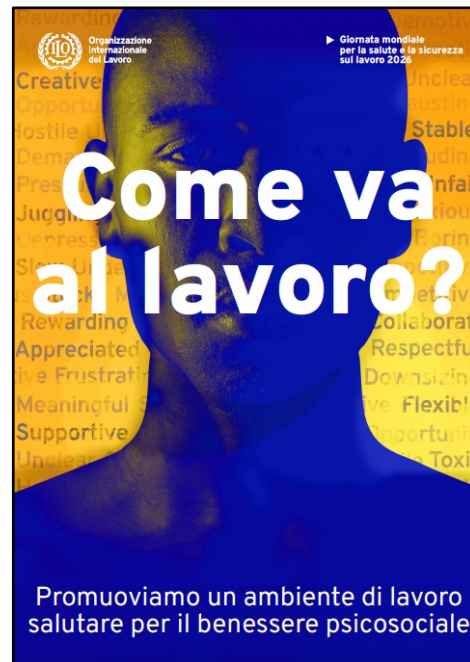


28 Aprile 2026

Giornata Mondiale per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro

In occasione del **28 aprile**, Giornata Mondiale per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, è fondamentale fare una profonda riflessione su come il concetto di "salute e sicurezza sul lavoro" stia evolvendo. Se in passato l'attenzione era focalizzata quasi esclusivamente sulla prevenzione degli infortuni o sull'esposizione ai rischi chimici, fisici e biologici, oggi la sfida principale per la sostenibilità aziendale risiede nell'**ambiente psicosociale di lavoro**.

Il recentissimo rapporto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, "[L'ambiente di lavoro e gli aspetti psicosociali. Sviluppi globali e percorsi per l'azione](#)", ci offre una base scientifica e gestionale per affrontare questi rischi, definendoli non più come "stress individuale", ma come **criticità organizzative modificabili**.



Cos'è l'ambiente psicosociale di lavoro?

L'ambiente psicosociale di lavoro è definito dall'**insieme delle condizioni di lavoro e dalle interazioni sul lavoro**, in riferimento alla progettazione delle mansioni, all'organizzazione e alla gestione del lavoro, nonché alle politiche, pratiche e procedure generali che ne regolano lo svolgimento. Le modalità con cui tutti questi elementi interagiscono possono influenzare la salute e il benessere dei lavoratori, oltre all'efficacia dell'organizzazione.

L'impatto reale: i numeri di un'emergenza silenziosa.

I dati globali presentati dall'ILO descrivono un impatto sulla salute e sull'economia senza precedenti:

- **Mortalità e salute:** si stima che ogni anno, i fattori di rischio psicosociale causano oltre **840.000 decessi** per malattie cardiovascolari (ictus, cardiopatie ischemiche) e disturbi mentali correlati. Inoltre questi rischi comportano ogni anno la perdita di quasi **45 milioni di anni di vita aggiustati per la disabilità (DALY)**.
- **Costo economico:** l'impatto complessivo delle patologie correlate ai fattori di rischio psicosociali, determina una **perdita annua pari all'1,37% del PIL mondiale**.
- **Violenza e molestie:** quasi un quarto dei lavoratori (23%) ha subito una forma di violenza o di molestia durante la propria vita lavorativa; la molestia psicologica risulta essere la più diffusa (18%).

Comprendere la strategia di intervento multilivello.

Per intervenire efficacemente, dobbiamo **smettere di guardare alla "resilienza" del singolo lavoratore** e iniziare ad analizzare approfonditamente gli aspetti organizzativi del lavoro.

L'ambiente psicosociale è definito da tre livelli interconnessi su cui l'azienda può agire:

1. **Il lavoro:** riguarda le caratteristiche intrinseche delle mansioni e delle responsabilità, incluse le richieste legate al lavoro, la coerenza tra compiti e competenze del lavoratore, l'accesso alle risorse e gli aspetti della progettazione delle attività lavorative, quali significato, varietà e utilizzo delle competenze.
2. **La gestione e organizzazione del lavoro:** definisce il modo in cui il lavoro viene strutturato e gestito nella pratica, inclusi la chiarezza dei ruoli, l'autonomia, il carico e il ritmo di lavoro, la supervisione, il supporto sociale e la qualità delle interazioni sul luogo di lavoro.
3. **Le politiche, le pratiche e le procedure generali del lavoro:** includono i sistemi organizzativi e istituzionali più ampi, che regolano le condizioni di impiego, l'organizzazione degli orari di lavoro, i cambiamenti organizzativi, il monitoraggio digitale, i processi di misurazione della performance e i meccanismi di ricompensa, nonché la politica, i sistemi di gestione e le procedure in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la prevenzione della violenza e delle molestie, nonché i meccanismi di consultazione e partecipazione dei lavoratori.

Prevenzione e gestione dei rischi psicosociali nei luoghi di lavoro.

Investire nell'ambiente psicosociale non è solo un obbligo normativo, ma una scelta lungimirante per migliorare l'attrattività aziendale, ridurre il turnover e promuovere una performance sostenibile.

Garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre in tutte le sue dimensioni, richiede l'integrazione dell'ambiente di lavoro psicosociale nei sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.

Il rapporto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, riporta numerosi esempi di misure di prevenzione relative alla progettazione del lavoro e delle mansioni, esempi a cui rimandiamo se si vuole approfondire l'argomento.

Di seguito riportiamo alcune indicazioni che scaturiscono dall'esame del documento.

- **Priorità agli interventi organizzativi:** la riprogettazione delle mansioni e la revisione del carico di lavoro sono più efficaci delle misure individuali (come i corsi di mindfulness). Se un lavoratore è sovraccarico, il supporto psicologico può aiutarlo a gestire il sintomo, ma solo l'intervento organizzativo ne rimuove la causa.
- **Valutazione partecipativa:** utilizzare strumenti validati e garantire l'anonimato per intercettare i pericoli psicosociali, che spesso non sono osservabili direttamente ma si accumulano nel tempo.
- **Leadership e cultura:** il ruolo dei dirigenti è cruciale nell'integrare la prevenzione nelle decisioni quotidiane. Una leadership che supporta e comunica chiaramente riduce drasticamente l'incidenza di stress e di conflitti.

