

SIESocietà Italiana
di Ergonomia e Fattori Umani


CONVEGNO
**DIMENSIONI DEL
CARICO DI LAVORO
MENTALE**


**Fatica mentale, aggressioni
e molestie nei contesti lavorativi**

 Fiera Ambiente e Lavoro – Bologna

 27 MAGGIO 2026

 Ore 14:00 – 18:00

 Ore 14:00 – 18:00

 27 MAGGIO 2026

 Fiera Ambiente e Lavoro – Bologna

**SIPLO**

Società Italiana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione



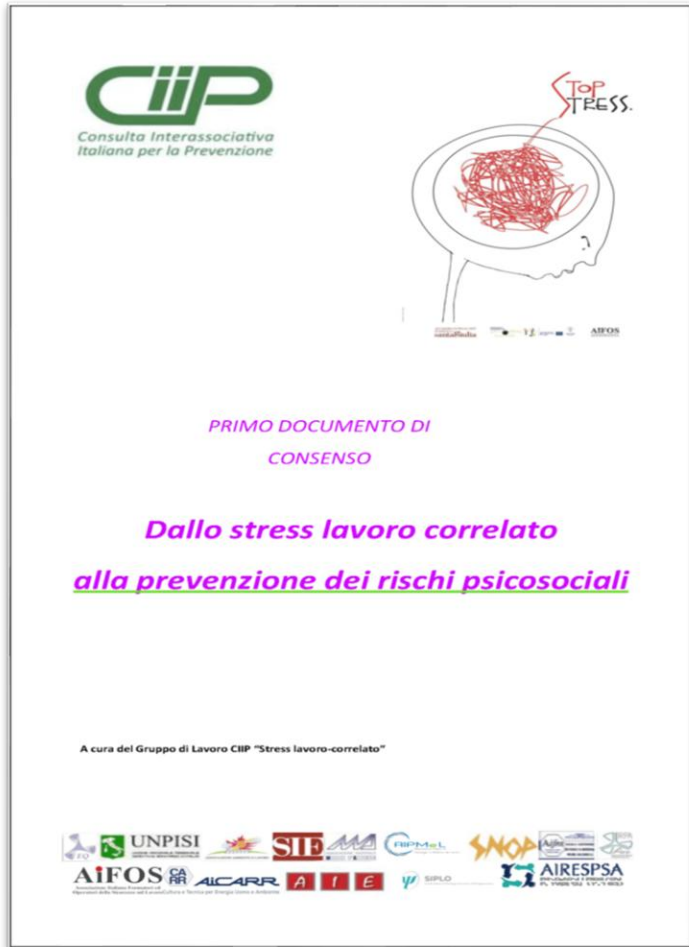
Il lavoro del GdL rischi psicosociali sulla fatica mentale, violenze e molestie

ANTONIA BALLOTTIN *Psicologa del Lavoro,*
CIIP Consulta Interassociativa Italiana per la
Prevenzione, Presidente SIPLO Società Italiana di
Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni

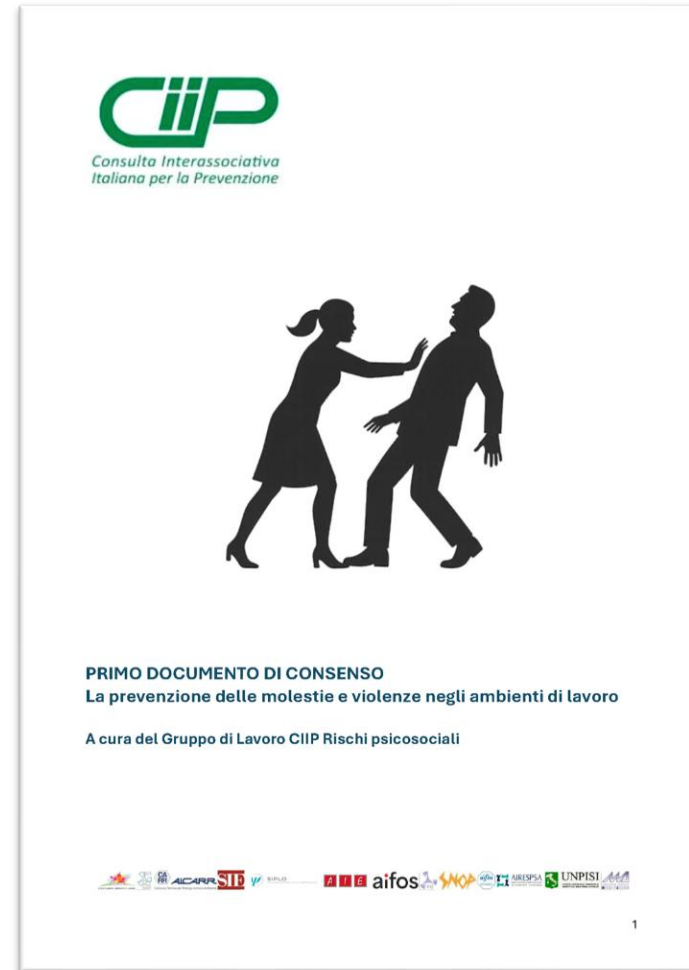
PRISCILLA DUSI *Psicologa del Lavoro,*
CIIP Consulta Interassociativa Italiana per la
Prevenzione, Presidente AIF Del. Liguria, Lead
Auditor UNI/PdR 125:2022

Il gruppo di lavoro rischi psicosociali ha prodotto documenti che hanno favorito informazione e discussione

2022



2025



2022 → 2026



Lavori in corso... AGGIORNAMENTO AL 2026

COORDINAMENTO:

- Antonia Ballottin (SIPLO/SNOP) e Priscilla Dusi (AIFOS)
- Laura Bodini (CIIP)
- Antonia Guglielmin (SNOP)
- Federico Modeo (AIRESPSA)
- Quintino Bardoscia, Danilo Bontadi, Umberto Candura, Paolo Santucci (ANMA)
- Renata Borgato (Ambiente&Lavoro)
- Paola Cenni, Alberto Crescentini (SIPLO)
- Annalisa Lama, Patrizia Serranti, Maurizio Maliore (SIE)
- Maurizio Martinelli e Katia Razzini (UNPISI)
- Modesto Prosperi (casa RLS Milano)
- Maria Pia Cancellieri, Claudia Fabris, Maria Grazia Fulco (esperte)

L'ambiente di lavoro e gli aspetti psicosociali

Creative
Opportu
Hostile
Demar
Pressu
Juggling
Menres
Slow i

Sviluppi
globali e
percorsi
per l'azione

Rapporto mondiale

I fattori di rischio psicosociale causano ogni anno oltre 840.000 decessi per malattie cardiovascolari e disturbi mentali correlati

Si stima che l'impatto complessivo delle malattie cardiovascolari e dei disturbi mentali legati a fattori di rischio psicosociali determini una perdita annua pari **all'1,37 % del prodotto interno lordo (PIL) mondiale.**

il 35 % dei lavoratori supera le **48 ore di lavoro settimanali**

23 % dei lavoratori ha subito almeno una forma di violenza o molestia durante la propria vita lavorativa (violenza e molestia psicologica la più diffusa 18%)

I rischi psicosociali continuano a essere di uso nel mondo del lavoro:

▶ **35%**
delle lavoratrici e lavoratori
lavora più di 48 ore a settimana

▶ **23%**
ha subito **violenza e
molestie** durante la vita
lavorativa

▶ **18%**
ha subito
**violenza
psicologica**



L'AMBIENTE DI LAVORO PSICOSOCIALE

Le modalità con cui interagiscono progettazione, organizzazione, gestione del lavoro e le procedure che ne regolano lo svolgimento, possono influenzare la salute e il benessere delle lavoratrici e lavoratori, oltre all'efficacia dell'organizzazione.

Fonte: [ILO](#)

► Il lavoro sta cambiando

Intelligenza artificiale, digitalizzazione, lavoro su piattaforma, telelavoro o lavoro ibrido stanno ridefinendo le modalità di lavoro e di supervisione, e le aspettative in termini di performance.

Queste evoluzioni possono creare opportunità ma possono anche accrescere i rischi psicosociali.



I cambiamenti che intervengono sul lavoro, se non adeguatamente gestiti, aumentano le condizioni di rischio psicosociale

Fonte: [ILO](#)

Impatto dei rischi psicosociali su lavoratori e imprese



Lavoratori



- ▶ Depressione
- ▶ Disturbi d'ansia
- ▶ Burnout
- ▶ Disturbi del sonno
- ▶ Affaticamento
- ▶ Declino cognitivo e demenza
- ▶ Comportamenti suicidari
- ▶ Malattie cardiovascolari
- ▶ Disturbi metabolici acquisiti
- ▶ Funzione digestiva e immunitaria
- ▶ Tumori
- ▶ Disturbi muscoloscheletrici
- ▶ Esiti riproduttivi e perinatali
- ▶ Infortuni sul lavoro

Imprese



- ▶ Modalità disfunzionali di gestione dello stress
- ▶ Assenteismo, presenteismo (lavoro inferiore alle proprie capacità) e utilizzo dei periodi di congedo o di riposo per lavorare o per recuperare carichi di lavoro eccessivi (leaveism)
- ▶ Coinvolgimento lavorativo, performance e produttività
- ▶ Esiti del rientro al lavoro
- ▶ Uscita precoce dal lavoro, pensionamento per invalidità e abbandono del lavoro
- ▶ Soddisfazione lavorativa e mantenimento del personale
- ▶ Reputazione organizzativa, fiducia e collaborazione

L'IMPORTANZA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Con "**benessere organizzativo**" si intende "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione".

La riduzione della qualità della vita lavorativa comporta una riduzione del benessere organizzativo e può portare a fenomeni come:

- Diminuzione della produttività;
- Assenteismo;
- Bassi livelli di motivazione;
- Stress e burn-out;
- Ridotta disponibilità al lavoro;
- Carenza di fiducia.



Fonte: [MINISTERO DELLA SALUTE](#)
[INAIL](#)

L'IMPORTANZA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Perché oggi è un tema “da management”?



Oggi welfare e benessere non sono “nice to have”. Sono un tema di **governance**:

La domanda vera non è “che benefit diamo”, ma: **che esperienza di lavoro stiamo progettando?**

Perché l'esperienza quotidiana determina energia, collaborazione, responsabilità diffusa.

Benessere = Leva di performance sostenibile (non di “comfort”).

Fonte: **Dott. Stefano Gagino**

L'IMPORTANZA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

“Welfare” e “benessere”: una distinzione necessaria

Proviamo a distinguere con chiarezza:

Welfare:

ciò che l'organizzazione offre (servizi, contributi, convenzioni, misure).

Benessere (wellbeing/benessere organizzativo):
ciò che le persone vivono ogni giorno (carichi, autonomia, relazioni, senso, equità, sicurezza psicologica).

Il welfare è una componente del benessere.
Ma il benessere non si compra: si progetta.

Welfare = pacchetto
Benessere = sistema



Il “benessere organizzativo”: non è moda, è strategia

Il benessere organizzativo è storicamente un tema “istituzionale”: non riguarda solo la soddisfazione, ma l’efficacia dell’azione manageriale.

Esistono indirizzi che richiamano l’attenzione su variabili concrete:

- ❖ ambiente di lavoro,
- ❖ chiarezza degli obiettivi,
- ❖ gestione del conflitto,
- ❖ stress,
- ❖ coerenza tra enunciati e pratiche,
- ❖ processi di rilevazione e miglioramento.

Questo significa che il benessere è soprattutto **qualità del sistema organizzativo**.

PREVENIRE I RISCHI PSICOSOCIALI PER PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

La **prevenzione dei rischi psicosociali** non rappresenta soltanto un adempimento normativo o un atto di tutela del lavoratore / della lavoratrice, ma si configura come la *leva strategica* fondamentale per edificare il **benessere organizzativo**.

La prevenzione efficace non si pone l'obiettivo di "curare" il lavoratore / la lavoratrice stressato/a o ad agire a valle del danno (es. burnout e conflitti).

Essa agisce direttamente sulle radici strutturali dell'organizzazione: riduce le pressioni disfunzionali (sovraccarichi, ambiguità) e valorizza le risorse chiave (autonomia, equità) a partire dall'analisi dei fattori psicosociali.



Parlare di salute mentale e benessere organizzativo significa anche **dotarsi di strumenti concreti** per analizzare e gestire i fattori di rischio psicosociale.

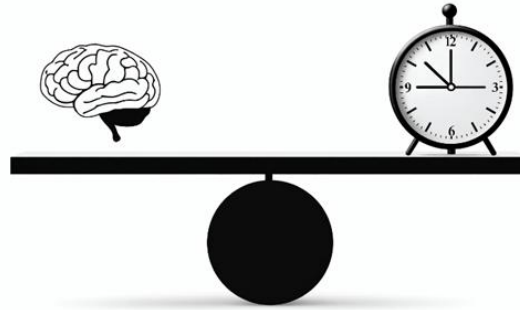
Nel quadro delle indicazioni EU-OSHA e delle politiche di prevenzione, la serie di norme **ISO 10075** rappresenta un riferimento utile per **passare** da un approccio valoriale a un **approccio tecnico e applicativo alla gestione del carico mentale di lavoro**.



ISO 10075 – 1 Terminologia e concetti

Di cosa stiamo parlando?

Definizione stress, strain, fatica
e saturazione mentale



ISO 10075 – 2

Principi di progettazione

Come devo progettare il lavoro
per gestire bene il carico mentale?

Linee guida per disegnare compiti ed ambienti di lavoro



ISO 10075 – 3 Misurazione e Valutazione

Come misuro se il carico mentale
è adeguato e se le soluzioni funzionano?

Metodologie e scale per misurare il carico mentale

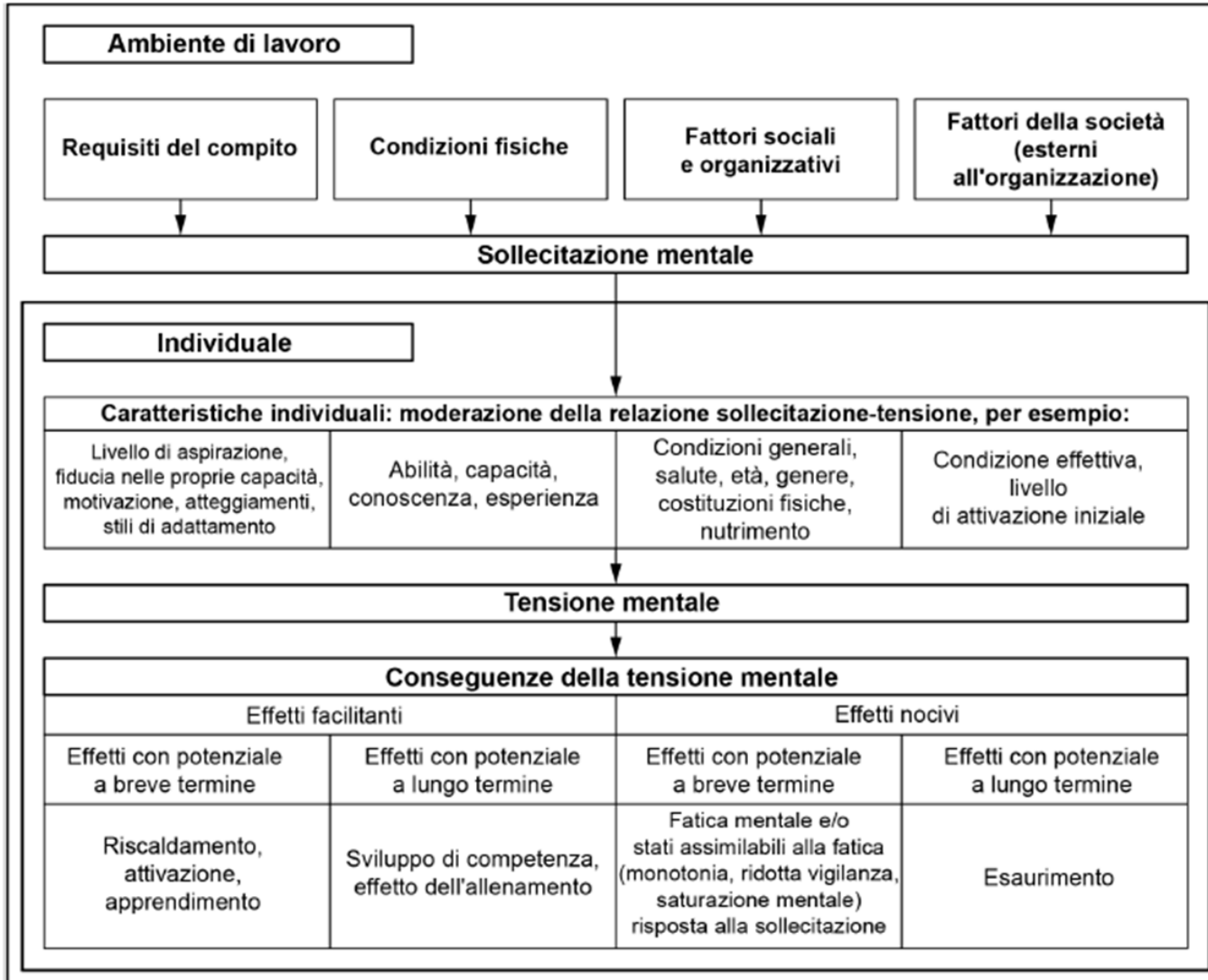


IL CARICO DI LAVORO MENTALE è un termine ombrello che comprende:

- ❖ **richieste cognitive** del compito (stress mentale)
- ❖ **le reazioni della persona** (strain)
- ❖ **gli effetti**



ISO 10075 – 1



Il prospetto tratto **dall'Appendice A** della norma ha lo scopo di illustrare le relazioni tra stress mentale, fattori individuali e strain mentale, insieme alle loro conseguenze a breve e a lungo termine.

ISO 10075 – 2

La presente norma è stata ratificata dal Presidente dell'UNI ed è entrata a far parte del corpo normativo nazionale il 30 gennaio 2025.

È il completamento applicativo della ISO 10075-1

E risponde alla domanda:

Come progettare sistemi di lavoro, compiti ed interfacce per gestire correttamente il carico di lavoro mentale?



Fornisce indicazioni sui **principi di progettazione dei sistemi di lavoro**, includendo la progettazione delle attività, delle attrezzature (compresa la robotica e i sistemi autonomi intelligenti) e dei posti di lavoro, oltre alle condizioni di lavoro, considerando anche i **fattori sociali e organizzativi**. Particolare attenzione è posta al **carico di lavoro mentale e ai suoi effetti**, come definito dalla norma ISO 10075-1.

La norma organizza i **principi di progettazione** in cinque grandi aree:

Principi Generali

Principi di progettazione
in relazione
all'organizzazione del
lavoro

Principi di progettazione
in relazione alle attività
lavorative

Principi di progettazione
in relazione al compito

Principi di
progettazione in
relazione alle
attrezzature di lavoro
e alle interfacce

ISO 10075 – 2 (Allegato)

Le “X” indicano dove un fattore organizzativo, tecnico o operativo può generare un rischio per il benessere mentale.

Componenti del sistema di lavoro / Principi	Fatica mentale	Monotonia	Vigilanza ridotta	Saturazione mentale	Risposta allo stress	Esaurimento
Turni notturni prolungati	X		X		X	X
Compiti ripetitivi e standardizzati		X	X	X		
Pressione costante del tempo	X			X	X	X
Interfaccia confusa / troppe info	X			X	X	
Mancanza di pause e recupero	X		X		X	X
Obiettivi poco chiari o in conflitto				X	X	
Lavoro monotono di sorveglianza		X	X			
Carico di lavoro elevato e continuo	X			X	X	X
Automazione poco trasparente	X			X	X	
Scarso controllo sul lavoro					X	X

La tabella mostrata è una rielaborazione dell'Allegato A con finalità didattiche: non include tutti i dati, ma serve a rendere visibili e comprensibili le principali relazioni causa-effetto tra scelte di progettazione del lavoro e conseguenze sulla salute mentale

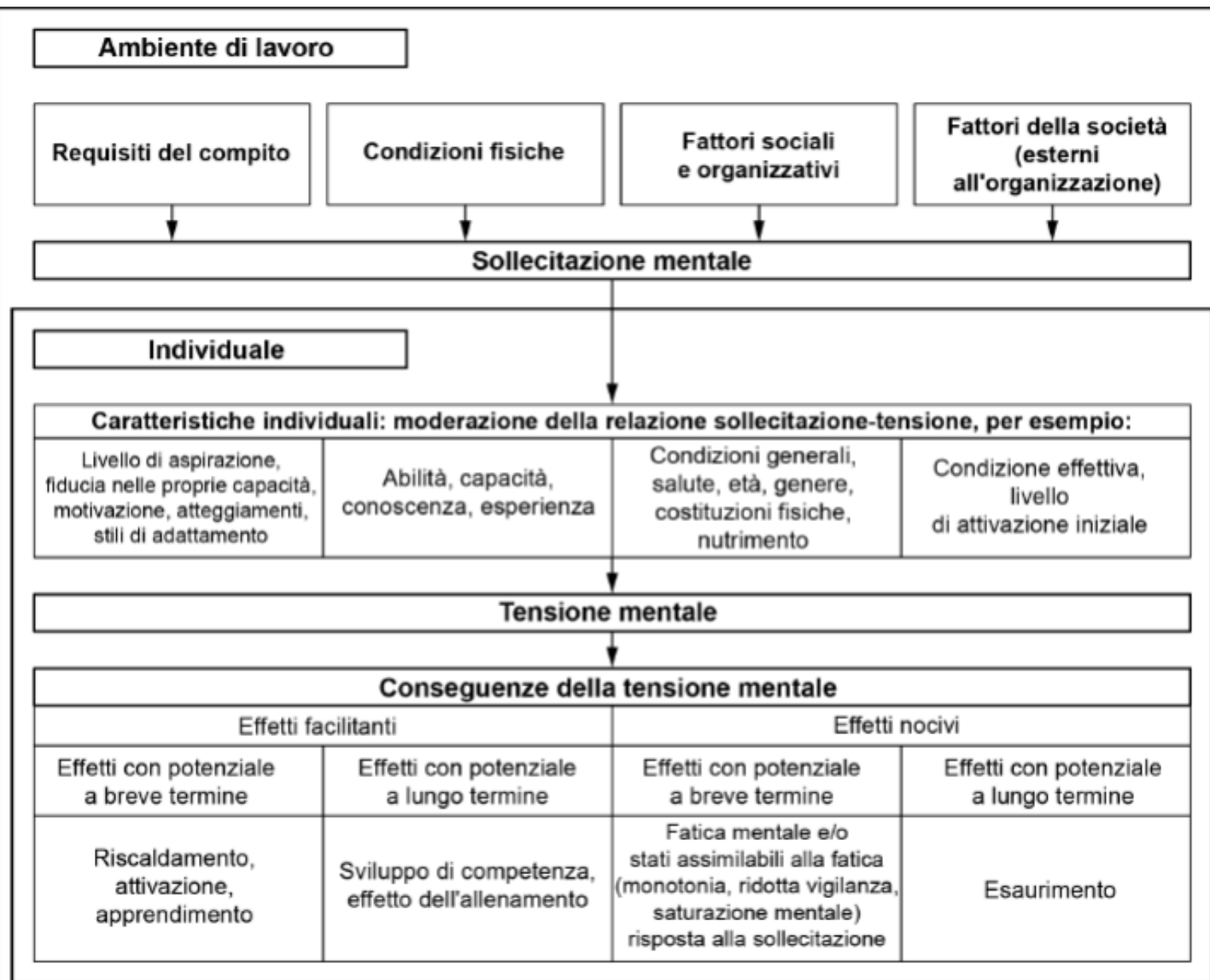
Stiamo lavorando ...

INTEGRAZIONE ANALISI DEI FATTORI DI RISCHIO PER GRUPPI OMOGENEI

- **Progettazione organizzazione lavoro**
- **Progettazione processo lavorativo**
- **Progettazione del compito**

INTEGRAZIONE ANALISI DELLE CONDIZIONI INDIVIDUALI

INTEGRAZIONE CON IL MONITORAGGIO INDIVIDUALE DEGLI EFFETTI NOCIVI



Stiamo lavorando ...

Le **43 indicazioni progettuali di base** (generate da studi pregressi e condivisi) sono distribuite in **4 microvariabili** che compongono il sistema di lavoro, la cui interazione può determinare **6 tipologie di disagio mentale** (in accordo con **ISO 10075-1**)

Macrovariabili/ Componenti del sistema di lavoro	Fatica mentale	Monotonia	Ridotta vigilanza	Saturazione mentale	Stress generalizzato	Burnout
1. Organizzazione del lavoro (n.10 indicazioni/items/domande rivelatrici)	7 su 10			1 su 10	3 su 10	3 su 10
2. Compiti lavorativi (tasks) (n. 11 indicazioni/items/domande rivelatrici)	5 su 11	1 su 11	1 su 11	3 su 11	8 su 11	1 su 11
3. Job – attività lavorativa composta da più compiti + aspetti sociali e comunicativi (n. 5 indicazioni/items/domande rivelatrici)	3 su 5	1 su 5			2 su 5	1 su 5
4. Interazioni uomo attrezzature/display (interfacce) + qualità/ trasparenza del progetto socio-tecnico dell'intero sistema (n.17 indicazioni/items/domande rivelatrici)	6 su 17	2 su 17			2 su 17	

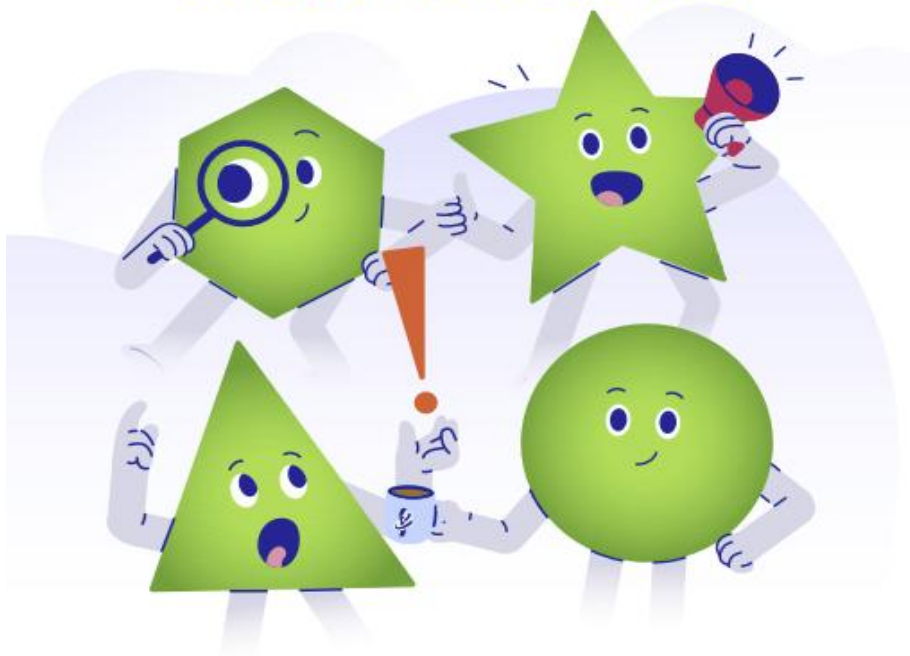
Stiamo lavorando ...

- ❖ Fattori di rischio psicosociale: Revisione e Tassonomia 2026
 - Molestie e violenze sui luoghi di lavoro
 - Carico di lavoro mentale
- ❖ Ricognizione e aggiornamento metodi e strumenti per analisi organizzativa
- ❖ Monitoraggio individuale degli effetti nocivi
- ❖ Misure di prevenzione e buone pratiche
- ❖ Ruoli aziendali e interventi multidisciplinari
- ❖ VALUTAZIONE DI SECONDO LIVELLO: COLLOQUIO PSICOLOGICO per approfondire le compatibilità tra le caratteristiche della persona e le specifiche richieste dal ruolo, compito, etc.

La salute e la sicurezza sul lavoro riguardano tutti. Un bene per te. Un bene per l'azienda.

Campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2026-2028

INSIEME PER LA PROMOZIONE DELLA SALUTE MENTALE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO



Prevenire i rischi psicosociali negli ambienti di lavoro



#OSHhealthyworkplaces
healthy-workplaces.osha.europa.eu



Il 29% dei lavoratori dell'UE soffre di stress, ansia o depressione causati o aggravati dal lavoro.

Indagine OSH Pulse 2025



Unisciti all'azione: sostieni la campagna e contribuisci a rendere la salute mentale un elemento centrale in ogni ambiente lavorativo.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

“Il lavoro occupa una parte così grande della nostra vita che l’unico modo per essere veramente soddisfatti è fare un lavoro che riteniamo significativo.”

Steve Jobs