact_it.pdf

(7) Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Sondaggio d'opinione paneuropeo sulla sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro*, 21 marzo 2013. Disponibile all'indirizzo: <https://osha.europa.eu/it/safety-health-in-figures>



Che cosa pensano i lavoratori europei dello stress lavoro correlato?

Un recente sondaggio d'opinione paneuropeo (7) ha rivelato che:

- il 72 % dei lavoratori ritiene che la riorganizzazione del lavoro o la precarietà del lavoro sia una delle cause più comuni dello stress lavoro-correlato;
- il 66 % attribuisce lo stress alle «ore lavorate o al carico di lavoro»;
- il 59 % attribuisce lo stress al fatto di «essere oggetto di comportamenti inaccettabili come mobbing o molestie»;
- il 51 % dei lavoratori riferisce che lo stress lavoro-correlato è comune nel proprio luogo di lavoro;
- all'incirca quattro lavoratori su dieci pensano che lo stress non venga gestito adeguatamente nel loro luogo di lavoro.



Qual è la dimensione del problema?

Le statistiche fanno riflettere.

Gli studi suggeriscono che il 50-60 % di tutte le giornate lavorative perse è dovuto allo stress lavoro-correlato e ai rischi psicosociali ⁽⁸⁾. Si tratta del problema di salute più frequente legato all'attività lavorativa in Europa dopo i disturbi muscoloscheletrici. Nell'arco di nove anni, quasi il 28 % dei lavoratori europei ha riferito di essere esposto a rischi psicosociali che hanno compromesso il benessere mentale ⁽⁹⁾.

La ricerca indica che i rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato comportano costi significativi sia per le organizzazioni sia per le economie nazionali. In generale, i lavoratori tendono ad assentarsi a lungo dal lavoro quando soffrono di stress lavoro-correlato e di altri problemi di natura psicologica. Nondimeno, vi sono altri lavoratori che si presentano al lavoro anche quando non sono in grado di svolgere il lavoro in modo efficace (fenomeno noto come «presenzialismo»).

I costi complessivi dovuti ai disturbi relativi alla salute mentale in Europa (legati o meno al lavoro) sono stimati a 240 miliardi di euro all'anno ⁽¹⁰⁾. Meno della metà di questa somma deriva dai costi diretti, come le cure mediche, mentre si attesta a 136 miliardi di euro la perdita di produttività, compreso l'assenteismo per malattia.

⁽⁸⁾ Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Ricerca sullo stress correlato al lavoro*, 2000. Disponibile all'indirizzo:

<https://osha.europa.eu/it/publications/reports/203/view>

⁽⁹⁾ Commissione europea, *Health and Safety at Work in Europe (1999-2007): A Statistical Portrait*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2010. Disponibile all'indirizzo: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-09-290/EN/KS-31-09-290-EN.PDF

⁽¹⁰⁾ Rete europea per la promozione della salute sul luogo di lavoro (European Network for Workplace Health Promotion — ENWHP), *A guide to the business case for mental health*, 2009. Disponibile all'indirizzo:

http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/8th_Initiative/MentalHealth_Broschuere_businesscase.pdf

⁽¹¹⁾ Trontin C., Lassagne M., Boini S. e Rinal S., *Le coût du stress professionnel en France en 2007*, Institut National de Recherche et de Sécurité, Parigi, 2007.

⁽¹²⁾ Health and Safety Executive, 2009-2010. Disponibile all'indirizzo: www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/

⁽¹³⁾ Sondaggio sullo stato di salute del lavoratore austriaco, Camera del lavoro dell'Alta Austria (AK OÖ) e Istituto austriaco di studi sociali empirici (IFES), Vienna, 2009.



Analisi della situazione: — alcuni esempi

- In Francia i costi nazionali derivanti dallo stress lavoro-correlato sono stati stimati tra i 2 e i 3 miliardi di euro nel 2007 ⁽¹¹⁾.
- Secondo le stime, nel Regno Unito si sono persi nel periodo 2009-2010 circa 9,8 milioni di giorni lavorativi a causa dello stress lavoro-correlato, e le assenze dei lavoratori sono state, in media, di 22,6 giorni ⁽¹²⁾.
- In Austria, i disturbi psicosociali sono il motivo principale del prepensionamento degli impiegati e la causa di oltre il 42 % di tutti i prepensionamenti in questa categoria di lavoratori ⁽¹³⁾.

Gestione dei rischi psicosociali

Tutte le organizzazioni devono prendere in considerazione lo stress lavoro-correlato e i rischi psicosociali. In media, il 51 % dei lavoratori ritiene che lo stress lavoro-correlato sia un fenomeno comune nel proprio luogo di lavoro, e la percentuale è elevata nelle organizzazioni di ogni dimensione. Nelle organizzazioni molto piccole (micro) con un organico non superiore alle nove unità, il 45 % dei lavoratori considera lo stress lavoro-correlato un fenomeno comune, e nelle organizzazioni di più grandi dimensioni questa percentuale sale al 54-58 % ⁽¹⁴⁾.

Secondo il sondaggio ESENER dell'EU-OSHA, il 79 % dei dirigenti europei è preoccupato per lo stress sul lavoro ⁽¹⁵⁾. Al contempo, meno del 30 % delle organizzazioni in Europa dispone di procedure per affrontare lo stress, le molestie e la violenza di terzi nel luogo di lavoro.

L'ESENER ha mostrato che, mentre il 40-50 % delle organizzazioni di più grandi dimensioni (con oltre 250 dipendenti) si avvale di misure per fronteggiare i rischi psicosociali, solo il 20-30 % delle organizzazioni più piccole (con 10-49 dipendenti) ha posto in essere tali misure. Una mancanza di sostegno e di orientamento o una mancanza di competenze sono i fattori riferiti con particolare frequenza dalle organizzazioni di minori dimensioni.

Tuttavia, persino con risorse limitate, i rischi psicosociali sono valutabili e gestibili presso le piccole organizzazioni. Nelle organizzazioni più piccole i vantaggi derivanti dalla gestione dello stress lavoro-correlato superano i costi



di attuazione ⁽¹⁶⁾. È fondamentale coinvolgere tutti nella promozione di un buon ambiente di lavoro psicosociale. Ciò significa che i dirigenti e i lavoratori saranno preparati per affrontare efficacemente una situazione difficile, qualora si presenti. Solo in circostanze eccezionali potrebbe essere richiesta una competenza psicologica.

⁽¹⁴⁾ Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, Sondaggio d'opinione paneuropeo sulla sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, 21 marzo 2013. Disponibile all'indirizzo: <https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures>

⁽¹⁵⁾ Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Indagine europea fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti*, 2010. Disponibile all'indirizzo: https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management

⁽¹⁶⁾ Health and Safety Executive, *The suitability of HSE's risk assessment process and management standards for use in SMEs*, 2007. Disponibile all'indirizzo: www.hse.gov.uk/research/rrpdf/tr537.pdf



©EU-OSHA/Adam Skrzypczak

Il ruolo della dirigenza nel migliorare l'ambiente psicosociale

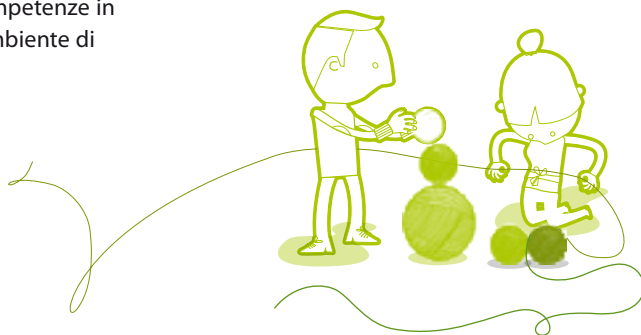
Il datore di lavoro è responsabile dell'attuazione di un piano volto a prevenire/ridurre i rischi psicosociali, consentendo ai lavoratori di svolgere il proprio ruolo e creare un ambiente di lavoro psicosociale sano. Grazie alla loro disponibilità, sensibilità e promozione di un ambiente di lavoro solidale, i dirigenti non solo consentono ai lavoratori di sollevare problematiche, ma li incoraggiano anche a trovare soluzioni. La comprensione delle difficoltà dei lavoratori al di fuori del lavoro, pur non rientrando fra le responsabilità giuridiche del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori, favorirà anche la promozione di un ambiente di lavoro solidale, così come la creazione di opportunità di interazione sociale al di fuori del lavoro. I quadri direttivi svolgono al riguardo un ruolo cruciale dal momento che interagiscono con i lavoratori su base giornaliera: per questo dovrebbero essere incoraggiati a sviluppare le loro competenze in merito alla creazione di un buon ambiente di lavoro psicosociale.

I rischi psicosociali esistono in ogni luogo di lavoro.

Una buona leadership può aiutare a ridurre lo stress lavoro-correlato e i rischi psicosociali. Ma bravi leader non si nasce. Come altre competenze, una buona leadership e le capacità di gestire un organico possono essere apprese e sviluppate.

Un buon leader funge da modello di riferimento teso a ispirare i lavoratori e a motivarli a realizzare il loro potenziale. Un buon leader è aperto e disponibile e comprende i punti di forza e di debolezza dei membri del suo team.

Un buon leader invoglia e incoraggia i membri del suo team a lavorare per obiettivi comuni e nell'interesse della collettività nonché ad assumersi la responsabilità del lavoro che essi svolgono. Un bravo leader, oltre a creare uno spirito di squadra e a tenerne alto il morale, riesce a ottenere il meglio dalla sua squadra.



L'importanza di coinvolgere i lavoratori

Anche se i datori di lavoro hanno la responsabilità giuridica di garantire che i rischi sul luogo di lavoro siano adeguatamente valutati e controllati, è essenziale che anche i lavoratori vi siano coinvolti. Infatti i lavoratori e i loro rappresentanti comprendono al meglio i problemi che possono verificarsi nel proprio luogo di lavoro. Condividendo tali conoscenze con i dirigenti e i datori di lavoro, essi possono contribuire a elaborare un piano e mettere in atto soluzioni.

Tuttavia, la partecipazione dei lavoratori non può limitarsi ad un semplice riscontro dalla base della piramide gerarchica: necessita di un dialogo bilaterale tra i datori di lavoro e i lavoratori, in cui entrambe le parti:

- comunicano;
- ascoltano le reciproche preoccupazioni;
- condividono pareri e informazioni,
- adottano decisioni comuni ⁽¹⁷⁾.

Il coinvolgimento dei lavoratori è particolarmente importante per affrontare con successo lo stress e i rischi psicosociali nel luogo di lavoro perché, consultando i lavoratori, i dirigenti contribuiscono a creare un clima di fiducia in cui i lavoratori si sentiranno a proprio agio nel riferire eventuali problemi. Il coinvolgimento dei lavoratori nello sviluppo di misure di prevenzione migliorerà inoltre il morale generale e garantirà che le misure messe in atto siano appropriate e al tempo stesso efficaci.



© EU-OSHA/Marcos Oliveira



© EU-OSHA/Tomas Bertelsen

⁽¹⁷⁾ Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *La partecipazione dei lavoratori nell'ambito della sicurezza e della salute sul lavoro: Una guida pratica*, 2012. Disponibile all'indirizzo: https://osha.europa.eu/it/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide

STUDIO DI CASO:

Rigshospitalet, Copenaghen

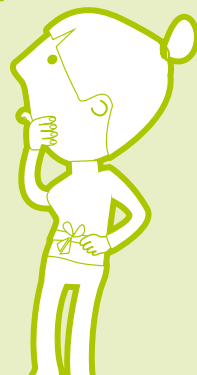
Gli effetti positivi del lavoro congiunto e del coinvolgimento dei lavoratori nel migliorare l'ambiente di lavoro sono chiaramente dimostrati in uno studio di caso danese ⁽¹⁸⁾.

Dotato di una forza lavoro di circa 8 500 dipendenti, Rigshospitalet, un ospedale pubblico, rappresenta una delle maggiori strutture occupazionali della Danimarca. Tuttavia, un sondaggio del 2011 riguardante la soddisfazione sul lavoro ha rivelato che lo stress, il mobbing e le molestie sessuali hanno costituito problemi importanti.

Il miglioramento dell'ambiente di lavoro è diventato una priorità assoluta per gli alti dirigenti. Ma, anziché applicare un approccio dall'alto, hanno collaborato con gruppi incaricati di esaminare l'ambiente di lavoro nei singoli reparti all'interno dell'ospedale nonché con i rappresentanti sindacali e i rappresentanti dei lavoratori, al fine di mettere in atto nuove pratiche volte a ridurre lo stress lavoro-correlato, il mobbing e le molestie sessuali. È stata sottolineata l'importanza di condividere le conoscenze e fornire riscontri ed è stata riorganizzata l'attività dei gruppi di lavoro esistenti con l'obiettivo di migliorare entrambi gli aspetti.

I rappresentanti dei lavoratori sono stati coinvolti nell'elaborazione di guide e politiche sulla prevenzione di mobbing e molestie sessuali, nonché in materia di riduzione dello stress; è stata istituita una rete gestionale per evitare comportamenti violenti, e la newsletter elettronica dell'ospedale riportava esempi di come i singoli reparti avevano migliorato l'ambiente di lavoro.

Sono stati dimostrati risultati concreti in termini di miglioramento complessivo della soddisfazione sul lavoro e di riduzione significativa dei livelli di stress tra segretari e infermieri.



⁽¹⁸⁾ Premiato nell'ambito del concorso «Premio per le buone pratiche» della campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri 2012-2013: Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi».



I principi della prevenzione

La proattività associata all'attuazione di un piano per prevenire i problemi è il modo più efficace per gestire i rischi psicosociali nel luogo di lavoro. L'esperienza dimostra che con l'aumento dello stress lavoro-correlato, della precarietà delle condizioni di salute e dell'assenteismo, la produttività e l'innovazione diminuiscono, con conseguenti ripercussioni significative sulle prestazioni aziendali.

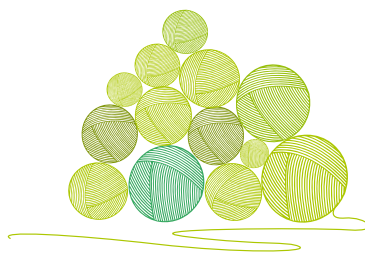
I rischi psicosociali possono essere valutati e gestiti con le stesse modalità sistematiche di altri rischi della SSL, utilizzando il modello di valutazione del rischio e seguendo l'approccio partecipativo:

- individuare i pericoli e i soggetti potenzialmente a rischio; la consapevolezza è la chiave: garantire che i dirigenti e i lavoratori siano consci dei rischi psicosociali e dei segnali precoci di allerta dello stress lavoro-correlato, e che entrambi i gruppi siano coinvolti nella valutazione dei rischi;
- valutare i rischi e individuare quelli prioritari;
- pianificare un'azione preventiva: se i rischi sono inevitabili, in che modo possono essere ridotti al minimo?
- attuare il piano: specificare le misure da adottare, le risorse necessarie, le persone coinvolte e il calendario;
- monitorare e rivedere su base continuativa, nonché modificare il piano in risposta ai risultati del monitoraggio.

È importante tenere a mente che gli individui possono reagire in modo diverso alle stesse circostanze, per esempio alcune persone affrontano meglio di altre periodi più impegnativi o scadenze ravvicinate. Ove possibile, la valutazione del rischio psicosociale dovrebbe tenere conto delle capacità e delle esigenze psicologiche dei lavoratori (per esempio, in termini di genere, età o esperienza). Nelle microorganizzazioni, i dirigenti tendono a

interagire regolarmente con i lavoratori e a conoscerli personalmente. Nelle organizzazioni più grandi, i quadri direttivi avranno un ruolo importante da svolgere in quanto interagiscono con i lavoratori su base giornaliera.

Questa campagna fornisce supporto ai datori di lavoro, ai dirigenti e ai lavoratori, promuovendo strumenti di facile utilizzo e il ricorso ad approcci per valutare e gestire i rischi psicosociali nel luogo di lavoro. Un tale approccio potrebbe partire da una valutazione dell'attuale ambiente di lavoro attraverso sondaggi e colloqui con il personale, individuando successivamente, attraverso la discussione, possibili miglioramenti pratici. L'adesione a un simile processo garantisce la partecipazione dei lavoratori e riversa l'attenzione su come affrontare le cause alla radice dello stress lavoro-correlato e di altri problemi psicosociali. Un quadro di riferimento per strutturare il processo consentirà anche alle organizzazioni di monitorare l'esito positivo delle misure di prevenzione. È importante che la gestione dei rischi psicosociali sia integrata nella gestione della SSL in generale, piuttosto che svolta come attività a sé stante.



Il modello di valutazione dei rischi può essere facilmente applicato alla gestione dello stress lavoro-correlato.

Cosa contraddistingue un buon ambiente di lavoro psicosociale?

In un buon ambiente di lavoro i lavoratori riferiscono un'elevata soddisfazione professionale e sono spinti e motivati a realizzare il loro potenziale. Per l'organizzazione, questo si traduce in una buona prestazione aziendale e bassi tassi di assenteismo e avvicendamento del personale. I fattori chiave che contribuiscono a un buon ambiente di lavoro psicosociale sono i seguenti:

- i lavoratori hanno ricevuto un'adeguata formazione e hanno il tempo e l'autonomia sufficienti per organizzare e completare le attività;
- i compiti monotoni sono ridotti al minimo o condivisi, e i lavoratori sono incoraggiati a farsi responsabili del proprio lavoro;
- i lavoratori sanno esattamente che cosa ci si aspetta da loro e ricevono regolarmente un riscontro costruttivo (positivo o negativo);
- i lavoratori sono coinvolti nel processo decisionale per quanto riguarda il loro lavoro e sono incoraggiati a contribuire all'elaborazione, per esempio, dei metodi di lavoro e della pianificazione delle scadenze;
- la ripartizione del lavoro, dei premi economici, delle promozioni o delle opportunità di carriera è equa;
- l'ambiente lavorativo è amichevole e solidale, e risorse aggiuntive sono messe a disposizione nei periodi di lavoro intenso;

- la comunicazione è aperta e bilaterale, e i lavoratori vengono informati sugli sviluppi, in particolare nei momenti di cambiamento a livello di organizzazione;
- sono attuate misure per prevenire lo stress lavoro-correlato, le molestie e la violenza di terzi, e i lavoratori sanno che tutte le problematiche da essi sollevate saranno trattate con sensibilità;
- i lavoratori sono in grado di conciliare in modo efficace vita privata e vita lavorativa.

In aggiunta, i datori di lavoro possono attuare misure volontarie per promuovere il benessere mentale dei lavoratori.

Quali sono i benefici di prevenire i rischi psicosociali?

I vantaggi sono innegabili:

- per i lavoratori, maggiore benessere e soddisfazione professionale;
- per i dirigenti, una forza lavoro sana, motivata e produttiva;
- per le organizzazioni, migliori prestazioni complessive, riduzione dei tassi di assenteismo e presenzialismo, riduzione di incidenti e infortuni e una maggiore fidelizzazione dei lavoratori;
- per la società, una riduzione dei costi e degli oneri gravanti sugli individui e sull'intera società.

In un buon ambiente di lavoro i lavoratori riferiscono un'elevata soddisfazione professionale e sono spinti e motivati a realizzare il loro potenziale.

(19) Organizzazione mondiale della sanità. Disponibile all'indirizzo: www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/





Promozione della salute mentale

Il benessere mentale è essenziale per la buona salute e la qualità della vita. Esso può essere inteso come «stato di benessere» che consente alle persone di realizzare il proprio potenziale, affrontare le normali difficoltà della vita, lavorare in modo produttivo e svolgere un ruolo positivo nella loro comunità ⁽¹⁹⁾.

La promozione del benessere mentale può apportare un contributo importante a un ambiente di lavoro sano. Di seguito sono riportati alcuni esempi di misure adottabili:

- consentire un'organizzazione del lavoro flessibile;
- fornire un sostegno per le sfide della vita quotidiana, come per esempio l'accesso ai servizi di assistenza all'infanzia;
- fornire una formazione tesa a sensibilizzare sui temi della salute mentale per dirigenti e lavoratori;
- mettere gratuitamente a disposizione consulenza e assistenza psicologica;
- offrire sostegno ai lavoratori affinché pratichino esercizio fisico.



Lo sapevi?

- Circa la metà dei lavoratori considera lo stress lavoro-correlato un fenomeno comune nel proprio luogo di lavoro. È il secondo problema di salute più frequente legato all'attività lavorativa in Europa.
- Il 50-60 % di tutte le giornate lavorative perse è riconducibile allo stress lavoro-correlato e ai rischi psicosociali.
- Un lavoratore su sei ha problemi di salute mentale nel corso della vita lavorativa.
- A livello nazionale, i costi dei rischi psicosociali sul lavoro si elevano a milioni di euro.
- La gestione dello stress e dei rischi psicosociali sul lavoro è utile, dal momento che i benefici per l'azienda sono superiori ai costi di attuazione.

La campagna 2014-2015: Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato

Informazioni su questa campagna

Tutti i luoghi di lavoro presentano rischi psicosociali e la qualità di ogni luogo di lavoro è significativamente associata al livello di stress cui sono soggetti i lavoratori.

Anche se affrontare i rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato può apparire impegnativo, questa campagna si propone di dimostrare che tali fenomeni possono essere trattati secondo le stesse modalità sistematiche e logiche di qualsiasi altra problematica della SSL. Tenendo questo a mente, la campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri 2014-2015» si propone i seguenti obiettivi fondamentali:

- sensibilizzare circa il problema crescente dello stress lavoro-correlato e dei rischi psicosociali;
- fornire e promuovere l'uso di strumenti semplici e pratici e di orientamenti per la gestione dei rischi psicosociali e dello stress nel luogo di lavoro;
- evidenziare gli effetti positivi della gestione dei rischi psicosociali e dello stress nel luogo di lavoro, compresi i vantaggi per le imprese.

Per il lancio di questa campagna, l'EU-OSHA ha sviluppato alcune risorse intese a favorire una sensibilizzazione e una migliore comprensione riguardo allo stress lavoro-correlato e ai rischi

psicosociali. Nel secondo anno della campagna, un evento saliente sarà il lancio di una guida multilingue che fornirà informazioni semplici basate su dati oggettivi riguardanti i rischi psicosociali, elaborata per i datori di lavoro e i dirigenti di micro e piccole imprese. La guida intende motivare i datori di lavoro ad affrontare i rischi psicosociali legati al lavoro, dimostrando che la gestione dei rischi psicosociali nelle micro e piccole imprese non è solo possibile, ma anche molto utile. La guida incoraggia le piccole imprese di tutta Europa a mettere in atto una gestione del rischio psicosociale sistematica ed efficace utilizzando strumenti nazionali o settoriali.

Questa campagna si sviluppa sulle basi della campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri 2012-2013: Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi», nella quale è stata sottolineata l'importanza di unire azioni efficaci del management aziendale alla partecipazione dei lavoratori. Questo approccio è ripreso nella campagna 2014-2015, secondo cui i lavoratori e la dirigenza devono svolgere un ruolo attivo e lavorare congiuntamente per affrontare in modo efficace i rischi psicosociali e lo stress lavoro correlato.

Date importanti

- Lancio della campagna: aprile 2014
- Settimane europee per la sicurezza e la salute sul lavoro: ottobre 2014 e 2015
- Cerimonia di conferimento del premio per le buone prassi: aprile 2015
- Vertice della campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri»: novembre 2015

Lavorando insieme, i datori di lavoro, i dirigenti e i lavoratori possono affrontare lo stress lavoro-correlato e i rischi psicosociali a beneficio di tutti.

Strumenti pratici e assistenza per ridurre lo stress

I rischi psicosociali possono essere misurati, affrontati e ridotti mediante l'utilizzo di strumenti pratici.

Alcuni strumenti pratici, efficaci e di facile utilizzo per la valutazione e la riduzione dello stress e dei rischi psicosociali nel luogo di lavoro sono disponibili online:

- il manuale «Stress Prevention at Work Checkpoints» (Prevenzione dello stress lavorativo mediante punti di controllo) dell'Ufficio internazionale del lavoro contiene «punti di controllo» di semplice utilizzo per identificare i fattori di stress e attenuarne gli effetti negativi;
- le norme di gestione dell'Istituto Health and Safety Executive del Regno Unito per lo stress lavoro-correlato hanno favorito buone prassi in sei settori fondamentali e forniscono un punto di riferimento a fronte del quale le organizzazioni possono misurare le loro prestazioni;
- il documento «Faire le point» dell'Istituto nazionale francese di ricerca e sicurezza, INRS, fornisce soluzioni per la valutazione dei rischi psicosociali nelle piccole imprese e consigli pratici per evitarli;
- la strategia belga Sobane applica la strategia partecipativa Sobane in quattro fasi nel quadro della valutazione e prevenzione dei rischi psicosociali;
- in Slovenia è stato lanciato il sito Internet «SOS nel luogo di lavoro. Una guida per migliorare la salute e il benessere dei lavoratori nel luogo di lavoro»;
- altri strumenti nazionali per la gestione dello stress e dei rischi psicosociali sono forniti dai punti focali dell'EU-OSHA e sono disponibili sul sito Internet della campagna.

Chi può partecipare alla campagna?

Tutti, organizzazioni e persone, sono invitati a prendere parte a questa campagna:

- i datori di lavoro del settore pubblico e privato;
- dirigenti, supervisori e lavoratori;
- professionisti in materia di SSL;
- sindacalisti e rappresentanti in materia di sicurezza e salute;
- associazioni dei datori di lavoro;
- organizzazioni professionali;
- operatori dell'istruzione e della formazione;
- servizi di prevenzione e assicurazione nell'ambito della SSL.

Come partecipare nella pratica

Le persone e le organizzazioni possono essere coinvolte nella campagna in vari modi:

- diffusione e pubblicizzazione del materiale della campagna;
- organizzazione di eventi e di attività quali seminari e workshop;
- utilizzo e promozione di strumenti pratici disponibili per la gestione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psicosociali;
- partecipazione al concorso europeo «Premio per le buone prassi»;
- partecipazione alle Settimane europee per la sicurezza e la salute sul lavoro 2014 e 2015;
- diventare partner ufficiale della campagna UE o partner della campagna nazionale.



Il kit di strumenti della campagna

Il kit di strumenti per la campagna dell'EU-OSHA è una grande risorsa per datori di lavoro, dirigenti, rappresentanti della sicurezza e, in pratica, per chiunque desideri gestire la propria campagna SSL. Il kit di strumenti fornisce consigli pratici e indicazioni su tutti gli aspetti della gestione di una campagna e comprende:

Consigli sulla pianificazione di una campagna

- definizione degli obiettivi della campagna;
- scelta del messaggio principale della campagna;
- branding e come raggiungere il pubblico;
- valutazione del successo della campagna.

Guida alle risorse e alle reti

- dotazione finanziaria;
- lavoro in collaborazione;
- sfruttare al massimo le opportunità per divulgare i messaggi della campagna.

Esempi di strumenti e tecniche per promuovere la campagna

- comunicati stampa o articoli di approfondimento;
- pubblicità e promozione;
- marketing online e mezzi di comunicazione sociali;
- organizzazione di eventi.

Alcuni esempi di come altre organizzazioni hanno svolto le proprie campagne sono inoltre disponibili come risorsa per aiutare a pianificare una campagna.

osha.europa.eu/en/campaign-toolkit



I vantaggi di diventare un partner della campagna

Per aver promosso e pubblicizzato la campagna, i partner ufficiali sono pubblicizzati a loro volta in una sezione dedicata del sito Internet della campagna e sono menzionati ogni volta che l'EU-OSHA promuove la campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri» a livello di UE. Altri vantaggi prevedono un invito agli eventi organizzati dall'EU-OSHA.

Il concorso europeo «Premio per le buone prassi»

Il «Premio per le buone prassi», nel contesto della campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri», offre un riconoscimento alle organizzazioni lavorative per i loro contributi eccezionali e innovativi apportati alla sicurezza e alla salute nel luogo di lavoro, dimostrando i vantaggi derivanti dall'adozione di buone prassi in materia di SSL. Tutte le organizzazioni e le imprese negli Stati membri dell'UE, nei paesi candidati e potenzialmente candidati, e nei paesi aderenti all'Associazione europea di libero scambio (EFTA) sono invitati a inviare la propria candidatura.

Le candidature devono dimostrare quanto segue:

- una gestione efficace, nonché la partecipazione dei lavoratori tesa a promuovere il tema della campagna «Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato»;
- un'attuazione riuscita di interventi volti a migliorare la sicurezza e la salute nel luogo di lavoro;
- risultati tangibili in termini di miglioramento della sicurezza e della salute nel luogo di lavoro;
- sostenibilità degli interventi nel lungo periodo;
- trasferibilità degli interventi ad altre organizzazioni, che possono trovarsi in altri paesi o avere una dimensione diversa.

La rete dei punti focali creata dall'EU-OSHA raccoglie le candidature e nomina i vincitori a livello nazionale ammessi al concorso paneuropeo. I partner ufficiali della campagna dell'EU-OSHA possono inviare le candidature direttamente all'EU-OSHA. La cerimonia di premiazione si svolge durante il secondo anno della campagna per promuovere e condividere le buone prassi, annuncia i vincitori del concorso e celebra i risultati di tutti i partecipanti.



© EU-OSHA/Media Consulta Ireland



©EU-OSHA/Susan Kennedy

Le campagne «Ambienti di lavoro sani e sicuri» in breve

- Nel contesto di ciascuna campagna, l'EU-OSHA fornisce informazioni, guide e strumenti pratici, e il materiale pubblicitario è disponibile a titolo gratuito in 25 lingue.
- Ogni campagna prevede il concorso europeo «Premio per le buone prassi».
- La Settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro è un appuntamento particolare della campagna e si svolge ogni anno nel mese di ottobre.
- Per promuovere le campagne, l'EU-OSHA può contare sul supporto di una rete di punti focali, generalmente costituiti dall'autorità nazionale in materia di SSL.
- Ogni campagna prevede un sistema europeo per la ricerca di partner della campagna in cui le organizzazioni hanno la possibilità di diventare partner dell'EU-OSHA, contribuendo a sensibilizzare maggiormente sul tema della campagna e a dare maggiore visibilità alla campagna e ai propri partner.



La nostra attuale rete di partner

Buone collaborazioni con i gruppi d'interesse sono cruciali per il successo della campagna. Possiamo contare sul sostegno di un certo numero di reti di partner, fra cui:

- **Punti focali nazionali:** la campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri» è coordinata a livello nazionale dalla rete di punti focali dell'EU-OSHA. Per maggiori informazioni sui nostri punti focali, alla fine di questa guida si trova un link ai rispettivi contatti.
- **Partner ufficiali della campagna:** l'EU-OSHA invita le organizzazioni paneuropee e internazionali a diventare partner ufficiali della campagna. Più di 80 partner sostengono attivamente la campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri». Chiunque sia interessato a diventare partner della campagna è pregato di visitare il sito Internet della campagna (www.healthy-workplaces.eu).
- **Partner mediatici:** si tratta di un gruppo esclusivo di giornalisti e redattori di tutta Europa appassionati della promozione della sicurezza e della salute nel luogo di lavoro. Importanti riviste europee che si occupano di SSL aiutano l'EU-OSHA a promuovere la campagna, mentre l'EU-OSHA offre una piattaforma per giornalisti e redattori per connettersi, informare e raggiungere reti e parti interessate in Europa e oltre.
- **Enterprise Europe Network:** questa rete fornisce consulenza e assistenza alle piccole e medie imprese (PMI) in tutta Europa per sfruttare le opportunità aziendali. È un collaboratore importante nella campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri».



© EU-OSHA/Eric Vidal



© EU-OSHA/Eric Vidal



© EU-OSHA/Daniel de Pablos

I successi precedenti della campagna

Le campagne «Ambienti di lavoro sani e sicuri» riguardano la sensibilizzazione sul tema della sicurezza e della salute sul lavoro. Con questo obiettivo principale, le campagne hanno toccato vari temi di particolare rilevanza per la SSL. Attive fin dal 2000, le campagne durano due anni nei quali si concentrano su un tema specifico. Le campagne «Ambienti di lavoro sani e sicuri» sono oggi le più importanti nel loro genere a livello mondiale e sono sempre più popolari; attualmente coinvolgono centinaia di organizzazioni presenti in più di 30 paesi. L'EU-OSHA e i partner della campagna coordinano le campagne «Ambienti di lavoro sani e sicuri» e, oltre a sensibilizzare in merito a problemi significativi riguardanti la SSL, si occupano di promuovere l'idea secondo cui il miglioramento della sicurezza e della salute nel luogo di lavoro è un bene per l'azienda.

Panoramica delle campagne «Ambienti di lavoro sani e sicuri»

Le ultime campagne «Ambienti di lavoro sani e sicuri» dell'EU-OSHA si sono concentrate sui temi seguenti: «Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi» (2012-2013), «Manutenzione sicura» (2010-2011) e «Valutazione dei rischi» (2008-2009).

La campagna 2012-2013, «Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi» ha sensibilizzato sull'importanza di unire una buona gestione alla partecipazione dei lavoratori per prevenire i rischi. Nell'ambito della campagna, l'EU-OSHA ha prodotto due guide pratiche sulla leadership aziendale e sulla partecipazione dei lavoratori alla sicurezza e alla salute sul lavoro. Più di 80 partner ufficiali della campagna, che rappresentano una varietà di settori, hanno organizzato workshop ed eventi, ed hanno partecipato a conferenze.

Particolare attenzione è stata data all'opportunità che dirigenti e lavoratori si incontrassero per discutere di prevenzione del rischio e di sicurezza e salute sul lavoro. I vincitori del premio per le buone prassi sono stati tanto vari quanto innovativi, e tutti concentrati sul lavoro congiunto. I premi assegnati hanno riguardato, fra l'altro, soluzioni per l'industria in Austria, nei Paesi Bassi, in Finlandia e Turchia, le misure per ridurre lo stress in un ospedale in Danimarca, le organizzazioni di sostegno alle PMI in Germania e Spagna, un gruppo di vendita al dettaglio in Portogallo, un gruppo alberghiero a Cipro e un gruppo di discussione di produttori di latte in Irlanda.

Nell'ambito della campagna 2010-2011, «Manutenzione sicura», più di 50 partner della campagna si sono uniti all'EU-OSHA per organizzare una serie di attività e diffondere i messaggi della campagna. La campagna è stata principalmente rivolta a sensibilizzare sull'importanza della manutenzione per la sicurezza e la salute dei lavoratori, e sui rischi associati alla manutenzione. Sono state elaborate e promosse varie pubblicazioni sul tema della manutenzione.

La campagna 2008-2009 ha riscosso altrettanto successo, e lo strumento OiRA (un'applicazione online interattiva per la valutazione dei rischi) costituisce un'importante eredità di questa campagna, incentrata sulla valutazione dei rischi, pietra miliare dell'approccio europeo per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie. OiRA è inteso a facilitare per le micro e le piccole imprese il processo di valutazione dei rischi, guidando gli utenti passo dopo passo ad attuare e monitorare tale processo. Gli strumenti di OiRA a disposizione delle piccole e micro imprese, e disponibili in diverse lingue europee, sono reperibili online all'indirizzo www.oiraproject.eu



Ulteriori informazioni e risorse

Una grande quantità di materiale della campagna può essere scaricata dal sito Internet della campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri»:

- fatti e cifre pertinenti;
- relazioni e schede, fra cui gli ultimi risultati dell'ESENER;
- guide e strumenti pratici;
- informazioni pratiche particolarmente pertinenti per le micro e piccole imprese;
- idee per la campagna;
- presentazioni PowerPoint, manifesti, volantini e altro materiale della campagna;
- gli ultimi video con Napo e i suoi amici;
- link a siti utili.

Tutte le informazioni sono disponibili in 25 lingue all'indirizzo www.healthy-workplaces.eu



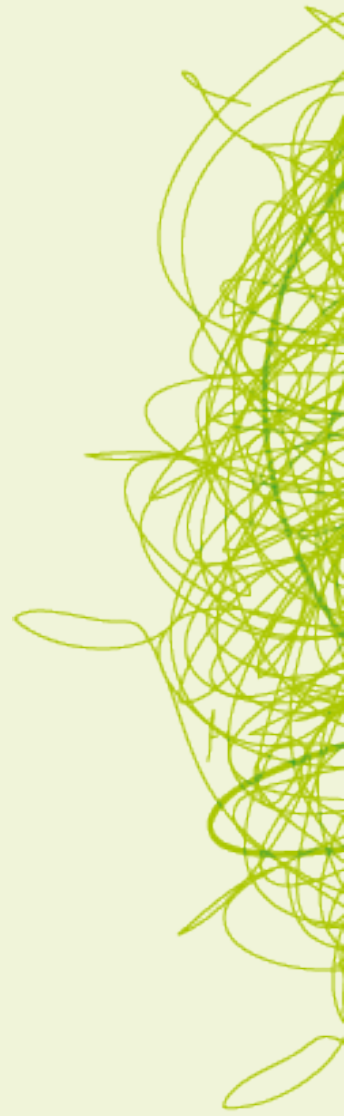
Rete dei punti focali dell'EU-OSHA

https://osha.europa.eu/en/about/organisation/focal_points



Stati membri dell'UE

Paesi dello Spazio economico europeo, dei Balcani occidentali e Turchia



Guida alla campagna: «Gestione dello stress e dei rischi psicosociali sul lavoro»

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea

2013 — 29 pagg. — 16,2 x 25 cm

ISBN 978-92-9240-091-0

doi:10.2802/59055



La campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri 2014-2015: Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato», sottolinea l'importanza di riconoscere lo stress lavoro-correlato e altri rischi psicosociali. Ne promuove la gestione mediante un approccio integrato inteso a mantenere un luogo di lavoro sano.

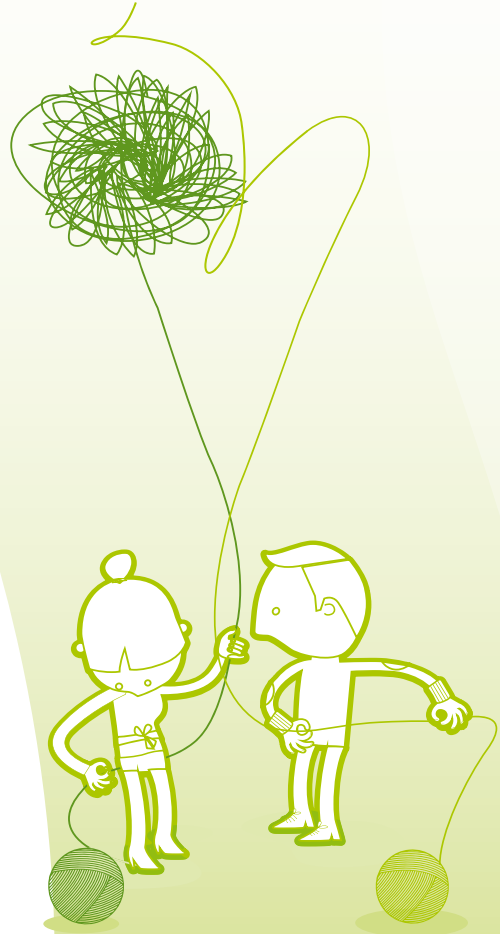
I rischi psicosociali esistono in ogni luogo di lavoro, ma possono essere gestiti positivamente con risorse limitate. Questa campagna fornisce il sostegno, la guida e gli strumenti necessari per gestire efficacemente lo stress lavoro-correlato e i rischi psicosociali.

L'obiettivo dell'**Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA)** è di contribuire a rendere l'Europa un luogo più sicuro, salubre e produttivo in cui lavorare. Oltre a svolgere ricerche, elaborare e distribuire informazioni affidabili, equilibrate e imparziali nel campo della sicurezza e della salute, l'Agenzia organizza campagne paneuropee di sensibilizzazione. Istituita nel 1996 dall'Unione europea, con sede a Bilbao, in Spagna, l'EU OSHA riunisce rappresentanti della Commissione europea, dei governi degli Stati membri, delle organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori nonché esperti di spicco in ciascuno degli Stati membri dell'UE e oltre.

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

C/Santiago de Compostela 12,
48003 Bilbao, SPAGNA
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Ufficio delle pubblicazioni

