



# Rischi legati alla *mental health* negli ambienti di lavoro

**Dott. Alessandro Foti**

*Vicepresidente AIAS.  
Esperto HSE & Compliance.  
Psicologo e psicodiagnosta*



On. [Chiara Gribaudo](#)

Presidente della Commissione parlamentare di inchiesta



## STATI GENERALI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

ROMA 21-22-23 OTTOBRE 2025

***Gruppo di lavoro***

*Benessere mentale, diritto alla disconnessione,  
stress lavoro correlato*

## Il quadro osservativo: dati e tendenze

- negli ultimi anni il numero di lavoratori che segnala una condizione di **stress lavoro-correlato moderato o elevato** è in forte aumento;
- il **benessere psicologico** percepito è in **calo** costante dal 2020, con una correlazione diretta tra **iperconnessione digitale, orari dilatati e assenza di reali confini vita-lavoro**;
- nei settori **sanitario e sociosanitario**, più della metà del personale riferisce episodi di **burnout o esaurimento emotivo**;
- la diffusione del **lavoro agile e dell'iperconnessione** ha aumentato i **rischi di sovraccarico cognitivo, ansia da prestazione, alienazione tecnologica e disconnessione emotiva** dal gruppo di lavoro.

Questi **fenomeni** non sono solo individuali, ma **organizzativi e sistemici**.

Non si tratta più di monitorare **singoli casi di disagio**, ma di riconoscere un **rischio emergente collettivo** che richiede strumenti **nuovi di valutazione e di governance**.

## Stress lavoro correlato: il quadro normativo e i suoi limiti

- La normativa italiana ha compiuto **passi importanti**.
- Il D.Lgs. 81/2008, all'art. 28, riconosce lo **stress lavoro-correlato come rischio da valutare**, e molte aziende hanno introdotto **strumenti di analisi del clima e piani di prevenzione**.
- Tuttavia, nella pratica, la **valutazione resta spesso formalistica**.

Serve un salto di qualità: dallo **stress come rischio da mitigare** al **benessere mentale come valore da generare**.

# Benessere mentale e diritto alla disconnessione: una nuova frontiera

- Il **benessere mentale** è oggi una dimensione della **sicurezza psicologica**; non riguarda soltanto l'assenza di disturbi, ma la **presenza di condizioni che favoriscono equilibrio, motivazione e identità professionale**.
- Il **diritto alla disconnessione**, introdotto nel nostro ordinamento dal 2021 con la Legge 81/2017 e le successive modifiche, è un principio ancora fragile.
- Molte realtà **non lo traducono in regole operative**:
  - mancano policy aziendali chiare sugli orari di contatto e sulla reperibilità digitale;
  - non è definita la responsabilità dei dirigenti nel rispetto dei tempi di recupero psicofisico;
  - i sistemi di controllo delle performance spesso premiano la presenza continua, anziché l'efficacia.

Occorre una ricodifica culturale e normativa: **disconnettersi non significa “fare meno”**, ma “preservare l'efficienza e la salute nel tempo”.

# La prospettiva psicologica: una crisi di significato e di relazione

## UN APPROCCIO ANTROPOCENTRICO

- Dal punto di vista psicologico, il disagio lavorativo contemporaneo non è solo frutto di carichi o orari, ma di **disallineamento tra senso, ruolo e riconoscimento**.
- **Molti lavoratori** – in particolare nel settore sanitario, educativo e nei servizi alla persona – manifestano un fenomeno che potremmo definire **fatica empatica: il logoramento della capacità di prendersi cura**.
- La **pandemia** ha amplificato tutto questo, lasciando in **eredità una fragilità emotiva collettiva**, spesso non riconosciuta né trattata come rischio professionale.
- Le **organizzazioni** devono oggi considerare la **salute mentale non un costo**, ma un **indicatore strategico di sostenibilità**.

### LIVELLO NORMATIVO

1. Aggiornare il D.Lgs. 81/2008 introducendo in modo esplicito la **salute mentale e il benessere organizzativo come dimensione integrante** della salute e sicurezza sul lavoro.
2. Definire **standard minimi nazionali** per la gestione del “**diritto alla disconnessione**”, con obbligo per le aziende di prevedere policy interne certificate o approvate dagli organismi paritetici.
3. Inserire il **benessere mentale tra i criteri di valutazione nei sistemi di accreditamento** pubblico e nelle certificazioni **ESG**, premiando le organizzazioni che adottano piani strutturali di prevenzione dello stress e sostegno psicologico.

### LIVELLO TECNICO-ORGANIZZATIVO

1. Implementare **sistemi di gestione integrata** che uniscano salute, sicurezza, benessere e compliance (in linea con la UNI 11961:2024 e la ISO 45003:2021 sulla salute psicologica nei luoghi di lavoro).
2. Creare **osservatori regionali** permanenti sullo stress lavoro-correlato, con raccolta dati, segnalazioni anonime e analisi predittiva dei **rischi psicosociali**.
3. Valorizzare il ruolo dello **psicologo in azienda**, che operi in sinergia con RSPP, Medico Competente, DPO e Risk Manager, per monitorare il clima interno e attivare piani di supporto psicologico, soprattutto nelle aziende più grandi e strutturate.
4. Promuovere la **formazione manageriale** sulla leadership empatica, la comunicazione non ostile e la gestione delle emozioni nel lavoro di squadra.

### LIVELLO CULTURALE E SOCIALE

1. **Campagne nazionali di sensibilizzazione** sul valore del benessere mentale come diritto del lavoratore e responsabilità dell'organizzazione.
2. Sostegno a **sportelli di ascolto** e programmi di assistenza psicologica aziendale, anche con **incentivi fiscali per le imprese**.
3. Promozione della **ricerca scientifica** in collaborazione con università, IRCCS, ordini professionali e associazioni tecniche per **monitorare l'evoluzione dei rischi emergenti**.



### **PREVENZIONE DEL RISCHIO SUICIDARIO**

- 2024 è stata portata all'attenzione di AIAS in UNI, a seguito della proposta del BSI nello IAF, il progetto di sviluppare le LINEE GUIDA NAZIONALI PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO SUICIDARIO NEGLI AMBIENTI DI LAVORO E DI VITA
- Al ricevimento di tale richiesta, AIAS ha attivato la ricerca di autorità nel campo che potessero comporre il Comitato Scientifico e partecipare alla stesura del/dei documento/i di cui sopra.
- La composizione del Comitato Scientifico vede oggi la partecipazione di psicologi, psicoterapeuti, psichiatri, professori universitari, giuristi, normatori, mondo penitenziario, pubblica sicurezza e medico; un comitato scientifico eterogeneo col fine di portare una visione la più ampia possibile su un tema così delicato.
- L'obiettivo è quello di completare entro l'estate del 2026 la redazione di n°2 Linee guida, una orientata al mondo delle imprese (in particolare, del settore sanitario, penitenziario, università e scuola, dove i tassi di suicidio sono più significativi) e una orientata agli utenti domestici (principalmente età evolutiva e terza età).

### **ENSHPO**

### **H.A.R.M.O.N.Y.**

- iniziativa collaborativa europea per affrontare le sfide della salute mentale sul posto di lavoro. Il progetto mira a prevenire e mitigare le conseguenze negative di stress, ansia e depressione tra i dipendenti delle PMI, migliorando le conoscenze, le competenze e le risorse a disposizione di datori di lavoro, educatori e lavoratori.

### ***PROSPERH (Promoting Positive Mental and Physical Health in Changing Work Environments),***

- progetto innovativo che mira a migliorare la salute fisica e mentale nei luoghi di lavoro sviluppando e convalidando l'intervento multilivello in 11 paesi. PROSPERH è un progetto finanziato dal programma di ricerca e innovazione Horizon Europe dell'Unione Europea che va dal 2024 al 2028

- Il **lavoro** non può e non deve essere **fonte** di alienazione, ma **di realizzazione**.
- La **tecnologia** deve **servire l'uomo**, non assorbirlo.
- Il **diritto alla disconnessione** non è una pausa, ma una forma di tutela della salute mentale, della creatività e della dignità personale.
- Come AIAS, crediamo che la **sfida non sia solo normativa, ma culturale**: riportare la **persona al centro dell'organizzazione**, integrare la **sicurezza fisica con quella psicologica**, trasformare la **conformità in benessere reale e sostenibile**.
- Solo un **sistema di lavoro sano e consapevole** può produrre **valore duraturo, innovazione e fiducia**. E la fiducia – come la salute – è un bene comune da proteggere, ogni giorno.
- .



# GRAZIE PER L'ATTENZIONE

 **aias** ti aspetta !!  
Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza