



**Bruxelles, 9 ottobre 2023
(OR. en)**

13937/23

**SOC 668
SAN 573**

RISULTATI DEI LAVORI

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
Destinatario:	Delegazioni
n. doc. prec.:	13171/23
Oggetto:	Conclusioni del Consiglio sulla salute mentale e il lavoro precario

Si allegano per le delegazioni le conclusioni del Consiglio sul tema in oggetto approvate dal Consiglio EPSCO nella sessione del 9 ottobre 2023.

Salute mentale e lavoro precario

Conclusioni del Consiglio

RICONOSCENDO CHE:

1. Il trattato sul funzionamento dell'Unione europea afferma come scopo essenziale il miglioramento costante delle condizioni di vita e di occupazione.
2. Gli articoli 3 e 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sanciscono, rispettivamente, il diritto delle persone all'integrità sia fisica che psichica e il diritto dei lavoratori a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose. Il principio 5 del pilastro europeo dei diritti sociali statuisce che vanno prevenuti i rapporti di lavoro che portano a condizioni di lavoro precarie. Il principio 6 stabilisce che i lavoratori hanno diritto a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso e il principio 10 riconosce che i lavoratori hanno diritto a un elevato livello di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.
3. L'Unione europea e gli Stati membri si sono impegnati a favore degli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, compreso l'OSS 8 sul lavoro dignitoso e la crescita economica, che fissa tra i suoi traguardi quello di "proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori, inclusi gli immigrati, in particolare le donne, e i precari".
4. L'Unione europea e i suoi Stati membri condividono i valori, i principi e gli obiettivi dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) al fine di costruire un futuro del lavoro equo, inclusivo e sicuro, caratterizzato da piena occupazione, lavoro produttivo e liberamente scelto e lavoro dignitoso per tutti. L'UE promuove i principi delle sue convenzioni e dichiarazioni, quali la convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro del 1981 (n. 155) e la convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro del 2006 (n. 187), che sanciscono il diritto a un ambiente di lavoro sicuro e salubre tra i principi e i diritti fondamentali, nonché la dichiarazione del centenario per il futuro del lavoro.

5. La direttiva 89/391/CEE del Consiglio, nota anche come la "direttiva quadro in materia di salute e sicurezza sul lavoro", stabilisce che il datore di lavoro deve garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro, ivi compresi implicitamente i rischi psicosociali. L'Unione europea ha inoltre adottato vari strumenti giuridici volti a proteggere i lavoratori dai rischi specifici per la sicurezza e la salute.
6. Il quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027 chiede di prestare particolare attenzione ai rischi psicosociali sul luogo di lavoro e alla salute mentale.
7. Il vertice sulla valutazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tenutosi a Stoccolma il 15 e 16 maggio 2023, ha concluso che i rischi psicosociali e la salute mentale sul luogo di lavoro devono essere esaminati più approfonditamente.
8. In seguito all'annuncio fatto dalla sua presidente nel discorso sullo stato dell'Unione del 14 settembre 2022, la Commissione ha adottato, il 7 giugno 2023, la comunicazione su un approccio globale alla salute mentale. La comunicazione contiene un capitolo dedicato ai rischi psicosociali sul lavoro in cui sono enunciate varie importanti iniziative per affrontare i rischi psicosociali sul luogo di lavoro¹.
9. Il 27 aprile 2023 il Comitato economico e sociale europeo ha adottato un parere sul tema del lavoro precario e della salute mentale, in cui propone una serie di misure di prevenzione dei rischi psicosociali a livello dell'UE, compresa l'adozione di una normativa specifica.

CONSIDERANDO QUANTO SEGUE:

10. La salute mentale è uno stato di benessere nel quale il singolo è consapevole delle proprie capacità, sa affrontare le normali difficoltà della vita e lavorare in modo utile e produttivo ed è in grado di apportare un contributo alla propria comunità. Condizioni di lavoro di qualità hanno un impatto positivo sulla salute mentale dei lavoratori.

¹ In proposito la Commissione ha annunciato un'iniziativa faro che comporta una "valutazione inter pares sugli approcci legislativi e di applicazione per affrontare i rischi psicosociali sul luogo di lavoro negli Stati membri al fine di presentare (in funzione dei risultati e del contributo delle parti sociali) un'iniziativa a livello dell'UE sui rischi psicosociali [nel medio periodo]".

11. La salute mentale è una componente essenziale del benessere delle persone e, se cattiva, comporta anche un costo economico e ripercussioni sul mercato del lavoro. La relazione Health at a Glance: Europe 2018 (Uno sguardo alla sanità: Europa 2018) ha evidenziato che i problemi di salute mentale colpiscono circa 84 milioni di persone in tutta l'UE e che il costo totale delle patologie mentali è stimato a oltre il 4 % del PIL (600 miliardi di EUR) nei paesi dell'UE.
12. La salute mentale è per molti versi legata a una serie di variabili, parametri, dimensioni e condizioni di vita, compreso il lavoro. La salute mentale e il lavoro sono strettamente interconnessi: i rischi psicosociali sul luogo di lavoro che si riscontrano, ad esempio, in situazioni di disagio, possono avere un impatto negativo sulla salute mentale; per contro, la salute mentale è una condizione importante per la capacità lavorativa, la competitività e la produttività. Anche la disoccupazione può costituire un rischio per la salute mentale. I vari portatori di interessi possono intervenire, nei rispettivi ruoli, per migliorare la salute mentale sul luogo di lavoro.
13. Il Flash Eurobarometro - OSH Pulse sulla sicurezza e la salute sul lavoro dopo la pandemia mostra che l'esposizione a determinati fattori di rischio connessi allo stress e ai disturbi mentali è aumentata in seguito alla pandemia di COVID-19².
14. Quello del lavoro è un mondo in rapida evoluzione. La digitalizzazione, la robotizzazione e l'utilizzo di nuove tecnologie come l'intelligenza artificiale possono rivelarsi vantaggiosi in termini di accesso al mercato del lavoro, migliori condizioni di lavoro e maggiore produttività, ma pongono anche sfide in termini di ridefinizione dei mercati del lavoro e delle domande di competenze e di insorgenza di rischi di esclusione digitale. È inoltre importante essere consapevoli del loro potenziale impatto negativo sulle condizioni di lavoro, come il tecnostress, ed essere pronti ad affrontare il problema in modo adeguato.

² Secondo i dati dell'EU-OSHA, il 27 % della forza lavoro dell'Unione europea sostiene che lo stress, la depressione e l'ansia siano problemi causati o aggravati dal lavoro e più di 4 lavoratori su 10 in tutta l'UE affermano che il loro stress lavoro-correlato è aumentato a causa della pandemia di COVID-19. In tale contesto, il 27 % della forza lavoro dell'UE intervistata afferma di aver sofferto di stress, depressione e/o ansia tra aprile 2021 e aprile 2022. (Fonte: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf)

15. Per lavoro precario si intende un impiego "mal retribuito, privo di certezza, non protetto e che non consente di sostenere una famiglia"³. Il lavoro precario riguarda i diritti dei lavoratori, le mansioni lavorative, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, la sicurezza e la salute sul lavoro (compresi i fattori psicosociali) e i rapporti di lavoro.
16. I dati scientifici mostrano che condizioni di lavoro precarie generano risposte negative allo stress, che possono portare a disturbi quali ansia e depressione.
17. La prevalenza del lavoro precario non è uniforme e ha un impatto diverso a seconda di variabili legate a vulnerabilità personali o sociali. Inoltre, i determinanti della salute mentale interagiscono con le disuguaglianze esistenti nella società, esponendo alcune persone a un rischio più elevato di cattiva salute mentale rispetto ad altre. Quando la discriminazione fondata sul genere, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, la violenza e l'odio sono causa di cattiva salute mentale, la promozione dell'uguaglianza nelle nostre società rappresenta uno strumento importante in termini di prevenzione.
18. Secondo i dati dell'EU-OSHA una percentuale più elevata di donne rispetto agli uomini riferisce di avere problemi di salute mentale causati o aggravati dal lavoro⁴. Questo dato può essere spiegato da fattori quali la prevalenza delle donne in posti di lavoro precari, l'esistenza di rischi che colpiscono con maggior frequenza le donne degli uomini, come le molestie e la violenza sessuale, o dal fatto che le responsabilità di assistenza spesso gravano e si ripercuotono maggiormente sulle donne.

³ <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/62001d>

⁴ Ad esempio, il 30 % delle donne intervistate afferma di aver sofferto di stress, depressione o ansia lavoro-correlati tra aprile 2021 e aprile 2022, rispetto al 25 % degli uomini. Inoltre, la pandemia ha aumentato le responsabilità di assistenza parallelamente all'occupazione, raddoppiando in tal modo il carico di lavoro (Fonte: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf). Questa situazione ha avuto un effetto sproporzionato sulle donne, con un impatto negativo sulla loro salute mentale in quanto persone con responsabilità di assistenza.

19. Gli studi e le risorse esistenti non si sono sufficientemente concentrati sul monitoraggio delle informazioni riguardanti la qualità dell'occupazione e il suo impatto sulla salute e sulla qualità della vita. Occorrono ulteriori statistiche sulla prevalenza dei problemi di salute mentale sul luogo di lavoro e un monitoraggio regolare delle condizioni di lavoro sotto il profilo psicosociale, nonché studi sui fattori organizzativi e sulle caratteristiche degli ambienti di lavoro che promuovono il benessere.
20. L'applicazione e il rispetto effettivi della legislazione vigente a livello nazionale e dell'UE sono essenziali per affrontare i rischi psicosociali sul lavoro. Un approccio sistematico alla gestione dei rischi da parte del datore di lavoro contribuisce alla prevenzione dei rischi psicosociali sul lavoro, che potrebbe anche essere incentrata, in particolare, sul lavoro precario.
21. Si dovrebbero compiere maggiori sforzi per garantire l'accesso all'assistenza sanitaria per la salute mentale a prezzi abbordabili, prevedendo un numero sufficiente di professionisti impiegati nel settore della salute mentale e ricorrendo alla telemedicina o strumenti e risorse di altro tipo.
22. Le presenti conclusioni si fondano sui precedenti lavori e impegni politici del Consiglio europeo, del Consiglio, del Parlamento europeo e della Commissione e sull'operato di altri pertinenti portatori di interessi, nonché sui documenti elencati nell'allegato.

IL CONSIGLIO INVITA GLI STATI MEMBRI, TENENDO CONTO DELLE SITUAZIONI NAZIONALI E NEL RISPETTO DEL RUOLO E DELL'AUTONOMIA DELLE PARTI SOCIALI, A

23. ANALIZZARE in modo più approfondito le implicazioni giuridiche e pratiche delle nuove forme di lavoro e di organizzazione del lavoro, in particolare nelle situazioni in cui il datore di lavoro e le sue responsabilità possono non essere chiaramente definiti, come i gruppi di imprese e i rapporti di lavoro che coinvolgono più parti, quali il lavoro temporaneo tramite agenzia, i lavoretti della "gig economy" o il lavoro in subappalto.

24. PROMUOVERE politiche occupazionali di qualità per combattere la precarietà in tutti i luoghi di lavoro e affrontare questioni quali l'incertezza del lavoro, che sono legate, tra l'altro, a determinati tipi di contratti di lavoro (come i contratti a tempo determinato o a tempo parziale contro la volontà dell'interessato), nonché a problematiche quali i salari inadeguati o la difficoltà di esercitare i diritti dei lavoratori e ad altri fattori organizzativi sul lavoro che possono contribuire alla precarietà.
25. INCENTIVARE politiche che mettano a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti strumenti quali attività di formazione e campagne di educazione, sostegno giuridico o piattaforme di dialogo, al fine di rafforzare il loro ruolo e favorire il dialogo sociale come risorsa contro la precarietà.
- 25 bis. PROMUOVERE, in linea con le prassi nazionali, un contesto favorevole al dialogo sociale bipartito e tripartito, compresa la contrattazione collettiva, nell'affrontare il problema della salute mentale e del lavoro precario, in linea con la raccomandazione del Consiglio sul rafforzamento del dialogo sociale nell'Unione europea.
26. ASSICURARE l'applicazione e il rispetto effettivi della legislazione dell'UE e nazionale vigenti, al fine di garantire un lavoro dignitoso, salvaguardare la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e promuovere parità di trattamento e non discriminazione per tutti i lavoratori.
27. RAFFORZARE i sistemi pubblici volti a salvaguardare la salute mentale sul lavoro, ad esempio fornendo loro ulteriori risorse, comprese risorse umane con qualifiche più elevate, in particolare attraverso la riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze. Incoraggiare, se del caso, sinergie tra sicurezza e salute sul lavoro e salute pubblica.
28. SOSTENERE la ricerca in materia di salute mentale sul lavoro con un approccio preventivo, ossia concentrandosi sull'impatto, positivo o negativo, delle condizioni di lavoro sulla salute mentale e sul benessere dei lavoratori.

29. GARANTIRE, conformemente alle prassi nazionali, che i lavoratori siano oggetto di sorveglianza sanitaria, anche per quanto riguarda la salute mentale, in modo adeguato al rischio per la sicurezza e la salute incorso sul luogo di lavoro e promuovere il coordinamento con i servizi sanitari pubblici, prestando particolare attenzione ai settori associati a condizioni di lavoro precarie e ai settori che forniscono servizi essenziali, compresi gli operatori sanitari, gli insegnanti e gli agricoltori⁵.
30. MOLTIPLICARE GLI SFORZI volti a sostenere l'assunzione di lavoratori affetti da malattie mentali o disturbi mentali e a promuovere programmi volontari per l'intervento precoce, l'adattamento al lavoro e il sostegno ai lavoratori quando usufruiscono di congedi per problemi di salute mentale e quando riprendono il lavoro, consentendo il reinserimento flessibile e graduale di tali lavoratori nella forza lavoro, in linea con la loro capacità lavorativa, e contribuendo a prevenire e ridurre le assenze per malattia dovute a problemi di salute mentale. In tale contesto è importante affrontare la questione della stigmatizzazione dei problemi di salute mentale.
31. GARANTIRE che i datori di lavoro includano in modo adeguato ed efficace la gestione dei rischi psicosociali nelle valutazioni dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e nelle azioni che ne derivano.
32. SOSTENERE, secondo le prassi nazionali, i lavoratori autonomi e le micro, piccole e medie imprese nell'affrontare le sfide connesse alla gestione della prevenzione dei rischi psicosociali sul lavoro.

⁵ Un'analisi dell'indagine europea sulle condizioni di lavoro che copre il periodo compreso tra il 1995 e il 2015 indica che vi è stato un aumento generale dei fattori di stress sul luogo di lavoro (ad esempio, bassi livelli di controllo e di ricompense sul lavoro), con un aumento particolarmente marcato per le persone con occupazioni meno qualificate. I lavoratori in condizioni di impiego precarie, caratterizzate da un'occupazione di scarsa qualità, incertezza del lavoro, inadeguatezza del reddito e, in generale, mancanza di protezione adeguata in termini di sicurezza e salute sul lavoro, sono generalmente esposti a un rischio sproporzionato di risultati scadenti in termini di salute. (Fonte: RIGÓ, M, *et al.* Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey (Stress da lavoro in aumento? Analisi comparativa delle tendenze nei fattori di stress sul lavoro sulla base dell'indagine europea sulle condizioni di lavoro))

33. **PROMUOVERE** iniziative e campagne di formazione e sensibilizzazione in merito alla salute mentale sul luogo di lavoro e all'impatto delle condizioni di lavoro precarie sulla salute mentale. Favorire l'inclusione di contenuti relativi alla salute mentale e ai rischi psicosociali sul lavoro nei programmi di formazione per i professionisti delle risorse umane, i dirigenti e il personale.
- 33 bis. **PROMUOVERE** politiche a sostegno della salute mentale dei giovani lavoratori nella loro integrazione nel mercato del lavoro, in linea con le prassi nazionali.
34. **RAFFORZARE** la sorveglianza e l'orientamento della gestione dei rischi psicosociali sul lavoro mediante l'azione degli ispettorati del lavoro o di altri organismi preposti al controllo negli Stati membri, conformemente alle loro prassi nazionali. In tale contesto, favorire una formazione adeguata per gli ispettori del lavoro.
35. **PROMUOVERE** l'effettiva applicazione dei diritti dei lavoratori, in particolare delle normative nazionali in vigore in materia di orario di lavoro, e incoraggiare politiche volte a conciliare la vita professionale, personale e familiare, al fine di promuovere una migliore protezione della salute mentale.

IL CONSIGLIO INVITA LA COMMISSIONE EUROPEA A:

36. **PROVVEDERE** affinché gli aspetti relativi all'orario di lavoro che possono avere conseguenze sulla salute mentale siano presi in considerazione nel monitoraggio dell'attuazione della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003.
37. **RIFLETTERE** su una politica adeguata per affrontare i rischi psicosociali sul lavoro e basata sugli obblighi giuridici stabiliti nella direttiva quadro 89/391/CEE, adattata alle nuove realtà che interessano il mondo del lavoro e prestando particolare attenzione al loro impatto sulla salute mentale dei lavoratori, e compiere progressi riguardo alle azioni incluse nella comunicazione della Commissione su un approccio globale alla salute mentale.

38. TENERE CONTO della diversità della popolazione europea nell'elaborazione delle iniziative in materia di politica del lavoro, in modo da promuovere un'adeguata protezione delle persone in situazioni di vulnerabilità la cui salute mentale è potenzialmente a rischio.
39. CONSIDERARE il diritto alla disconnessione in quanto misura che contribuisce alla prevenzione dei rischi psicosociali sul lavoro, tenendo conto dei negoziati in corso tra le parti sociali intersettoriali dell'UE sul telelavoro e sul diritto alla disconnessione.
40. PROMUOVERE il coordinamento degli sforzi degli Stati membri nell'attuazione delle **iniziative** nazionali sulla gestione dei rischi psicosociali sul lavoro così come nello sviluppo di strumenti e orientamenti e migliorare lo scambio di buone prassi con il sostegno dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro e delle sue reti di esperti.
41. INDIVIDUARE, ANALIZZARE E VALUTARE le forme di lavoro precario più diffuse attraverso il monitoraggio sistematico del lavoro precario e valutare l'efficacia e l'equità delle politiche e degli interventi attuati sulla base delle statistiche e dei dati di Eurostat, EU-OSHA ed Eurofound.
42. MIGLIORARE le informazioni sulla prevalenza dei problemi di salute mentale sul luogo di lavoro, compilando dati aggiornati sulle condizioni di lavoro aventi un impatto negativo sulla salute mentale e sui loro effetti specifici, disaggregati per sesso e altri fattori pertinenti, in modo da consentire il monitoraggio dell'attuazione delle politiche volte a migliorare la salute mentale.

IL CONSIGLIO INVITA LE PARTI SOCIALI, A LIVELLO DELL'UE E DEGLI STATI MEMBRI, CONFORMEMENTE ALLE PRASSI NAZIONALI, NEL PIENO RISPETTO DEL LORO MANDATO E DELLA LORO AUTONOMIA, A:

43. CONTINUARE A PARTECIPARE al dialogo sociale, a tutti i livelli, al fine di occuparsi del miglioramento delle condizioni di lavoro che incidono negativamente sulla salute mentale, in particolare quelle caratteristiche dei posti di lavoro precari.

44. CONTINUARE A SENSIBILIZZARE i datori di lavoro in merito a questioni quali l'importanza di gestire i rischi psicosociali sul lavoro al fine di prevenire il potenziale impatto negativo sulla salute mentale, l'importanza di riconoscere i segni precoci di disagio psicologico, in modo che i datori di lavoro possano adottare di conseguenza le opportune misure preventive, e i benefici della promozione della salute mentale e del benessere sul luogo di lavoro.
45. RICORDARE ai datori di lavoro di integrare efficacemente i fattori di rischio psicosociale sul lavoro nella loro valutazione del rischio e di includere la salute mentale nella sorveglianza sanitaria dei lavoratori al fine di individuare e migliorare le condizioni di lavoro potenzialmente dannose per la salute.
46. CONTINUARE A PROMUOVERE gli interventi nei luoghi di lavoro per promuovere il benessere psicosociale e una buona salute mentale sul lavoro, in particolare le modifiche organizzative che incidono sulle condizioni di lavoro, come gli interventi sull'organizzazione dell'orario di lavoro, piuttosto che gli interventi incentrati su specifiche persone. Tali interventi dovrebbero incentrarsi nella creazione di ambienti e pratiche favorevoli che proteggano la salute mentale dei lavoratori.
47. CONTINUARE A INCORAGGIARE l'adozione di approcci proattivi alla digitalizzazione e all'uso delle TIC con un impatto positivo sulle condizioni di lavoro e a ridurre al minimo l'impatto negativo, attraverso una gestione preventiva dei rischi psicosociali sul lavoro. A tal fine è possibile tra l'altro attuare misure che promuovano l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, allentino la pressione del carico di lavoro, riducano al minimo l'isolamento sociale e forniscano il sostegno necessario ai lavoratori per affrontare le sfide poste dalla tecnologia e dal lavoro a distanza.
48. RAFFORZARE il ruolo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva nel migliorare l'individuazione, la prevenzione e la gestione dei rischi psicosociali sul lavoro e nel contrastare la discriminazione, la violenza psicologica, le molestie e le molestie sessuali.
49. SOSTENERE l'inclusione della prospettiva di genere per quanto riguarda le condizioni di lavoro in tutti i settori e tipi di luoghi di lavoro, valutando gli impatti diseguali sulla salute mentale di uomini e donne.

RIFERIMENTI

Diritto primario dell'UE

1. UNIONE EUROPEA. Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (versione consolidata). Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, 2012. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:it:PDF>
2. UNIONE EUROPEA. Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Gazzetta ufficiale delle Comunità europee, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

Direttive del Parlamento europeo e del Consiglio

1. PARLAMENTO EUROPEO E CONSIGLIO: direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, 2003. [EUR-Lex - 32003L0088 - IT - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:IT:EUR-Lex)
2. PARLAMENTO EUROPEO E CONSIGLIO: direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione). Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, 2006. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>
3. PARLAMENTO EUROPEO E CONSIGLIO: direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
4. PARLAMENTO EUROPEO E CONSIGLIO: direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/ALL/?uri=CELEX:32019L1152>
5. PARLAMENTO EUROPEO E CONSIGLIO: direttiva (UE) 2022/2041 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea. Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>
6. PARLAMENTO EUROPEO E CONSIGLIO: proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica. 2022. eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105

Consiglio dell'Unione europea

1. CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA: conclusioni del Consiglio sul telelavoro, 2021. [PDF \(europa.eu\)](#)
2. CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA: direttiva 89/391/CEE concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro. Gazzetta ufficiale delle Comunità europee, 1989. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>
3. CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA: direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Gazzetta ufficiale delle Comunità europee, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
4. CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA: direttiva 2000/43/CE che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. Gazzetta ufficiale delle Comunità europee, 2000. [EUR-Lex - 32000L0043 - IT - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
5. CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA: conclusioni del Consiglio "Il futuro del lavoro: l'Unione europea promuove la dichiarazione del centenario dell'ILO", 2019. [PDF \(europa.eu\)](#)
6. CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA: raccomandazione del Consiglio sul rafforzamento del dialogo sociale nell'UE, 12 giugno 2023. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/it/pdf>

Commissione

1. COMMISSIONE EUROPEA: conferenza tematica "Promoting mental health and well-being in workplaces" (Promuovere la salute mentale e il benessere sul posto di lavoro), 2011.
2. COMMISSIONE EUROPEA: quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027 - Sicurezza e salute sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=IT>
3. COMMISSIONE EUROPEA: Occupational safety and health (OSH) stocktaking summit conclusions (conclusioni riepilogative del vertice in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL)). 2023. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26872&langId=en>
4. COMMISSIONE EUROPEA: comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni su un approccio globale alla salute mentale. 2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52023DC0298&qid=1695022001703>
5. OCSE/UE (2018), Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle (Uno sguardo alla sanità: Europa 2022 - Stato di salute nel ciclo dell'UE), pubblicazioni OCSE, Parigi. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en

Parlamento europeo

1. PARLAMENTO EUROPEO: Condizioni di lavoro e occupazione precaria. 2017. [Testi approvati - Condizioni di lavoro e occupazione precaria - Martedì 4 luglio 2017 \(europa.eu\)](#)
2. PARLAMENTO EUROPEO: Salute mentale nel mondo del lavoro digitale. 2022. [Testi approvati - Salute mentale nel mondo del lavoro digitale - Martedì 5 luglio 2022 \(europa.eu\)](#)

Comitato economico e sociale europeo (CESE)

1. COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO (CESE): Lavoro precario e salute mentale (parere esplorativo richiesto dalla presidenza spagnola). 2023. <https://www.eesc.europa.eu/it/our-work/opinions-information-reports/opinions/precarius-work-and-mental-health>
2. COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO (CESE): Il dialogo sociale come strumento a beneficio della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro (parere esplorativo richiesto dalla presidenza francese). 2021. <https://www.eesc.europa.eu/it/our-work/opinions-information-reports/opinions/social-dialogue-tool-promote-health-and-safety-work>

Altri

1. ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (OIL): From Precarious Work to Decent Work: outcome document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment (Dal lavoro precario al lavoro dignitoso: documento finale del simposio dei lavoratori sulle politiche e le normative volte a contrastare il lavoro precario). OIL, 2012.
2. ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (OIL): Convenzione sulla salute e la sicurezza sul lavoro, 1981 (C155)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
3. ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (OIL): Convenzione sul quadro promozionale per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2006 (C187)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
4. ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (OIL): Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici (C189).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
5. ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (OIL): Convenzione sulla violenza e sulle molestie (C190).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

6. ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (OIL): dichiarazione del centenario dell'OIL per il futuro del lavoro. OIL, 2019.
7. ORGANIZZAZIONE MONDIALE DELLA SANITÀ (OMS): Guidelines on mental health at work: executive summary (orientamenti sulla salute mentale sul luogo di lavoro - Sintesi). Ginevra. OMS, 2022. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
8. ORGANIZZAZIONE MONDIALE DELLA SANITÀ (OMS) E ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (OIL): Mental health at work: Policy brief (Salute mentale sul luogo di lavoro: documento programmatico). OMS-OIL, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
9. NAZIONI UNITE: Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. 2015. <https://unric.org/it/wp-content/uploads/sites/3/2019/11/Agenda-2030-Onu-italia.pdf>
10. ORGANIZZAZIONE MONDIALE DELLA SANITÀ: Costituzione dell'Organizzazione mondiale della sanità. Ginevra. 2006.
11. ORGANIZZAZIONE PER LA COOPERAZIONE E LO SVILUPPO ECONOMICI (OCSE) (2021): A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill-Health (Un nuovo parametro di riferimento per i sistemi di salute mentale - Affrontare i costi sociali ed economici della cattiva salute mentale), Studi OCSE di politica sanitaria, pubblicazioni OCSE, Parigi. <https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>
12. ORGANIZZAZIONE PER LA COOPERAZIONE E LO SVILUPPO ECONOMICI (OCSE): Recommendation of the Council on Integrated Mental Health, Skills and Work Policy (raccomandazione del Consiglio su una politica integrata per la salute mentale, le competenze e il lavoro). OCSE, 2018. Raccomandazione del Consiglio - Opuscolo (oecd.org) https://www.oecd.org/els/emp/Flyer_MHW%20Council%20Recommendation.pdf
13. ORGANIZZAZIONE PER LA COOPERAZIONE E LO SVILUPPO ECONOMICI (OCSE) (2023): Measuring Population Mental Health (Misurare la salute mentale della popolazione), pubblicazioni OCSE, Parigi. <https://doi.org/10.1787/5171eef8-en>
14. LEKA, S., COX, T. (a cura di). PRIMA-EF: Guida al contesto europeo per la gestione del rischio psicosociale - Una risorsa per i datori di lavoro e per i rappresentanti dei lavoratori. Serie "Protecting Workers' Health". OMS, 2008. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43966/9788862300490_ita.pdf?sequence=5&isAllowed=y
15. RETE EUROPEA PER LA PROMOZIONE DELLA SALUTE SUL POSTO DI LAVORO: dichiarazione di Edimburgo sulla promozione della salute mentale e del benessere sui luoghi di lavoro. 2010.
16. SOBOCKI, PATRIK, *et al.* Cost of depression in Europe (Costo della depressione in Europa). *Journal of Mental Health Policy and Economics*. 2006, 9 (2), pagg. 87-98.

17. JAIN, ADITYA, *et al.* The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe (L'impatto della legislazione nazionale in materia di rischi psicosociali sui piani d'azione organizzativi, sulle condizioni di lavoro psicosociali e sullo stress lavoro-correlato dei dipendenti in Europa). *Social Science & Medicine*, Volume 302, 2022, 114987.
18. BENACH, JOAN, *et al.* Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health (Lavoro precario: comprendere un determinante sociale emergente della salute). *Annual review of public health*. 2014, 35, pagg. 229-253.
19. EUROFOUND (2023): Indagine telefonica europea sulle condizioni di lavoro, 2021. [raccolta di dati]. Seconda edizione. Servizio dati del Regno Unito. SN: 9026, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-2>
20. AGENZIA EUROPEA PER LA SICUREZZA E LA SALUTE SUL LAVORO: OSH Pulse - Sicurezza e salute sul lavoro dopo la pandemia. Flash Eurobarometro. 2022. <https://osha.europa.eu/it/publications/summary-osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>
21. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo. La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales (Sfide della digitalizzazione per la sicurezza e la salute sul lavoro. L'emergere di rischi psicosociali e il lavoro delle piattaforme digitali). 2023, Spagna. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/desafios-de-la-digitalizacion-para-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-la-emergencia-de-riesgos-psicosociales-y-el-trabajo-de-plataformas-digitales-ano-2023>
22. GOVERNO SPAGNOLO: Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas. (Precarietà del lavoro e salute mentale. Conoscenze e politiche). 2023. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>
23. BLOMQUIST, SANDRA, *et al.* Perceived job insecurity and risk of suicide and suicide attempts: a study of men and women in the Swedish working population (Percezione dell'incertezza del lavoro, rischio di suicidio e tentati suicidi: uno studio relativo agli uomini e alle donne nella popolazione attiva svedese). *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2022, 48 (4), pagg. 293-301.
24. EUROFOUND (2020): New forms of employment: 2020 update (Nuove forme di occupazione: aggiornamento 2020), New forms of employment series (Serie dedicata alle nuove forme di occupazione), Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.
25. EUROFOUND (2023): Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition (Evoluzione dei mercati del lavoro - Come prevenire uno squilibrio tra competenze e posti di lavoro in un'epoca di transizione). Documento informativo. Eurofound, Dublino.
26. RIGÓ, M, *et al.* Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey (Stress da lavoro in aumento? Analisi comparativa delle tendenze nei fattori di stress sul lavoro sulla base dell'indagine europea sulle condizioni di lavoro). *International Archives of Occupational and Environmental Health* (2021) 94:459–474. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>