



TESTI APPROVATI

P10_TA(2026)0326

Rischio psicosociale, stress e salute mentale sul lavoro

Risoluzione del Parlamento europeo del 6 ottobre 2026 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti rischio psicosociale, stress e salute mentale sul lavoro (2026/2023(INL))

Il Parlamento europeo,

- visto l'articolo 225 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE),
- vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare gli articoli 1, 3, 21, 27, 31 e 35,
- visto il pilastro europeo dei diritti sociali, in particolare il principio 10 su ambienti di lavoro sani, sicuri e adeguati,
- vista la direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (direttiva quadro in materia di salute e sicurezza sul lavoro)¹,
- vista la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione²,
- vista la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio³,
- vista la direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali⁴, in particolare l'articolo 12,
- viste la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre

¹ GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj>.

² GU L 305 del 26.11.2019, pag. 17, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj>.

³ GU L 188 del 12.7.2019, pag. 79, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>.

⁴ GU L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro⁵, la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea⁶ e la direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori⁷,

- visto l'accordo quadro relativo allo stress sul luogo di lavoro approvato dalle parti sociali (2004),
- visto l'accordo quadro approvato dalle parti sociali europee sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro (2007),
- visto il quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027, che definisce le priorità fondamentali per anticipare e gestire i cambiamenti nel nuovo mondo del lavoro, migliorare la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, nonché migliorare la preparazione alle crisi sanitarie future,
- vista la sua risoluzione del 10 marzo 2022 su un nuovo quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro post-2020 (inclusa una migliore protezione dei lavoratori contro l'esposizione a sostanze nocive, lo stress sul luogo di lavoro e le lesioni da movimenti ripetitivi) (2022/2165(INI))⁸,
- vista la sua risoluzione del 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale (2021/2098(INI))⁹,
- vista la sua risoluzione del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))¹⁰,
- vista la sua risoluzione del 12 dicembre 2023 sulla salute mentale (2023/2074(INI))¹¹,
- vista la sua risoluzione del 17 dicembre 2025 recante raccomandazioni alla Commissione sulla digitalizzazione, l'intelligenza artificiale e la gestione algoritmica sul luogo di lavoro – plasmare il futuro del lavoro (2025/2080(INL))¹²,
- visto il parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema "Lavoro precario e salute mentale" (SOC/745-EESC-2023),
- viste le conclusioni del Consiglio sulla salute mentale (15971/23),
- vista la comunicazione della Commissione del 4 dicembre 2025 dal titolo "Tabella di marcia per posti di lavoro di qualità" (COM(2025)0944),
- vista la comunicazione della Commissione del 5 marzo 2026 dal titolo "Un'Unione

⁵ GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>.

⁶ GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>.

⁷ GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj>.

⁸ GU C 347 del 9.9.2022, pag. 122.

⁹ GU C 47 del 7.2.2023, pag. 63.

¹⁰ GUC 456 del 10.11.2021, pag. 161.

¹¹ GU C, C/2024/4162, 2.8.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4162/oj>.

¹² GU C, C/2026/2154, 6.5.2026, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/2154/oj>.

- dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2026-2030" (COM(2026)0113),
- vista la comunicazione della Commissione del 7 giugno 2023 su un approccio globale alla salute mentale (COM(2023)0298),
 - visto lo studio del dipartimento tematico del Parlamento europeo pubblicato nel maggio 2023 dal titolo "Minimum health and safety requirements for the protection of mental health in the workplace" (Requisiti minimi di salute e sicurezza per la protezione della salute mentale sul luogo di lavoro),
 - vista l'"Indagine europea sulle condizioni di lavoro 2024: primi risultati" di Eurofound, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo,
 - viste le relazioni dell'EU-OSHA sui rischi psicosociali e sullo stress sul lavoro, in particolare la relazione dal titolo "Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector" (Rischi psicosociali lavoro-correlati e salute mentale nel settore dell'assistenza sanitaria e sociale dell'UE) pubblicata il 13 novembre 2025,
 - visti gli orientamenti dell'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) sulla salute mentale sul luogo di lavoro (2022),
 - vista l'indagine dell'Ufficio regionale per l'Europa dell'OMS sulla salute mentale degli infermieri e dei medici nell'Unione europea, in Islanda e in Norvegia, pubblicata il 10 ottobre 2025,
 - vista la sua risoluzione del 17 settembre 2026 sul piano di crisi dell'UE per il personale sanitario: sostenibilità dei sistemi di assistenza sanitaria e condizioni di impiego e di lavoro nel settore sanitario (2025/2062(INI))¹³,
 - visto il documento programmatico elaborato nel 2022 dall'OMS e dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) dal titolo "Mental health at work: policy brief" (La salute mentale sul lavoro: documento programmatico),
 - visto il parere della commissione giuridica sulla base giuridica proposta,
 - visti gli articoli 47 e 55 del suo regolamento,
 - visto il parere della commissione per la sanità pubblica,
 - vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A10-0225/2026),
- A. considerando che i rischi psicosociali legati al lavoro e i relativi impatti sono multifattoriali e derivano principalmente dall'esposizione a fattori di rischio correlati all'organizzazione, alla concezione e alla gestione del lavoro, così come dal contesto sociale e relazionale del lavoro; che i lavoratori sono spesso esposti simultaneamente a fattori di rischio multipli e che interagiscono tra loro, e che tale esposizione cumulativa e combinata può amplificare l'impatto negativo dei rischi psicosociali legati al lavoro;

¹³ Testi approvati, P10_TA(2026)0312.

- B. considerando che l'organizzazione, il finanziamento e la fornitura di servizi sanitari e di assistenza medica, compresi i servizi di salute mentale, sono una competenza degli Stati membri; che l'azione dell'Unione negli ambiti della salute e della sicurezza sul lavoro dovrebbe rispettare le competenze nazionali;
- C. considerando che occorre distinguere tra i rischi psicosociali legati al lavoro e la salute mentale e che secondo organizzazioni quali l'OIL¹⁴ e l'OMS¹⁵, in presenza di cattive condizioni di salute, la salute mentale è l'"esito" e i rischi psicosociali legati al lavoro sono la "causa";
- D. considerando che, secondo la relazione dell'OIL dal titolo "The psychosocial working environment: Global developments and pathways for actions" (Ambiente di lavoro psicosociale: sviluppi globali e percorsi d'azione)¹⁶, più di 840 000 persone muoiono ogni anno a causa di patologie legate a rischi psicosociali; che l'esposizione a fattori di rischio psicosociali quali un carico di lavoro eccessivo, un ritmo di lavoro irragionevole e obiettivi irraggiungibili, la carenza di personale, compresi livelli di organico non sicuri, le molestie psicologiche e sessuali, le mancanze di autonomia o di influenza, la mancanza di chiarezza sui ruoli e una comunicazione inefficace, un confine sempre più labile tra lavoro e vita privata a causa dell'aspettativa di una connessione costante, la precarietà del lavoro, la mala amministrazione e cattive pratiche collegiali, sistemi di valutazione delle prestazioni basati sul merito disfunzionali, il bullismo sul luogo di lavoro, compresa la svalutazione della dignità personale e il danneggiamento dell'identità professionale, così come il mobbing aumentano in modo significativo i rischi psicosociali legati al lavoro e dovrebbero essere prevenuti e gestiti in modo efficace per garantire buone condizioni di lavoro e un ambiente di lavoro sano e per sostenere la produttività;
- E. considerando che pratiche gestionali e un sostegno di qualità e relazioni positive sul luogo di lavoro contribuiscono in modo significativo al benessere mentale sul lavoro e possono fungere da fattori di protezione contro i rischi psicosociali;
- F. considerando che l'esposizione a fattori di rischio psicosociale sul lavoro ha gravi effetti negativi sulla salute mentale e fisica dei lavoratori, tra cui stress dovuto al lavoro, burnout, disturbi d'ansia, depressione, malattie cardiovascolari, disfunzioni nelle relazioni che incidono negativamente sull'ambiente di lavoro, il consumo di ansiolitici o alcool, il fumo, disturbi muscolo-scheletrici e incapacità lavorativa a lungo termine, che potenzialmente possono portare alla perdita del posto di lavoro, alle dimissioni o, in casi estremi, a un aumento del rischio di suicidio; che, al contrario, un ambiente di lavoro positivo sotto il profilo psicosociale favorisce buone prestazioni sia per i lavoratori sia per le imprese, così come lo sviluppo personale e il benessere mentale e fisico dei lavoratori;
- G. considerando che i fattori di rischio psicosociali sul lavoro possono avere un effetto negativo sulle disabilità e su patologie croniche come il diabete, l'epilessia, le malattie autoimmuni o le malattie reumatiche e muscoloscheletriche; che tali patologie

¹⁴ <https://www.ilo.org/publications/mental-health-work>.

¹⁵ <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

¹⁶ <https://www.ilo.org/it/resource/notizie/840000-decessi-allanno-collegati-ai-rischi-psicosociali-sul-lavoro>.

richiedono misure di sostegno adeguate sul luogo di lavoro;

- H. considerando che l'indagine europea sulle condizioni di lavoro di Eurofound del 2024¹⁷ sottolinea che la maggior parte della forza lavoro dell'Unione riferisce di godere di buona o ottima salute e che tale tasso sta lentamente aumentando nel corso degli anni: 77 % nel 2010, 78 % nel 2015 e 80 % nel 2024; che l'indagine europea sulle condizioni di lavoro di Eurofound del 2023¹⁸ mostra che l'esposizione a un'intensità di lavoro elevata è aumentata dal 27 % nel 2015 al 40 % nel 2021, con un dipendente su tre che lavora a un'intensità di lavoro elevata, con scadenze ravvicinate o durante il proprio tempo libero, e che tale fenomeno rimane una delle principali cause dei rischi psicosociali e richiede misure organizzative mirate volte a gestire il carico di lavoro e i livelli di organico; che gli effetti sono particolarmente palesi in caso di lavoro con turni continui, lavoro notturno e carenze di personale sistemiche;
- I. considerando che l'OMS definisce un luogo di lavoro sano come un ambiente in cui i lavoratori e i dirigenti collaborano per promuovere la salute, la sicurezza e il benessere di tutti i lavoratori e la sostenibilità del luogo di lavoro; che, per migliorare la salute dei lavoratori, occorre tenere conto non solo i) dell'ambiente fisico di lavoro, ma anche ii) dell'organizzazione e della cultura del lavoro, iii) delle risorse per la salute personale presenti sul luogo di lavoro e iv) della responsabilità sociale delle imprese e delle modalità di coinvolgimento della comunità¹⁹;
- J. considerando che i fattori legati al genere, all'età e all'occupazione possono svolgere un ruolo nelle dinamiche del luogo di lavoro e in settori diversi; che, secondo quanto riferito, tutti i lavoratori ritengono che un ambiente di lavoro sicuro per la salute fisica e mentale sia l'aspetto più importante; che l'indice dell'ambiente sociale è peggiorato per le donne, con un deterioramento simultaneo dell'indice di intensità di lavoro, mentre quest'ultimo è migliorato per gli uomini²⁰, il che ha portato a una situazione generale in cui la percentuale di uomini in buona salute è superiore a quella delle donne;
- K. considerando che i rischi psicosociali legati al lavoro generano costi sociali ed economici sostanziali, tra cui l'assenteismo, l'uscita dal mercato del lavoro, un aumento dei tassi di pensione anticipata e di assenza per malattia e la riduzione della produttività e della competitività in tutta l'Unione, che costano oltre cento miliardi di euro all'anno²¹, aumentano la pressione sui sistemi sanitari e sulla spesa pubblica e rappresentano circa il 60 % dei giorni di lavoro persi nell'Unione, contribuendo in tal modo alle carenze di

¹⁷ Eurofound (2026), Indagine europea sulle condizioni di lavoro 2024: relazione finale, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.

¹⁸ Eurofound (2023), Rischi psicosociali al benessere dei lavoratori: insegnamenti tratti dalla pandemia di COVID-19, serie Indagine telefonica europea sulle condizioni di lavoro 2021.

¹⁹ Organizzazione mondiale della sanità (OMS) (2010). WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices (Quadro e modello dell'OMS per un luogo di lavoro sano: letteratura e pratiche di riferimento), <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/70cf9aff-6a33-4897-9328-f96d0ece89f1/content>.

²⁰ <https://www.eurofound.europa.eu/it/publications/all/european-working-conditions-survey-2024-overview-report>.

²¹ <https://www.etui.org/news/first-time-european-report-puts-price-stress-work> e risoluzioni del Parlamento europeo precedentemente adottate sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale (2022) e sulla salute mentale (2023).

personale e all'aumento dell'intensità di lavoro per i lavoratori delle organizzazioni interessate da tali carenze; che affrontare i rischi psicosociali legati al lavoro, lo stress e la salute mentale sul lavoro è vantaggioso sia per i lavoratori sia per i datori di lavoro e contribuisce alla produttività, all'innovazione e alla competitività delle aziende e delle piccole e medie imprese europee, andando in ultima istanza a vantaggio della società nel suo complesso e dell'economia in generale;

- L. considerando che i rischi psicosociali legati al lavoro aggravano l'onere sui sistemi sanitari e la spesa sanitaria pubblica e incidono sulla sostenibilità finanziaria delle organizzazioni sia nel settore pubblico che in quello privato; che investire nella prevenzione, nell'intervento precoce e in servizi di consulenza accessibili riduce la pressione sui sistemi sanitari e di protezione sociale e costituisce pertanto una componente essenziale della politica di sanità pubblica preventiva;
- M. considerando che i comportamenti sociali negativi, tra cui abusi verbali, svalutazione della dignità personale e danneggiamento dell'identità professionale, minacce, bullismo, violenze psicologiche e sessuali e molestie o abusi da parte di datori di lavoro, colleghi, supervisor, dirigenti o persone che ricoprono posizioni di autorità, hanno un impatto particolarmente grave e duraturo sulla salute fisica e mentale dei lavoratori; che tale comportamento dovrebbe essere affrontato, anche nel quadro del dialogo sociale, concentrandosi sui settori in cui tali rischi sono più diffusi; che le donne sono più esposte alla violenza e alle molestie sul luogo di lavoro; che l'intero spettro delle molestie e della violenza, compresa la violenza da parte di terzi e la violenza informatica ad opera di clienti, pazienti, destinatari di assistenza o utenti di servizi, dovrebbe essere esplicitamente riconosciuto e affrontato in modo proattivo mediante un approccio attento alla dimensione di genere;
- N. considerando che i lavoratori nel settore dei servizi, spesso a prevalenza femminile, come l'assistenza sanitaria e sociale, l'istruzione e la pubblica amministrazione, e i settori con occupazioni rivolte ai clienti, come il trasporto passeggeri, sono particolarmente esposti a rischi psicosociali acuti ed elevati a causa dell'intensità di lavoro elevata, della carenza di personale, delle difficili condizioni di lavoro e dell'esposizione alla violenza da parte di terzi; che i comportamenti aggressivi nei confronti dei lavoratori del settore sanitario, dell'assistenza sociale e dei servizi di emergenza sono particolarmente gravi; che anche il personale militare, i lavoratori che moderano i contenuti online²², gli agricoltori e i lavoratori agricoli e i lavoratori nei macelli e nel settore del confezionamento delle carni²³ sono soggetti a livelli elevati di stress legato al lavoro e a rischi psicosociali connessi alla natura e all'intensità del loro lavoro; che tali rischi specifici per settore richiedono misure preventive e di sostegno su misura, che garantiscano livelli di organico sicuri, risorse adeguate, pratiche di gestione comprensive con una supervisione adeguata, l'accesso ai servizi di salute mentale e condizioni di lavoro dignitose, che sono essenziali per proteggere la salute sia fisica che mentale dei lavoratori in tali settori;
- O. considerando che, secondo l'indagine dell'Ufficio regionale per l'Europa dell'OMS sulla salute mentale degli infermieri e dei medici²⁴, un medico o infermiere su tre segnala sintomi di depressione, uno su dieci ha pensieri suicidi passivi e uno su tre ha subito

²² <https://cyberpsychology.eu/article/view/33166>.

²³ <https://kar.kent.ac.uk/100440/>.

²⁴ <https://www.who.int/europe/news/item/10-10-2025-healing-hands---hurting-minds>.

bullismo o minacce di violenza sul lavoro e che uno su dieci riferisce di aver subito una violenza fisica o molestie sessuali; che affrontare tali questioni è anche un prerequisito per garantire la sicurezza dei pazienti e la qualità e continuità dell'assistenza ai pazienti e per assicurare la qualità dei servizi pubblici e il benessere di tali lavoratori;

- P. considerando che le persone con un'esperienza pregressa di problemi di salute mentale e disabilità psicosociali affrontano ulteriori stigmatizzazioni, discriminazioni e ostacoli sul lavoro, che possono esacerbare i rischi psicosociali;
- Q. considerando che il crescente utilizzo delle tecnologie digitali, della gestione algoritmica e dell'intelligenza artificiale, sebbene offra opportunità di migliorare l'organizzazione e la flessibilità laddove sia applicato in modo adeguato, può contribuire all'intensificazione del lavoro, a una sorveglianza indebita, all'isolamento sociale e alla perdita di autonomia e fa spesso sì che i lavoratori siano tenuti ad adattarsi alla tecnologia anziché il contrario quando tali tecnologie non sono applicate e gestite con un approccio antropocentrico che preveda il coinvolgimento e la formazione dei lavoratori;
- R. considerando che circa due terzi dei dirigenti che utilizzano strumenti di gestione algoritmica nutrono preoccupazioni in merito all'affidabilità del loro attuale utilizzo; che i dirigenti segnalano con maggiore frequenza una responsabilità poco chiara (28 %), l'impossibilità di fornire una spiegazione (27 %) e una protezione inadeguata della salute fisica e mentale dei dipendenti (27 %)²⁵;
- S. considerando che l'affaticamento mentale dovuto all'uso o alla supervisione eccessivi di strumenti di IA al di là della propria capacità cognitiva, fenomeno talvolta descritto come "affaticamento cerebrale digitale" o "correlato all'IA" o "brainfry", può portare a una riduzione della concentrazione, a una compromissione del processo decisionale, a una diminuzione della produttività e a un aumento dello stress psicosociale, in particolare in ambienti ad alta responsabilità; che un utilizzo sempre maggiore degli strumenti digitali a scopi lavorativi può andare a scapito dei diritti fondamentali dei lavoratori e di condizioni di lavoro eque, della limitazione dell'orario di lavoro e dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, della salute fisica e mentale, della sicurezza e del benessere sul lavoro e della parità di genere, dato l'impatto sproporzionato di tali strumenti sui lavoratori con responsabilità di assistenza, che sono per la maggior parte donne; che la transizione digitale dovrebbe essere guidata dal rispetto dei diritti umani e dei diritti e dei valori fondamentali dell'Unione e avere un impatto positivo sui lavoratori e sulle condizioni di lavoro;
- T. considerando che l'attuale quadro dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare la direttiva 89/391/CEE, dovrebbe prevedere in misura sufficiente norme e orientamenti specifici che affrontino gli sviluppi nel mondo del lavoro negli ultimi trent'anni e i relativi rischi e impatti psicosociali, al fine di garantire la certezza del diritto; che è anche necessario rafforzare l'attuazione e l'applicazione del quadro legislativo attuale dell'Unione, garantendo che le norme vigenti siano applicate efficacemente in tutti gli Stati membri, al fine di garantire la parità di condizioni e una protezione uniforme, nel pieno rispetto dei diversi modelli nazionali di mercato del lavoro e dei diversi sistemi di esecuzione, consentendo nel contempo soluzioni su

²⁵ Documento di lavoro dell'OCSE, Algorithmic Management in the Workplace (Gestione algoritmica sul luogo di lavoro), 2025, pag. 37.

misura per le diverse tradizioni e sistemi industriali degli Stati membri; che la recente legislazione dell'Unione, compresa la direttiva (UE) 2024/2831 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, ha in una certa misura affrontato i rischi emergenti connessi all'organizzazione del lavoro, alla digitalizzazione e alla gestione algoritmica nel settore delle piattaforme, tenendo conto nel contempo della varietà dei sistemi nazionali del mercato del lavoro e del ruolo delle parti sociali;

- U. considerando che il Parlamento europeo ha riconosciuto i rischi negativi per la salute e la sicurezza sul lavoro dovuti alla gestione algoritmica (2025/2080(INL)); che l'attuale quadro dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro volto ad affrontare le sfide specifiche in tale ambito poste dalla gestione algoritmica e dai sistemi di IA sul lavoro dovrebbe essere rivisto e adattato per proteggere i lavoratori; che i rapidi cambiamenti causati dall'adozione di sistemi di gestione algoritmica, della sorveglianza digitale e dall'IA sul luogo di lavoro e la capacità intrinseca di tali tecnologie di adattarsi e di comportare rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono difficili da prevedere in fase di progettazione e richiedono che i lavoratori siano in grado di segnalare i rischi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro attraverso canali di comunicazione efficace e siano informati, consultati e coinvolti nell'uso delle tecnologie introdotte sul luogo di lavoro;
- V. considerando che vi sono notevoli differenze nella prevalenza dei rischi psicosociali legati al lavoro e nel modo in cui sono affrontati nella legislazione nazionale e nelle politiche più ampie, comprese quelle che attuano gli accordi delle parti sociali europee sullo stress lavoro dovuto al lavoro e sulle molestie e la violenza; che tale variazione riflette le differenze nelle strutture del mercato del lavoro, nei quadri normativi e nelle pratiche di attuazione, determinando in tal modo livelli di protezione ineguali e discrepanze nell'Unione, in particolare nei settori e nelle professioni in cui si registra un cambiamento nell'organizzazione e nelle condizioni del posto di lavoro; che la condivisione delle migliori pratiche tra gli Stati membri è necessaria per promuovere una convergenza verso norme elevate; che le parti sociali hanno un ruolo fondamentale da svolgere nella prevenzione e nella gestione dei rischi psicosociali, in particolare a livello settoriale e aziendale, al fine di garantire soluzioni adeguate al contesto specifico e alle relative esigenze;
- W. considerando che i rischi psicosociali legati al clima, compresa l'esposizione a condizioni ed eventi meteorologici estremi e alle loro conseguenze, come lo stress da calore, l'ecoansia, l'aumento dell'affaticamento, il calo della concentrazione, i conflitti interpersonali e la maggiore prevalenza di ansia e depressione, e lo stress lavoro-correlato connesso alle transizioni ambientali costituiscono fattori determinanti significativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori; che tali rischi colpiscono in modo sproporzionato i lavoratori e i settori vulnerabili; che alcuni Stati membri hanno già adottato misure mirate temporanee adeguate per affrontare tali rischi; che affrontare e inserire tali rischi nel diritto dell'Unione e mediante il dialogo sociale contribuirebbe a garantire che i quadri dell'UE in materia di sicurezza e salute sul lavoro rimangano efficaci e reattivi ai rischi nuovi ed emergenti nel mondo del lavoro;
- X. considerando che l'EU-OSHA sottolinea l'importanza di processi partecipativi di valutazione dei rischi e del coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella prevenzione dei rischi psicosociali legati al lavoro, al fine di garantire che le misure siano efficaci, inclusive e fondate sulle condizioni e sulle esigenze reali del luogo di

lavoro;

- Y. considerando che il 29 % dei lavoratori riferisce di non essere molto ben informato o di non essere affatto informato in merito alla prevenzione dello stress lavoro-correlato sul luogo di lavoro, il che indica un divario significativo in termini di conoscenza e comunicazione per quanto riguarda la prevenzione dei rischi psicosociali, nonché un accesso insufficiente al sostegno psicosociale precoce, all'orientamento professionale in materia di salute mentale e ai percorsi di riferimento quando emergono sintomi, non da ultimo per coloro che entrano nel mercato del lavoro per la prima volta; che ciò evidenzia la necessità di rafforzare le misure di istruzione, formazione e sensibilizzazione, anche per gli studenti in preparazione alla vita lavorativa, al fine di promuovere misure preventive e garantire che i lavoratori siano adeguatamente informati, in modo tempestivo, chiaro e comprensibile, in merito alla natura dei rischi psicosociali, ai fattori che li riguardano e alle misure in atto per prevenirli e affrontarli; che tali informazioni dovrebbero essere fornite per iscritto e in formati accessibili e comprensibili a tutti i lavoratori, tenendo conto delle diverse esigenze, comprese quelle delle persone con disabilità; che l'accessibilità dovrebbe essere garantita conformemente ai principi della progettazione universale; che è essenziale garantire che tutti i lavoratori, compresi quelli con disabilità, possano accedere a tali informazioni, comprenderle e utilizzarle per consentirne la partecipazione significativa ai processi di prevenzione, segnalazione e gestione dei rischi;
- Z. considerando che il telelavoro e le modalità di lavoro adattabili, pur offrendo flessibilità e opportunità per migliorare l'equilibrio fra attività professionale e vita privata, sono stati associati anche a una maggiore intensità di lavoro e alla connessione a strumenti digitali legati al lavoro oltre l'orario di lavoro, il che porta a una minore interazione sociale, a interferenze tra attività professionale e vita familiare e a una disponibilità estesa che, se non adeguatamente gestite, possono incidere negativamente sulla salute mentale; che, in tale contesto, garantire limiti chiari all'orario di lavoro e proteggere i lavoratori dall'obbligo di effettuare comunicazioni di lavoro al di fuori del normale orario lavorativo può contribuire ad attenuare gli effetti negativi associati alla digitalizzazione del lavoro; che la promozione dell'alfabetizzazione digitale e in materia di salute mentale, le buone pratiche di gestione e il diritto alla disconnessione sono essenziali per attenuare tali rischi;
- AA. considerando che le donne, i lavoratori giovani e anziani, i genitori soli, le persone con responsabilità di assistenza, i lavoratori precari o atipici, il personale direttivo, i cittadini di paesi terzi, i lavoratori con una patologia cronica, i lavoratori con una disabilità e i lavoratori soggetti a un intenso monitoraggio delle prestazioni e a sistemi di ricompensa basati sul merito sono esposti in modo sproporzionato ai rischi psicosociali legati al lavoro; che ciò non è dovuto alla vulnerabilità individuale, ma è il risultato di disuguaglianze e di determinate pratiche sul luogo di lavoro nell'organizzazione del lavoro, tra cui le disparità di trattamento e la discriminazione basata su diversi motivi, come il sesso, l'età, la disabilità o l'orientamento sessuale; che queste molteplici forme di discriminazione costituiscono di per sé fattori di rischio psicosociale e che è importante garantire che tutti i lavoratori siano protetti conformemente alla legislazione vigente e assicurare un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro e sano per tutti i lavoratori;
- AB. considerando che i superiori e i dirigenti risentono di particolari fattori di stress, quali mansioni impegnative, l'autogestione nonché la frammentazione del lavoro e la sua interferenza con la vita privata; che, quando i superiori soffrono di burnout ed

esaurimento legati al lavoro, questo crea ripercussioni a cascata, per cui anche i lavoratori gestiti dagli stessi presentano livelli più elevati di esaurimento emotivo, ansia e depressione;

- AC. considerando che le disparità di genere incidono sul modo in cui i rischi psicosociali sono vissuti, segnalati e gestiti negli ambienti di lavoro; che le lavoratrici sono esposte in modo sproporzionato a rischi psicosociali nel mondo del lavoro, tra cui la violenza e le molestie di genere, che costituiscono gravi rischi sotto il profilo della sicurezza e salute sul lavoro con impatti significativi sul loro benessere fisico, economico e mentale; che la convenzione n. 190 dell'OIL (C190) è il primo trattato internazionale a riconoscere il diritto di ogni persona a un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, comprese la violenza e le molestie di genere;
- AD. considerando che i giovani sono colpiti in misura sproporzionata da ansia, disagio psicologico e burnout sul luogo di lavoro, non da ultimo a causa del loro uso più intensivo delle tecnologie digitali e della natura spesso precaria degli impieghi all'inizio della carriera; che l'espansione del telelavoro può limitare ulteriormente le opportunità di creare legami sociali significativi, accedere all'apprendimento informale e ricevere una supervisione e un tutoraggio adeguati, tutti elementi essenziali all'inizio di una carriera professionale; che tali fattori possono aumentare il rischio di isolamento e frustrazione, aggravando in tal modo i rischi psicosociali tra i giovani lavoratori;
- AE. considerando che i lavoratori di paesi terzi sono esposti in modo sproporzionato ai rischi psicosociali sul lavoro a causa di vari fattori quali le condizioni di lavoro atipiche, precarie e non sicure, la disparità di trattamento e gli ostacoli all'accesso ai diritti e alla segnalazione di abusi; che i lavoratori in situazione irregolare sono particolarmente vulnerabili allo sfruttamento del lavoro e alle pratiche abusive quando cercano di far valere i propri diritti; che tali rischi sono particolarmente pertinenti nel lavoro mediante piattaforme digitali e in altri settori quali il lavoro domestico, in cui le donne di paesi terzi rappresentano una parte notevole della forza lavoro;
- AF. considerando che le difficoltà nel riconoscimento delle patologie psicosociali legate al lavoro derivanti dall'esposizione a rischi psicosociali legati al lavoro e l'onere della prova che ricade sui lavoratori costituiscono ostacoli alla prevenzione, all'applicazione e all'accesso alla giustizia efficaci;
- AG. considerando che sollevare gli aspetti relativi alla salute mentale e menzionare le sfide sul luogo di lavoro è ancora legato al timore di stigmatizzazione da parte dei lavoratori, il che porta a una sottosegnalazione dei rischi psicosociali e dei problemi di salute mentale legati al lavoro, limitando in tal modo l'accesso alla giustizia e a un sostegno adeguato; che i lavoratori che segnalano violazioni della sicurezza e della salute sul lavoro o rischi psicosociali legati al lavoro, nonché i testimoni diretti e indiretti, sono particolarmente esposti a trattamenti sfavorevoli, quali limitazioni delle responsabilità, inazione e pressioni affinché si dimettano; che la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione è sancita, tra l'altro, dalla direttiva 2019/1937/UE, che garantisce la protezione da ritorsioni, isolamento, intimidazioni e penalizzazioni in termini di carriera;
- AH. considerando che le lavoratrici gestanti, puerpere o di ritorno dal congedo di maternità possono subire forme specifiche di discriminazione, disparità di trattamento o ripercussioni negative sulla carriera, che costituiscono fattori di rischio psicosociale e

devono essere prevenute;

- AI. considerando che la prevenzione secondaria svolge un ruolo fondamentale nella protezione della salute dei lavoratori consentendo l'individuazione precoce dei danni alla salute legati al lavoro, in particolare quelli connessi ai rischi psicosociali, e garantendo un intervento tempestivo per prevenirne l'aggravamento; che ciò comprende, tra l'altro, adeguati meccanismi di monitoraggio, allerta e sostegno, compreso l'accesso ai servizi di medicina del lavoro e di assistenza per la salute mentale e alle pertinenti misure di sostegno; che un approccio chiaro e organizzato alla prevenzione secondaria contribuisce a ridurre la durata delle assenze, ad agevolare un rientro al lavoro sostenibile che riduca i sintomi dei problemi di salute dopo periodi di assenza e a prevenire la recidiva, integrando in tal modo le misure di prevenzione primaria; che i rischi psicosociali possono avere effetti cumulativi e ritardati, in particolare nelle professioni che comportano l'esposizione a eventi traumatici, in cui possono verificarsi danni alla salute molto tempo dopo l'esposizione iniziale;
- AJ. considerando che i rischi psicosociali legati al lavoro sono responsabilità del datore di lavoro e devono essere affrontati principalmente mediante misure di prevenzione collettive e organizzative;
- AK. considerando che un sano equilibrio tra attività professionale e vita privata è una componente essenziale del benessere dei lavoratori e un fattore chiave per prevenire i rischi psicosociali legati al lavoro; che orari di lavoro eccessivi o imprevedibili e connessione costante possono incidere negativamente sulla salute mentale dei lavoratori e sulla qualità generale della vita; che un'adeguata organizzazione del lavoro, compreso il diritto alla disconnessione e le modalità di lavoro flessibili, se adeguatamente gestite, può contribuire a migliorare il benessere, la produttività e la partecipazione al mercato del lavoro;
- AL. considerando che le imprese, in particolare le PMI, devono essere sostenute nell'adempimento dei loro obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche affrontando i rischi psicosociali connessi al lavoro, attraverso attività di sensibilizzazione, iniziative di formazione, in particolare per i dirigenti, strumenti di facile utilizzo, nonché orientamenti pratici, anche in materia di misure preventive, tecnologie emergenti sul luogo di lavoro e politiche a sostegno del ritorno al lavoro;
- 1. rileva le ampie implicazioni dei rischi psicosociali legati al lavoro sulle persone, compresi gli effetti negativi sulla salute mentale e fisica, sull'equilibrio tra attività professionale e vita privata e sulla vita privata, nonché le potenziali difficoltà economiche, in particolare in caso di incapacità lavorativa prolungata; sottolinea l'importanza di affrontare in modo proattivo i rischi in evoluzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare i rischi psicosociali, per i compiti, i modelli e i luoghi di lavoro, nel contesto della duplice transizione; riconosce l'importante ruolo che il luogo di lavoro può svolgere nell'agevolare una buona salute mentale e riconosce che condizioni di lavoro sane possono avere un impatto positivo sul benessere e sulla produttività; sottolinea a tale proposito la necessità di rafforzare il quadro legislativo dell'Unione in materia di prevenzione, individuazione e gestione dei rischi psicosociali legati al lavoro e di garantire un elevato livello di protezione della salute mentale e fisica e della sicurezza dei lavoratori, nel pieno rispetto dei principi di sussidiarietà e proporzionalità e dell'autonomia delle parti sociali e della diversità dei sistemi nazionali; chiede inoltre un miglioramento dell'attuazione e dell'applicazione dell'attuale quadro

dell'Unione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

2. invita la Commissione e gli Stati membri a riconoscere esplicitamente che i rischi psicosociali legati al lavoro danno luogo a malattie professionali, compresi i disturbi mentali; chiede alla Commissione, in cooperazione con gli organismi competenti compreso il comitato consultivo per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, di rivedere e, se necessario, modificare di conseguenza la raccomandazione (UE) 2022/2337 della Commissione, del 28 novembre 2022, sull'elenco europeo delle malattie professionali²⁶; chiede inoltre alla Commissione di facilitare lo scambio di migliori pratiche tra gli Stati membri relativamente al riconoscimento e alla prevenzione di disturbi mentali legati al lavoro;
3. chiede che tutte le forme di violenza e molestie di genere sul luogo di lavoro siano esplicitamente riconosciute come un rischio psicosociale che richiede una prevenzione e una gestione attente alla dimensione di genere e chiede un approccio globale dell'Unione in linea con le norme internazionali che contempli tutte le forme di tale violenza, comprese le molestie sessuali, la violenza da parte di terzi e la violenza online; chiede inoltre obblighi chiari per i datori di lavoro al fine di prevenire e affrontare tali questioni, compresa l'istituzione di meccanismi di denuncia sicuri e di un'efficace protezione delle vittime, come stabilito dalla direttiva 2024/1385;
4. ricorda che le norme relative all'onere della prova e al riconoscimento delle malattie professionali rientrano nelle competenze degli Stati membri e dei loro sistemi di sicurezza sociale; si oppone a qualsiasi presunzione di causalità che imporrebbe al datore di lavoro di provare un fatto negativo, a scapito della certezza del diritto, in particolare per le PMI; invita gli Stati membri a condividere le migliori pratiche in materia di riconoscimento dei problemi di salute mentale legati al lavoro;
5. ricorda l'importanza di garantire un elevato livello di salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro; accoglie con favore l'iniziativa per un atto legislativo sui posti di lavoro di qualità con l'obiettivo di garantire che le pratiche occupazionali restino al passo con gli sviluppi dell'economia moderna; sottolinea la necessità che tale normativa, unitamente al prossimo aggiornamento del piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, includa misure che migliorino la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro e affrontino i rischi psicosociali; invita inoltre la Commissione a effettuare una revisione globale dell'attuale quadro strategico in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e del relativo quadro legislativo dell'Unione vigente, in particolare le direttive 89/391/CEE e 90/270/CEE, al fine di individuare le lacune residue e garantire che l'*acquis* dell'UE rimanga adeguato allo scopo nonché sostenere le iniziative future, in particolare il quadro strategico post-2027 in materia di salute e sicurezza; sottolinea la necessità di garantire la coerenza con la vigente legislazione dell'Unione e di evitare inutili oneri amministrativi, in particolare per le PMI;
6. invita gli Stati membri, conformemente agli obblighi esistenti a norma dell'articolo 9 della direttiva quadro in materia di salute e sicurezza sul lavoro, a garantire che le valutazioni dei rischi psicosociali siano obbligatorie, effettuate a intervalli regolari e in caso di cambiamenti significativi sul luogo di lavoro, partecipative e adeguatamente

²⁶ Raccomandazione (UE) 2022/2337 della Commissione, del 28 novembre 2022, sull'elenco europeo delle malattie professionali (GU L 309 del 30.11.2022, pag.12, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2022/2337/oj>).

documentate in tutti i luoghi di lavoro e intraprese con l'effettivo coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti, tenendo conto nel contempo delle specificità settoriali, occupazionali e organizzative; chiede l'integrazione sistematica di una prospettiva intersezionale e sensibile alla dimensione di genere in tali valutazioni, tenendo conto della discriminazione e delle disuguaglianze e degli stereotipi di genere, in particolare durante o dopo la gravidanza o l'aborto spontaneo, il congedo di maternità o di paternità e al rientro al lavoro;

7. ricorda la necessità e l'importanza di informare e consultare i lavoratori e i loro rappresentanti nelle fasi pertinenti della valutazione, della prevenzione e dell'eliminazione dei rischi psicosociali, conformemente al diritto del lavoro dell'Unione e nazionale e ai principi del dialogo sociale, garantendo la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti all'applicazione di misure e al monitoraggio continuo dei rischi, anche garantendo canali dedicati per i lavoratori affinché possano segnalare rischi e problematiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
8. sottolinea l'importante ruolo delle parti sociali e della contrattazione collettiva nel prevenire e nell'affrontare i rischi psicosociali legati al lavoro, garantendo un dialogo sociale, rafforzando la protezione dei lavoratori e promuovendo luoghi di lavoro più sani, più sicuri e più resilienti;
9. ritiene fondamentale rispettare l'autonomia delle parti sociali; invita inoltre gli Stati membri a promuovere un elevato livello di copertura della contrattazione collettiva e a riconoscere il ruolo delle parti sociali e a rafforzarne la capacità, conformemente all'articolo 4 della direttiva (UE) 2022/2041, al fine di contribuire a condizioni di lavoro eque e adeguate in tutta l'Unione, prevenendo così ulteriormente i rischi psicosociali;
10. invita gli Stati membri, in cooperazione con le parti sociali a garantire una formazione continua, accessibile e specializzata per i datori di lavoro, i dirigenti, i lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori sui rischi psicosociali legati al lavoro e i fattori di rischio psicosociale, comprese le molestie e la violenza, le misure di prevenzione e di intervento, in particolare in materia di abuso di autorità e le molestie da parte di superiori o colleghi e la sensibilizzazione sui primi segnali di burnout e di altre patologie mentali legate al lavoro, tenendo presenti nel contempo i rischi specifici per settore; sottolinea la necessità di integrare l'istruzione e la formazione preventive sui rischi psicosociali anche nei sistemi di apprendimento permanente, compresa l'istruzione e la formazione professionale; invita inoltre gli Stati membri a garantire che siano messi a disposizione formazione e strumenti e metodologie specifici per sostenere e guidare i datori di lavoro nella valutazione del rischio psicosociale legato al lavoro, il che dovrebbe facilitare l'applicazione di tale concetto, in particolare per le microimprese e le PMI;
11. sottolinea che la formazione individuale riguardo alla resilienza o i programmi in materia di benessere non possono sostituire gli obblighi giuridici dei datori di lavoro di prevenire i rischi psicosociali legati al lavoro attraverso un'adeguata organizzazione del lavoro.
12. ricorda la necessità di passare a un approccio di tolleranza zero nei confronti della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro e incoraggia gli Stati membri a ratificare i pertinenti strumenti internazionali, in particolare la convenzione sulla violenza e sulle molestie del 2019 (n. 190) dell'OIL; sottolinea l'importanza di procedure chiare,

riservate, indipendenti e accessibili per affrontare i casi di molestie, violenza e discriminazione sul lavoro, compresi i casi che comportano abusi da parte di colleghi, superiori o dirigenti, garantendo la protezione da trattamenti sfavorevoli e il rispetto dei diritti delle vittime;

13. invita la Commissione e gli Stati membri a rafforzare gli ispettorati del lavoro attraverso una proposta di raccomandazione del Consiglio relativa a norme minime a livello dell'UE, anche attraverso il potenziamento della cooperazione e dello scambio di migliori pratiche e tenendo conto delle realtà delle PMI nel settore dei rischi psicosociali legati al lavoro, che includano formazioni specializzate, strumenti di valutazione e monitoraggio armonizzati nonché risorse adeguate per sostenere una prevenzione e un'applicazione efficaci, rafforzando in tal modo gli ispettorati del lavoro che si basano su tali norme; ribadisce il suo invito alla Commissione a rafforzare in modo sostanziale il mandato dell'Autorità europea del lavoro (ELA)²⁷; ritiene che un mandato rafforzato dell'ELA migliorerebbe l'applicazione del diritto del lavoro dell'UE e la salute e la sicurezza sul lavoro, nonché la raccolta e la diffusione delle migliori pratiche degli ispettorati del lavoro nazionali, e dovrebbe anche consentire la formulazione di raccomandazioni basate su tali insegnamenti;
14. esorta gli Stati membri a integrare misure di prevenzione primaria e secondaria nelle loro strategie nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, prestando particolare attenzione ai gruppi più vulnerabili, garantendo un coordinamento efficace tra i sistemi sanitari, gli ispettorati del lavoro e le parti sociali; sottolinea l'importanza di migliorare la raccolta, il monitoraggio e la comunicazione dei dati sui rischi psicosociali legati al lavoro e sulle assenze, sulle malattie professionali e sugli infortuni sul lavoro associati a tali rischi, anche attraverso un migliore uso di indicatori comparabili e meccanismi di condivisione dei dati per consentire una valutazione più precisa dell'efficacia delle misure di prevenzione e intervento e sostenere l'elaborazione delle politiche sulla base di dati concreti;
15. sottolinea che l'isolamento prolungato, combinato con confini labili tra vita professionale e vita privata, può aumentare il rischio di stress e burnout; sottolinea pertanto l'importanza di garantire un approccio equilibrato e volontario al telelavoro, comprese adeguate opportunità di interazione in presenza, apprendimento sul posto di lavoro e di sostegno manageriale;
16. sottolinea la necessità di politiche globali di rientro al lavoro che sostengano i dipendenti a seguito di malattie o difficoltà psicosociali; incoraggia gli Stati membri a sviluppare programmi di reinserimento su misura, compresi adeguamenti del luogo di lavoro alle mansioni, agli orari o al contesto e un sostegno continuo in materia di salute sul lavoro, tra cui misure di sostegno psicosociale; evidenzia l'importanza della collaborazione tra i datori di lavoro, compresi il personale delle risorse umane e i servizi di medicina del lavoro, i prestatori di assistenza sanitaria, le parti sociali e i rappresentanti dei lavoratori per facilitare un rientro al lavoro agevole, sostenibile e inclusivo, anche attraverso interventi tempestivi e programmi di sostegno personalizzati, prevenendo nel contempo le recidive e promuovendo il benessere a lungo termine;
17. sottolinea la necessità di norme minime in materia di riconoscimento, prevenzione e

²⁷ Risoluzione del Parlamento europeo del 18 gennaio 2024 sulla revisione del mandato dell'Autorità europea del lavoro (2023/2866(RSP)).

risarcimento dei rischi psicosociali legati al lavoro, al fine di evitare la frammentazione giuridica e garantire la parità di protezione dei lavoratori; invita la Commissione a proporre una definizione chiara dei rischi psicosociali legati al lavoro e dei fattori di rischio psicosociale, che contempli i rischi derivanti dalle pratiche di organizzazione, concezione e gestione del lavoro, compresi quelli relativi alla sorveglianza digitale e alla gestione algoritmica sul posto di lavoro, dal contesto sociale e relazionale sul luogo di lavoro e dalle condizioni di lavoro, il calore e le condizioni meteorologiche estreme che incidono sulla salute sia fisica che mentale, con particolare rilevanza per i servizi di pronto intervento, e includa questioni quali stress lavoro-correlato, burnout, molestie, violenza e discriminazione; sottolinea che tali norme devono essere praticabili e facilmente attuabili per le imprese di tutte le dimensioni, con un sostegno su misura e specifico per le PMI (ad esempio strumenti digitali semplificati di valutazione dei rischi, orientamenti settoriali, assistenza finanziaria o di consulenza mirata); sottolinea che tale sostegno adattato può aiutare le PMI a integrare una prevenzione dei rischi psicosociali efficace e sostenibile nelle loro attività quotidiane, pur rimanendo pienamente in linea con l'ambizione dell'Unione di promuovere luoghi di lavoro sicuri, sani e produttivi; chiede inoltre una migliore integrazione dei sistemi e delle tecnologie di gestione algoritmica nei sistemi di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con un effettivo coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori;

18. chiede alla Commissione di effettuare una valutazione d'impatto comprendente una valutazione della legislazione vigente e integrata da una verifica sulla competitività e sulle PMI e di presentare, sulla base dell'articolo 153, paragrafo 1, lettera a), e paragrafo 2, lettera b), TFUE e dei risultati delle suddette fasi, una proposta relativa ai rischi psicosociali legati al lavoro, allo stress e alla salute mentale sul lavoro, volta a colmare le lacune residue nella legislazione esistente ed evitare la creazione di strumenti giuridici sovrapposti, con l'obiettivo di un livello di protezione equivalente ed elevato per tutti i lavoratori dell'Unione, secondo le raccomandazioni figuranti in allegato;
19. ritiene che le incidenze finanziarie della proposta richiesta debbano essere coperte mediante gli stanziamenti di bilancio esistenti;
20. incarica la sua Presidente di trasmettere la presente risoluzione e le raccomandazioni figuranti in allegato alla Commissione e al Consiglio nonché ai parlamenti e ai governi degli Stati membri.

**ALLEGATO ALLA RISOLUZIONE:
RACCOMANDAZIONI IN ORDINE AL CONTENUTO DELLA PROPOSTA
RICHIESTA**

Il Parlamento europeo chiede alla Commissione di eseguire una valutazione d'impatto che comprenda una valutazione della legislazione vigente, integrata da un test per la competitività e le PMI, e di presentare, in funzione dei risultati delle suddette fasi, una proposta sui rischi psicosociali legati al lavoro, lo stress e la salute mentale sul lavoro, che dovrebbe comprendere le seguenti raccomandazioni:

Raccomandazione 1

Oggetto e finalità

L'obiettivo della proposta dovrebbe essere quello di stabilire requisiti minimi per prevenire, eliminare o, qualora ciò non sia possibile, ridurre i rischi psicosociali legati al lavoro e le possibili conseguenze, tra cui lo stress lavoro-correlato, il burnout, la violenza e le molestie online, il bullismo, i disturbi mentali, compreso il disturbo da stress post-traumatico, il disagio morale e le patologie legate ai traumi, la dipendenza o il comportamento suicidario, le malattie cardiovascolari e i disturbi muscolo-scheletrici, nel pieno rispetto delle competenze degli Stati membri e dei principi di sussidiarietà e proporzionalità.

La proposta dovrebbe stabilire obblighi organizzativi, strutturali e partecipativi per i datori di lavoro al fine di proteggere la salute mentale e fisica dei lavoratori e garantire condizioni di lavoro sicure e dignitose.

Raccomandazione 2

Ambito di applicazione

La proposta dovrebbe applicarsi ai lavoratori, definiti come qualsiasi persona impiegata da un datore di lavoro, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, in tutti i settori di attività economica, sia pubblici che privati.

Raccomandazione 3

Definizioni

La proposta dovrebbe contenere le seguenti definizioni:

- 1) "rischi psicosociali legati al lavoro": rischi connessi al lavoro derivanti dall'esposizione a fattori di rischio psicosociale che incidono sulla salute mentale e fisica, sulla sicurezza e sulla dignità dei lavoratori; tali rischi possono portare, tra l'altro, a stress lavoro-correlato, burnout, disturbi mentali, dipendenza o comportamenti suicidari, malattie cardiovascolari e disturbi muscolo-scheletrici, che possono comportare la perdita del

lavoro, la cessazione del rapporto di lavoro o pressioni finalizzate alle dimissioni;

- 2) "fattori di rischio psicosociale": fattori di rischio legati al lavoro e correlati all'organizzazione, alla progettazione e alla gestione del lavoro, al relativo contesto sociale e relazionale e alle condizioni di lavoro, ivi compresi carico di lavoro eccessivo, elevata intensità di lavoro, orari di lavoro prolungati e spesso imprevedibili, presentismo, mancanza di autonomia, mancanza di sostegno da parte dei supervisori, molestie psicologiche e sessuali, violenza, compresa la violenza e le molestie online, comportamenti discriminatori, esposizione a rapporti di lavoro conflittuali e a forme di bullismo sul luogo di lavoro, carico emotivo elevato, violazione della dignità personale, svalutazione dell'identità professionale e svalutazione delle prestazioni, alta intensità digitale, in particolare la connettività digitale al di fuori dell'orario di lavoro, o assoggettamento a decisioni automatizzate o a monitoraggio automatizzato costante e indebita sorveglianza eccessiva, mancanza di chiarezza sui ruoli e comunicazione inefficace, continua valutazione da parte del cliente attraverso sistemi di valutazione in tempo reale e obiettivi irrealistici;
- 3) "stress lavoro-correlato": uno stato di tensione fisica, emotiva e psicologica derivante da un'esposizione prolungata a fattori di rischio psicosociale legati al lavoro; è caratterizzato non solo da sensazioni di spossatezza, ma anche da livelli elevati di tensione, ansia o agitazione continua, che riflettono sia la sovrattivazione (stress/ansia) che l'esaurimento (affaticamento);
- 4) "disagio morale": il disagio che insorge quando i lavoratori sono impossibilitati ad agire in conformità degli standard professionali, etici o clinici, anche a causa di carenza di personale, risorse insufficienti, istruzioni contraddittorie o modalità organizzative non sicure;
- 5) "presentismo": presenza dei lavoratori sul luogo di lavoro in caso di cattiva salute o malattia per timore delle possibili conseguenze negative della loro assenza, percepita o valutata come un fattore di minore produttività, il che potrebbe comportare il licenziamento, la perdita di lavoro, la perdita di reddito e il conseguente pregiudizio al benessere generale dal punto di vista socioeconomico;
- 6) "prevenzione primaria": misure volte a prevenire ed eliminare alla fonte i rischi psicosociali legati al lavoro o, qualora ciò non sia possibile, ad attenuarne gli effetti negativi attraverso adeguamenti dell'organizzazione, della progettazione e della gestione del lavoro, nonché delle condizioni di lavoro;
- 7) "prevenzione secondaria": misure volte all'individuazione precoce e alla gestione tempestiva degli effetti negativi emergenti derivanti dall'esposizione a rischi psicosociali legati al lavoro al fine di prevenirne la progressione, ridurne l'impatto ed evitare lo sviluppo di effetti più gravi, anche attraverso lo screening, il monitoraggio e interventi mirati per i lavoratori che mostrano segnali iniziali di esposizione o danno;
- 8) "prevenzione terziaria": misure suscettibili di favorire un ritorno al lavoro sostenibile e gestibile per tutti e pensate per gestire e attenuare le conseguenze negative dei rischi psicosociali che si sono già manifestate, al fine di prevenirne senza indebito ritardo la progressione, ridurne l'impatto, prevenire la compromissione permanente e definire un percorso di riabilitazione.

Raccomandazione 4

Obbligo generale di prevenzione

1. I datori di lavoro dovrebbero garantire la prevenzione dei rischi psicosociali legati al lavoro. A tal fine dovrebbero applicarsi i principi generali di prevenzione di cui all'articolo 6 della direttiva 89/391/CEE.

Nel contesto dei rischi psicosociali legati al lavoro, l'adattamento del lavoro alla persona dovrebbe essere inteso come comprendente misure volte a evitare l'imposizione del telelavoro.

Nel contesto dei rischi psicosociali legati al lavoro, lo sviluppo di una politica di prevenzione globale coerente dovrebbe essere inteso come comprendente misure relative a livelli di organico sicuri.

Nel contesto dei rischi psicosociali legati al lavoro, i datori di lavoro dovrebbero predisporre meccanismi efficaci per segnalare e affrontare i rischi psicosociali, garantendo che i lavoratori siano protetti dalle ritorsioni.

2. Tenendo conto della natura delle attività e delle dimensioni dell'impresa in questione, i datori di lavoro dovrebbero provvedere affinché le risorse organizzative a sostegno della prevenzione primaria, compresi il sostegno manageriale, la partecipazione dei lavoratori e l'accesso alla formazione, siano messe effettivamente a disposizione di tutti i lavoratori e rese accessibili.

I datori di lavoro dovrebbero fornire inoltre una formazione regolare, mirata e adeguata ai lavoratori, ai dirigenti e ai supervisori in merito ai rischi psicosociali legati al lavoro e ai fattori di rischio connessi all'organizzazione, alla progettazione e alla gestione del lavoro, al contesto sociale e relazionale sul luogo di lavoro, alle condizioni di lavoro e alle misure di prevenzione, tenendo conto delle esigenze specifiche del settore, tra cui la prevenzione delle molestie, del mobbing e delle pratiche manageriali inappropriate, pur garantendo che una maggiore resilienza personale, la formazione o il counselling non siano considerati sufficienti qualora i fattori di rischio organizzativi restino irrisolti.

3. I datori di lavoro dovrebbero adottare e attuare politiche che definiscano e vietino la violenza, le molestie, il bullismo e i comportamenti discriminatori che ledono la dignità, la salute o il benessere fisico e/o mentale dei lavoratori. Tali politiche dovrebbero includere procedure efficaci per segnalare e affrontare tali comportamenti, garantire la riservatezza e tutelare i lavoratori dalle ritorsioni.
4. I datori di lavoro dovrebbero inoltre attuare adeguate misure di prevenzione secondaria, tra cui figurano meccanismi di individuazione precoce e protocolli di prevenzione basati sul rischio in caso di violenza da parte di terzi, l'accesso ai servizi di medicina del lavoro e un sostegno tempestivo ai lavoratori esposti a rischi psicosociali.
5. Conformemente alla direttiva 89/391/CEE, i datori di lavoro dovrebbero provvedere alla nomina di personale designato, dotato di formazione e/o competenze sufficienti, che disponga di risorse adeguate per adottare misure relative all'attenuazione dei rischi psicosociali connessi al lavoro, tenendo conto nel contempo della situazione delle

piccole e medie imprese (PMI).

6. Le informazioni sulle misure attuate saranno messe a disposizione dei lavoratori conformemente all'articolo 10 della direttiva 89/391/CEE.

Raccomandazione 5

Valutazione dei rischi psicosociali e piano d'azione

1. I datori di lavoro dovrebbero effettuare valutazioni dei rischi psicosociali periodicamente e ogniqualvolta si verificano cambiamenti significativi dell'organizzazione del lavoro e ristrutturazioni organizzative, anche nei casi in cui tali cambiamenti comportino notevoli fluttuazioni dei livelli di personale, numerosi casi di congedo per malattia e una prevalenza di assenze a lungo termine e/o ripetute. Inoltre, i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero avere la possibilità di proporre una valutazione in funzione della loro valutazione motivata.
2. La valutazione dei rischi psicosociali dovrebbe esaminare fattori di rischio psicosociali quali: carico di lavoro eccessivo, elevata intensità di lavoro, mancanza di autonomia, orari di lavoro lunghi e spesso imprevedibili, presenteismo, mancanza di sostegno da parte dei supervisori, molestie psicologiche e sessuali, violenza e comportamenti discriminatori, bullismo, carico emotivo elevato, in particolare nelle professioni a diretto contatto con i clienti, scarso riconoscimento e pratiche inadeguate in materia di feedback, relazioni inadeguate sul luogo di lavoro, esposizione a comportamenti sociali negativi da parte sia di fonti interne che esterne all'organizzazione, precarietà del lavoro, interferenza tra vita professionale e vita privata, elevata intensità digitale, in particolare la connettività digitale al di fuori dell'orario di lavoro, assoggettamento a un processo decisionale automatizzato o a un monitoraggio automatizzato costante e a un'eccessiva sorveglianza indebita, compresa la valutazione da parte dei clienti mediante sistemi di valutazione in tempo reale, mancanza di chiarezza circa il proprio ruolo e comunicazione inefficace, oppure obiettivi irrealistici.

Tale valutazione deve essere fondata su metodi comparabili e convalidati scientificamente.

3. Nell'attuare le disposizioni relative a tali valutazioni, gli Stati membri dovrebbero tenere conto delle dimensioni, del settore e delle risorse delle imprese. In tale contesto, dovrebbero essere messi a disposizione strumenti semplificati e pratici per agevolare l'attuazione senza indebiti oneri amministrativi e, in particolare, per assistere le PMI nello svolgimento delle valutazioni dei rischi.
4. Sulla base della valutazione dei rischi psicosociali, i datori di lavoro dovrebbero adottare senza indugio un piano d'azione che definisca misure concrete per prevenire, eliminare o ridurre i potenziali rischi psicosociali connessi al lavoro e quelli che sono stati individuati, e garantire l'attuazione, il monitoraggio e la valutazione di tali misure.
5. Il piano d'azione dovrebbe includere, se del caso, in linea con i risultati della valutazione dei rischi:
 - a) misure per affrontare le carenze di forza lavoro, anche attraverso livelli adeguati

di personale e, ove possibile, riducendo il lavoro monotono;

- b) misure volte a promuovere un buon equilibrio tra attività professionale e vita privata;
 - c) misure volte a migliorare le condizioni di lavoro e a ridurre il carico di lavoro e l'intensità di lavoro eccessivi, comprese, se del caso, misure per far fronte alle conseguenze del ricorso frequente al lavoro straordinario e degli orari di lavoro imprevedibili, conformemente al diritto e alla prassi nazionali, prestando particolare attenzione ai settori caratterizzati da orari di lavoro irregolari, prolungati o legati alle esigenze operative, garantendo adeguati periodi di recupero e misure di compensazione;
 - d) misure volte ad affrontare il presenteismo e un'effettiva attuazione del diritto alla disconnessione di cui alla raccomandazione 11, comprese misure per prevenire pratiche che impongono ai lavoratori di essere disponibili al di fuori dell'orario di lavoro, salvo in circostanze eccezionali, comprese misure di sicurezza tecniche e organizzative;
 - e) misure volte a prevenire comportamenti sociali nocivi quali molestie, bullismo e violenza, comprese le violenze e le molestie online;
 - f) misure che disciplinino i rischi psicosociali legati al lavoro in relazione ai processi decisionali o al monitoraggio automatizzati e semiautomatizzati, al trattamento dei dati dei lavoratori a fini della profilazione o per altre finalità, e all'uso dell'intelligenza artificiale;
 - g) misure mirate per i settori, i lavori e i gruppi di lavoratori ritenuti a più alto rischio, tra cui quelli impiegati in ambiti quali sanità, assistenza sociale, pubblica amministrazione e i servizi a contatto diretto con i clienti, tenendo conto di fattori quali l'elevata intensità di lavoro, la carenza di forza lavoro e l'esposizione alla violenza e alle molestie da parte di terzi;
 - h) misure di intervento e sostegno precoci, compreso l'accesso al counselling, al follow-up della salute sul lavoro e a meccanismi che facilitano un rientro sostenibile al lavoro;
 - i) l'istituzione di sistemi di sostegno tra pari e di meccanismi basati sulla fiducia;
 - j) sistemi di gestione continua dei rischi, basati sui risultati della valutazione degli stessi, per garantire un approccio ciclico alla prevenzione che comprenda un riesame periodico dei progressi compiuti, la definizione di obiettivi misurabili e di scadenze, e l'assegnazione di risorse adeguate per l'attuazione.
6. Le misure di valutazione dei rischi e il piano d'azione dovrebbero essere soggetti all'approvazione dei pertinenti servizi di protezione e prevenzione dei rischi psicosociali, designati a norma della raccomandazione 12.
7. I risultati della valutazione dei rischi e il piano d'azione dovrebbero essere documentati e comunicati a tutti i lavoratori sul luogo di lavoro in una forma comprensibile, adeguata e facilmente accessibile.

Raccomandazione 6

Riorganizzazione del lavoro e cambiamenti tecnologici

1. I datori di lavoro, in cooperazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, dovrebbero sottoporre a una valutazione preventiva dei rischi psicosociali qualsiasi ristrutturazione o riorganizzazione significative del lavoro, comprese le modalità di telelavoro, i cambiamenti dei livelli di forza lavoro o l'introduzione di processi decisionali e di sistemi di monitoraggio automatizzati, per cui si prevede un impatto significativo sui lavoratori.
2. I datori di lavoro dovrebbero integrare i risultati della valutazione dei rischi nei loro sistemi sanitari e di sicurezza relativamente ai possibili rischi di infortuni sul lavoro, ai rischi psicosociali ed ergonomici e a eventuali pressioni indebite esercitate sui lavoratori. L'uso delle tecnologie di gestione algoritmica dovrebbe rispettare il benessere dei lavoratori ed essere concepito in modo da garantire la salute e la sicurezza fisica e mentale.
3. I datori di lavoro dovrebbero provvedere affinché l'introduzione di sistemi algoritmici non imponga oneri eccessivi o il monitoraggio dei lavoratori, garantendo in ogni momento una sorveglianza umana continua, significativa ed efficace su tutte le decisioni adottate o supportate dalle tecnologie di gestione digitale.

Raccomandazione 7

Diritto a un ambiente di lavoro psicologicamente sicuro e a pertinenti servizi di sostegno pertinenti

I lavoratori dovrebbero avere diritto a un ambiente di lavoro psicologicamente sicuro che non li esponga a fattori di rischio psicosociali continui legati al lavoro, suscettibili di avere un impatto negativo significativo sulla loro salute fisica e mentale e sul loro benessere.

I datori di lavoro dovrebbero adottare misure per affrontare la stigmatizzazione legata alla salute mentale e garantire che la richiesta di sostegno psicologico non incida negativamente sulla carriera.

Gli Stati membri dovrebbero garantire un'assistenza continuativa e l'accesso al sostegno per la salute mentale ai lavoratori esposti a fattori di rischio psicosociale, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, in particolare nei settori in cui l'esposizione a fattori di rischio psicosociale legati al lavoro può provocare conseguenze a lungo termine. In tale contesto gli Stati membri dovrebbero garantire che i datori di lavoro, in particolare le PMI, e i lavoratori abbiano accesso a servizi specializzati di sostegno alla salute mentale.

Raccomandazione 8

Favorire un rientro sostenibile al lavoro

1. I lavoratori che sono stati assenti dal lavoro per un lungo periodo o per periodi di tempo ripetuti a causa di problemi di salute connessi a rischi psicosociali legati al lavoro, tra cui stress lavoro-correlato, bullismo, burnout, molestie o violenza, dovrebbero avere diritto a un rientro al lavoro assistito e sostenibile.

2. I datori di lavoro dovrebbero provvedere affinché la reintegrazione nel posto di lavoro di cui al paragrafo 1 sia organizzata in modo da proteggere la salute del lavoratore ed evitare il ripetersi dei rischi che hanno contribuito alla sua assenza.

3. Tale diritto dovrebbe far parte degli obblighi del datore di lavoro nel quadro della prevenzione secondaria e terziaria dei rischi psicosociali legati al lavoro.

Quando un lavoratore ritorna al lavoro, il datore di lavoro dovrebbe definire un piano individuale di rientro.

Il piano dovrebbe essere elaborato in cooperazione con il lavoratore interessato, i servizi di medicina del lavoro, un membro del personale con funzioni di supervisione e i rappresentanti dei lavoratori, in conformità con il diritto e la prassi dell'Unione e nazionali.

Il piano dovrebbe specificare, se del caso:

- a) la ripresa graduale del lavoro;
- b) gli adeguamenti temporanei o permanenti dei compiti o del carico di lavoro del lavoratore;
- c) gli adeguamenti dell'orario di lavoro o dell'organizzazione del lavoro del lavoratore;
- d) altre eventuali misure volte ad affrontare i rischi psicosociali legati al lavoro che hanno avuto un impatto negativo sulla salute del lavoratore.

Raccomandazione 9

Azione di follow-up e prevenzione delle recidive

I datori di lavoro dovrebbero garantire un'azione periodica di follow-up e mantenere una comunicazione adeguata con il lavoratore interessato durante il periodo di rientro al lavoro, compresa la possibilità di rivedere e adattare il piano di rientro, nonché il monitoraggio a lungo termine ed eventuali azioni necessarie a garantire il successo del processo di rientro.

Se necessario, i datori di lavoro dovrebbero adottare misure organizzative per affrontare i fattori di rischio psicosociale che hanno contribuito all'assenza del lavoratore, compresa la possibilità di riorganizzare la posizione lavorativa in questione.

I lavoratori che rientrano al lavoro dopo un'assenza dovuta a rischi legati al lavoro dovrebbero essere trattati in modo equo e solidale e non dovrebbero subire discriminazioni o trattamenti sfavorevoli a causa della loro assenza.

La valutazione dei rischi psicosociali condotta dal datore di lavoro e le misure di prevenzione

adottate dovrebbero tenere in considerazione i risultati emersi dai processi di rientro al lavoro al fine di prevenire recidive e migliorare le condizioni di lavoro.

Raccomandazione 10

Segnalazione e tutela dalle ritorsioni

I lavoratori dovrebbero avere il diritto di segnalare attraverso canali efficaci, anche in forma anonima, i rischi psicosociali legati al lavoro che hanno identificato o di cui sono vittime. Ai fini della progettazione e del monitoraggio di tali canali di segnalazione efficaci, i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero essere informati e consultati.

Dovrebbero essere predisposte garanzie adeguate per prevenire qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o svantaggio risultanti da tale segnalazione.

L'applicazione delle disposizioni previste dalla presente raccomandazione non dovrebbe pregiudicare la direttiva (UE) 2019/1937.

Raccomandazione 11

Diritto alla disconnessione

I lavoratori dovrebbero poter esercitare il loro diritto alla disconnessione e i datori di lavoro dovrebbero rispettare tale diritto salvo in circostanze eccezionali, come stabilito dalla risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sul diritto alla disconnessione.

I datori di lavoro dovrebbero garantire che gli strumenti digitali e l'organizzazione del lavoro sostengano l'esercizio effettivo di tale diritto, tenendo conto delle diverse forme di organizzazione del lavoro.

Raccomandazione 12

Servizi di protezione e prevenzione dei rischi psicosociali

1. I datori di lavoro dovrebbero poter designare uno o più lavoratori incaricati di svolgere attività relative al monitoraggio, alla valutazione, all'individuazione precoce e alla prevenzione e gestione dei rischi psicosociali all'interno dell'impresa o della società. Se tale designazione non può essere effettuata in ragione della mancanza di sufficiente personale competente, i datori di lavoro dovrebbero poter iscrivere a tal fine servizi o soggetti esterni competenti, oltre a quelli designati o iscritti a norma dell'articolo 7 della direttiva 89/391/CEE. L'articolo 7, paragrafi 2, 5, 6 e 7, della direttiva 89/391/CEE dovrebbe applicarsi a tali lavoratori e servizi o soggetti esterni. I lavoratori designati possono essere gli stessi di quelli incaricati di svolgere le attività di protezione e prevenzione di altri rischi professionali per il datore di lavoro.
2. Nei casi di cui al paragrafo 1, il datore di lavoro dovrebbe informare tali servizi o

soggetti di tutti i fattori pertinenti che notoriamente incidono, o si sospetta che incidano, sulla salute mentale e sul benessere dei lavoratori, tra cui l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, i livelli di personale e le relazioni interpersonali sul lavoro.

3. Gli Stati membri dovrebbero determinare:

- le capacità e le qualifiche necessarie nel settore della prevenzione dei rischi psicosociali;
- il numero sufficiente di persone o servizi necessari per svolgere tali compiti.

Raccomandazione 13

Informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori

1. I lavoratori e i loro rappresentanti dovrebbero essere informati, consultati e coinvolti in tutte le fasi pertinenti della valutazione, della prevenzione e della gestione dei rischi psicosociali, anche nell'ambito del piano d'azione, nonché in occasione dell'introduzione o della modifica dell'organizzazione del lavoro e delle condizioni di lavoro, ad esempio in relazione alle valutazioni delle prestazioni e alle pratiche di gestione algoritmica, anche attraverso adeguate misure formative e di sensibilizzazione conformemente al diritto e alla prassi dell'Unione e nazionali, che dovrebbero tenere conto, tra l'altro, delle dimensioni dell'impresa. I lavoratori dovrebbero avere il diritto di nominare i loro rappresentanti a tal fine, conformemente al diritto e alla prassi nazionali.

I datori di lavoro dovrebbero provvedere affinché i lavoratori ricevano le informazioni pertinenti, per iscritto e in un formato accessibile, per garantire che siano informati in modo chiaro e regolare in merito ai rischi psicosociali legati al lavoro e alle misure in atto per prevenirli e attenuarne le conseguenze negative.

Si dovrebbe provvedere a garantire che tutti i lavoratori comprendano che i rischi psicosociali legati al lavoro derivano dall'esposizione a fattori di rischio psicosociale e che comprendano la natura di tali fattori.

2. L'informazione, la consultazione e la partecipazione di cui al paragrafo 1 dovrebbero riguardare in particolare:

- a) l'individuazione e la valutazione dei rischi psicosociali;
- b) la definizione, la pianificazione e l'attuazione di misure di valutazione dei rischi preventive e correttive;
- c) il monitoraggio e la valutazione dell'efficacia di tali misure;
- d) il costante miglioramento delle politiche e delle pratiche relative ai rischi psicosociali.

I lavoratori e i loro rappresentanti dovrebbero ricevere le informazioni, la formazione e i mezzi necessari per partecipare efficacemente ai processi di consultazione di cui al paragrafo 1.

3. La partecipazione dei lavoratori di cui al paragrafo 1 dovrebbe avvenire in tempo utile ed essere efficace, consentendo ai lavoratori e ai loro rappresentanti di contribuire al processo decisionale e all'elaborazione di misure adeguate, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro e delle strutture decisionali consolidate.

Anche gli organismi nazionali per la salute e la sicurezza possono essere invitati dal datore di lavoro a partecipare ai processi di consultazione, se del caso, al fine di attuare soluzioni che affrontino i rischi rilevati o identificati.

Qualora si sia fatto ricorso a tutte le procedure interne, i lavoratori e i loro rappresentanti dovrebbero inoltre avere il diritto di presentare ricorso, conformemente al diritto e alla prassi nazionali, all'autorità responsabile della tutela della sicurezza e della salute sul lavoro, se ritengono che le misure adottate e i mezzi impiegati dal datore di lavoro in relazione ai rischi psicosociali legati al lavoro, compresi i sistemi di gestione algoritmica, siano inadeguati a garantire la sicurezza e la salute sul lavoro.

4. Conformemente all'articolo 11 della direttiva 89/391/CEE, i lavoratori e i loro rappresentanti dovrebbero avere il diritto di presentare proposte in materia di sicurezza e salute sul lavoro, comprese misure per affrontare i rischi psicosociali connessi al lavoro.

Raccomandazione 14

Ispezioni del lavoro

Gli Stati membri dovrebbero provvedere affinché le autorità preposte all'ispezione del lavoro dispongano di poteri adeguati e di formazione, competenze, strumenti e risorse necessari a fronteggiare i rischi psicosociali legati al lavoro, anche al fine di individuare, valutare, esaminare e monitorare gli obblighi relativi alla prevenzione e al contrasto efficaci di tali rischi.

Raccomandazione 15

Istruzione e formazione

Gli Stati membri dovrebbero elaborare programmi di istruzione e formazione relativi ai rischi psicosociali legati al lavoro, consentendo ai servizi di gestione, di medicina del lavoro e a tutti i professionisti del settore di ricevere una formazione adeguata, continua e multidisciplinare sui rischi psicosociali legati al lavoro, compresa la loro identificazione, valutazione, prevenzione e gestione, in modo che dispongano delle conoscenze e delle competenze necessarie.

Raccomandazione 16

Gli Stati membri possono prevedere disposizioni più favorevoli per i lavoratori, compresi meccanismi per alleggerire l'onere della prova, fatta salva la certezza del diritto e la prevenzione di reclami abusivi e manifestamente infondati.

Raccomandazione 17

Monitoraggio e raccolta dei dati

La Commissione, in cooperazione con la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) e l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), dovrebbe monitorare le tendenze in termini di rischi psicosociali legati al lavoro in tutti gli Stati membri, al fine di valutare l'efficacia della proposta della Commissione.

Gli Stati membri dovrebbero provvedere affinché siano raccolti dati efficaci allo scopo di monitorare le tendenze in termini di rischi psicosociali legati al lavoro. I dati dovrebbero essere elaborati conformemente al regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio¹, e dovrebbero essere regolarmente comunicati agli organismi di cui al paragrafo 1.

Gli Stati membri dovrebbero inoltre promuovere il coinvolgimento dei portatori di interessi, in particolare delle parti sociali, nella raccolta e nel monitoraggio dei dati relativi ai rischi psicosociali legati al lavoro e all'efficacia delle conseguenti misure adottate a livello nazionale.

Raccomandazione 18

Attuazione e applicazione

La proposta dovrebbe prevedere che la Commissione, gli Stati membri, le loro autorità nazionali competenti e le parti sociali cooperino, condividano le migliori pratiche per lo sviluppo delle capacità e garantiscano un'attuazione e un'applicazione efficaci.

La proposta dovrebbe prevedere che gli Stati membri, anche al momento dell'attuazione della proposta stessa, adottino misure adeguate, conformemente al diritto e alla prassi nazionali, per garantire l'effettivo coinvolgimento delle parti sociali, anche attraverso la contrattazione collettiva, e per promuovere e rafforzare il dialogo sociale.

Raccomandazione 19

¹ Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) (GU L 119, 4.5.2016, pag. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

Non regresso e disposizioni più favorevoli

La proposta non dovrebbe costituire un motivo valido per ridurre il livello di protezione già riconosciuto ai lavoratori negli Stati membri.

La proposta dovrebbe lasciare impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e la prerogativa delle parti sociali di concludere e applicare contratti collettivi che siano più favorevoli per i lavoratori.