

Lavoro sano e sicuro nell'era digitale

Uno sguardo sulla campagna di sensibilizzazione dell'EU-OSHA.

Antonietta Di Martino,
Dirigente scolastico



Premessa

Il diritto alla salute sancito dalla nostra **Costituzione** è sostenuto da un complesso corpus normativo che definisce obblighi, ruoli, responsabilità, riferimenti e parametri tecnici. Per quanto riguarda la salute e sicurezza sul lavoro, l'obbligo in capo al datore di lavoro si trova in primis nell'art. 2087 del **Codice Civile**: *“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*.

Sul fronte dei soggetti tutelati, non possiamo non citare l'articolo 9 dello **Statuto dei Lavoratori** (Legge 300/1970), che ha riconosciuto il diritto, mediante i rappresentanti dei lavoratori stessi, *“di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica”*.

Nel corso degli anni si sono succedute diverse norme tecniche e comportamentali, espressione di evoluzione delle conoscenze scientifiche ma anche di diverse concezioni culturali del tema fino ad arrivare al **D.L.gs n. 626/94**, emanato a seguito del recepimento in Italia di direttive comunitarie e poi sostituito dal noto **Decreto Legislativo n. 81/2008** e successive modifiche e integrazioni, che riguarda l'ambito del diritto penale del lavoro.

La legislazione italiana s'inserisce nel **contesto normativo nonché delle strategie, programmi e campagne dedicati al tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a livello europeo**. L'obiettivo comune di fondo rinvenibile nelle disposizioni legislative e nelle iniziative di promozione della cultura della prevenzione è quello **di rendere gli ambienti di lavoro più sicuri, più sani e più produttivi, a vantaggio delle aziende, dei lavoratori e dei governi dell'Unione Europea**.

Si cita in proposito la risoluzione del **Parlamento europeo del 10 marzo 2022** sul nuovo quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro post-2020, che invita la Commissione e gli Stati membri *“a garantire finanziamenti adeguati e l'accesso per tutti i lavoratori a strutture di formazione e apprendimento in materia di salute e sicurezza al fine di contrastare gli incidenti e le malattie professionali”*.

In questo ambito opera l'**EU-OSHA**, l'Agenzia d'informazione dell'Unione Europea nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro. Le campagne di sensibilizzazione avviate negli anni e denominate *“Ambienti di lavoro sani e sicuri”*, sono una delle attività principali dell'Agenzia, che comportano un intenso lavoro di ricerca e si propongono come punto di riferimento e scambio di punti di vista diversi di tutti gli attori interessati, su tematiche specifiche.

Con il presente contributo, concepito in un

momento storico in cui si è acceso il dibattito sul ruolo dell'Unione Europea, sui suoi obiettivi e i suoi valori, si vuole ricordare che gli organismi comunitari hanno svolto un ruolo cruciale nell'ammmodernamento della legislazione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL) e nella promozione di sforzi globali per ambienti di lavoro più sicuri. In particolare si vuole evidenziare l'attività dell'Agenzia EU-OSHA e il suo impegno su un tema decisamente attuale: le implicazioni, opportunità e rischi che derivano dall'utilizzo delle tecnologie digitali, entrate ormai in modo preponderante nella nostra quotidianità personale e lavorativa e anche in campo educativo.

1. L'EU-OSHA - AGENZIA EUROPEA PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

a) Le attività dell'Agenzia e i dati recenti sui problemi nei luoghi di lavoro

Fondata nel 1994 e con sede a Bilbao, in Spagna, l'Agenzia europea EU-OSHA opera per favorire la sicurezza, la salute e la migliore produttività degli ambiti di lavoro nell'UE a vantaggio delle aziende, dei lavoratori e dei governi.

Le attività principali dell'agenzia sono:

- **Le campagne "Ambienti di lavoro sani e sicuri"** che hanno l'obiettivo di aumentare la consapevolezza su specifici rischi e tematiche relative alla SSL in Europa.

- **Il Progetto di valutazione interattiva dei rischi online (OiRA):** fornisce strumenti online per le piccole e medie imprese affinché possano valutare e gestire i rischi sul luogo di lavoro

- **L'indagine ESENER** tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti con particolare attenzione ai rischi psicosociali, ossia stress lavoro-correlato, violenza e molestie, e ai possibili effetti di nuove modalità di lavoro che potrebbero derivare dalla transizione verde e digitale. Esener 2024 ha coinvolto oltre 41.000 stabilimenti di tutte le classi di dimensione economica e settori di attività in 30 paesi europei.

- **OSHWiki:** un'enciclopedia collaborativa online con informazioni accurate e affidabili sulla SSL.

- **I Progetti di previsione:** allo scopo di fornire informazioni e strumenti per affrontare le nuove sfide emergenti che sono state individua-

te, l'Osservatorio europeo dei rischi dell'EU-OSHA raccoglie ed esamina dati sulle tendenze e i fattori che incidono sulla salute e la sicurezza dei lavoratori e nei luoghi di lavoro.

- **Panoramiche sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro:** si tratta di ricerche su temi specifici della SSL al fine di individuare priorità attuali e future.

- **I film di NAPO:** una serie di filmati brevi, nello stile dei cartoni animati, adatti a qualsiasi pubblico e con valore educativo. Utilizzati anche dalle scuole, affrontano aspetti specifici legati alla sicurezza, stimolando il dibattito.

b) La strategia 2025-2034

Eu-Osha ha recentemente definito la sua strategia per gli anni 2025-2034, identificando tre assi d'intervento strategici (1)

1. *fornire prove e conoscenze sui rischi attuali, nuovi ed emergenti per quanto riguarda il loro impatto sulla sicurezza e la salute nonché la loro prevenzione, a sostegno dell'elaborazione delle politiche e della ricerca;*

2. *promuovere e facilitare lo sviluppo di strumenti e risorse per potenziare le reti e i partner dell'Agenzia, al fine di migliorare la prevenzione dei rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro;*

3. *realizzare azioni di sensibilizzazione e di rete per consentire all'Agenzia e alle sue parti interessate di promuovere una cultura positiva della prevenzione dei rischi sul lavoro.*

La Strategia non stabilisce i temi e gli argomenti di sicurezza e salute sul lavoro su cui EU-OSHA lavorerà, poiché questi sono determinati nel ciclo di pianificazione annuale riflettendo le priorità politiche dell'UE. Sul fronte dei dati sugli infortuni, l'Agenzia chiarisce che nonostante i miglioramenti degli ultimi decenni, le sfide della sicurezza e della salute sul lavoro nell'UE rimangono significative con gravi conseguenze per il singolo lavoratore, le aziende e la società. Ci sono oltre 3.300 infortuni mortali all'anno sul lavoro e circa 170.000 decessi per malattie legate al lavoro. I lavoratori e le loro famiglie sopportano il peso principale, ma c'è anche un impatto importante sulla società in generale, compresi i costi pari a circa il 3,3% del PIL e le restrizioni sull'offerta di forza lavoro.

Inoltre, i dati più recenti dell'Indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergen-

ti (ESENER 2024) evidenziano che i principali problemi di sicurezza sul lavoro sono:

- la **posizione seduta** prolungata e i **movimenti ripetitivi** segnalati rispettivamente dal 64% e dal 63% dei circa 41.000 luoghi di lavoro europei interpellati

- le **sfide psicosociali** e l'**impatto della digitalizzazione**, indicati dal 56%

L'indagine rileva anche:

- un **aumento del lavoro a distanza**: si è passati dal 13% nel 2019 al 23% nel 2024

- una **maggiore attenzione alle tecnologie digitali** nella valutazione dei rischi.

2. LE CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE DELL'EU-OSHA

Le già citate campagne dell'EU-OSHA, denominate "*Ambienti di lavoro sani e sicuri*" sono tra le iniziative più importanti in materia di sensibilizzazione sulla SSL a livello mondiale.

Avviate dall'anno 2000, sono il mezzo di promozione del messaggio: "*La sicurezza e la salute sul lavoro riguardano tutti. Un bene per te. Un bene per l'azienda*" e hanno riguardato varie tematiche, per ognuna delle quali sono state messe a disposizione nell'apposito sito <https://osha.europa.eu/it> guide, strumenti pratici, pubblicazioni, articoli, rapporti. Sono anche scaricabili on line kit di strumenti per pianificare nella propria organizzazione campagne promozionali efficaci di SSL.

In ordine di tempo le tematiche trattate sono state:

- 2000: Volta le spalle ai disturbi muscoloscheletrici!
- 2001: Il successo non è un ...«incidente» (prevenzione degli infortuni sul lavoro)
- 2002: Lavorare con stress
- 2003: Sostanze pericolose – Maneggiare con cautela!
- 2004: Costruire in sicurezza
- 2005: Stop al rumore!
- 2006: Partiamo bene, una campagna per i giovani lavoratori
- 2007: Alleggeriamo il carico! (disturbi muscoloscheletrici)
- 2007–2008: L'iniziativa Ambienti di lavoro sani e sicuri (rivolta alle Piccole e Medie imprese PMI)
- 2008–2009: Valutazione dei rischi

- 2010–2011: Manutenzione in...sicurezza
- 2012–2013: Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi

- 2014–2015: Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato

- 2016–2017: Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età

- 2018–2019: Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro in presenza di sostanze pericolose

- 2020–22: Ambienti di lavoro sani e sicuri. Alleggeriamo il carico!

- 2023–2025: Salute e sicurezza sul lavoro nell'era digitale

La campagna che sarà avviata dal prossimo anno: **Ambienti di lavoro sani e sicuri 2026–2028** "*Insieme per la salute mentale sul lavoro*" affronterà la tematica di come i fattori di rischio psicosociali influenzino la salute mentale dei lavoratori, promuovendo procedure di valutazione e gestione dei rischi adeguate.

3. LA CAMPAGNA 2023-2025: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO NELL'ERA DIGITALE

È certamente evidente a tutti come la tecnologia digitale, per la sua pervasività e la sua capacità di produrre trasformazioni nella vita di tutte le persone, abbia assunto un ruolo centrale nell'attuale società dell'informazione, organizzata attorno alla conoscenza che si produce e alle opportunità di sviluppo che nascono:

- dal diritto di cittadini, enti e imprese di accedere a dati, documenti e servizi di loro interesse in modalità digitale, per la partecipazione alle dinamiche sociali, economiche, politiche e per l'esercizio dei propri diritti e doveri (**cittadinanza digitale**)
- dalle condizioni di uguaglianza e dal contrasto all'analfabetismo e alla discriminazione sociale nell'utilizzo della rete (**inclusione digitale**)
- dalla capacità di ciascuno di saper utilizzare gli strumenti e i servizi digitali con dimestichezza e spirito critico per trarne beneficio nella propria formazione, nel lavoro, nel tempo libero e nella comunicazione e a sostegno della creatività e dell'innovazione (**competenza digitale**).

In questo contesto s'inserisce l'oggetto dell'ultima e attuale campagna **EU-OSHA 2023-2025: Salute e sicurezza sul lavoro nell'era digitale**, che si propone di sensibilizzare in merito all'im-

patto nei luoghi di lavoro dei processi di digitalizzazione in atto. Processi che comportano trasformazioni degli ambienti e delle modalità del lavoro e conseguenti rischi e opportunità.

La campagna fa riferimento al quadro strategico dell'UE in materia di SSL 2021-2027 (2) e all'approccio "zero vittime", nonché agli obiettivi della strategia digitale europea (3) e si basa su un'attività pluriennale di ricerca che ha portato a definire cinque priorità:

- lavoro su piattaforma digitale;
- robotica avanzata e intelligenza artificiale;
- telelavoro;
- sistemi digitali intelligenti;
- gestione dei lavoratori tramite l'intelligenza artificiale.

La campagna ha già realizzato molte attività ed eventi, potendo contare sull'adesione di oltre 90 organizzazioni di vari settori in tutta Europa come partner ufficiali della campagna, tra cui organizzazioni di parti sociali, aziende e associazioni del settore pubblico e privato. Tra le iniziative vi è stato il concorso relativo al Premio per le buone pratiche, che ha l'obiettivo di conferire un riconoscimento a organizzazioni che gestiscono attivamente le questioni di SSL, sulle varie tematiche delle campagne (4)

Di seguito si propone la sintesi di due documenti riguardanti questa campagna dell'Agenzia sul tema dell'intelligenza artificiale, allo scopo d'invogliare i lettori interessati alla lettura dei documenti integrali e delle ulteriori numerose risorse e informazioni contenute nel citato sito, sui rischi e i benefici della digitalizzazione sul lavoro e su come attivare la prevenzione.

1. INTELLIGENZA ARTIFICIALE E ISTRUZIONE: UN APPROCCIO ALLA SICUREZZA E ALLA SALUTE INCENTRATO SUGLI INSEGNANTI – 27/8/2024 (5)

Il rapporto esamina le opportunità e i rischi associati all'integrazione delle tecnologie digitali, in particolare quelle basate sull'intelligenza artificiale, nel settore dell'istruzione. Il focus è sugli insegnanti, sia nella prospettiva della salute e sicurezza, sia in quella pedagogica che li vede nel loro ruolo di responsabili dell'implementazione di queste tecnologie e della gestione delle loro sfide.

Punti chiave del rapporto:

1. Impatto della pandemia COVID-19:

La pandemia di COVID-19 è stata il catalizzatore di una disgregazione globale nel sistema educativo e di un'improvvisa accelerazione della digitalizzazione, portando incertezza, un aumento del carico mentale e dello stress per gli insegnanti, con elementi sia cognitivi che emotivi. Anche le scuole sono state messe alla prova come organizzazioni. Le scuole con "maturità digitale" cioè con una buona infrastruttura digitale ma soprattutto supporto tecnico e pedagogico per gli insegnanti, e processi scolastici focalizzati sull'insegnamento e l'apprendimento digitali, hanno sperimentato meno stress. Anche le decisioni istituzionali a livello scolastico hanno avuto un ruolo chiave nel benessere percepito degli insegnanti durante la pandemia di COVID-19.

2. Nuove sfide per gli insegnanti derivanti dall'uso delle tecnologie digitali basate sull'IA nelle scuole

L'uso delle tecnologie digitali tradizionali e di quelle basate sull'IA, aumenta anche le richieste sulle competenze tecniche degli insegnanti, nonché sulle loro competenze didattiche e sociali. Lo sviluppo dell'IA generativa (GenAI) e in particolare l'arrivo di ChatGPT nelle scuole significa che gli insegnanti devono affrontare una nuova incertezza: la GenAI genera autonomamente nuovi contenuti che poi devono essere interpretati e la cui origine deve essere spiegata.

3. Nuovi rischi e opportunità derivanti dall'uso delle tecnologie digitali basate sull'IA per gli insegnanti

I principali rischi

- Aumento del carico cognitivo e stress, per mancanza di affidabilità tecnica e precisione dei sistemi di IA, rischio di uso improprio dell'IA, problemi di bias, mancanza di validazione dei sistemi basati sull'IA per l'uso nel settore dell'istruzione, non conformità alla protezione dei dati quando si utilizzano tecnologie basate sull'IA nel settore dell'istruzione

Le principali opportunità

Per ridurre il carico di lavoro degli insegnanti sono necessari:

- La riduzione del carico di lavoro per compiti di routine come la correzione
- Il supporto nella pianificazione delle lezioni

- Il supporto nello sviluppo e nell'implementazione di scenari di apprendimento integrati alternativi, ad esempio approcci transdisciplinari, insegnamento verticale, classi miste

- La semplificazione della pianificazione delle risorse (compiti e orari) e ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro nella scuola

Per supportare lo sviluppo professionale degli insegnanti, occorre mirare a:

- un accesso più facile allo sviluppo professionale per gli insegnanti

- una maggiore flessibilità nell'uso dei servizi di formazione e consulenza;

- abilitare nuove forme di scambio tra colleghi, ad esempio tramite piattaforme e comunità elettroniche;

- migliorare la professione di insegnante grazie all'expertise sull'IA.

4. Strategie e misure per minimizzare i rischi e sfruttare le opportunità per gli insegnanti

Per utilizzare l'intelligenza artificiale nel settore dell'istruzione, che è un ambito definito ad alto rischio (legge dell'UE sull'intelligenza artificiale, Regolamento UE 2024/1689), occorre un inserimento graduale nell'insegnamento e nell'amministrazione scolastica e lo sviluppo di una strategia proattiva in cui venga data la massima priorità alla salute, alla sicurezza e al benessere di lavoratori e studenti.

Sono necessari:

- La formazione continua e il supporto pedagogico per gli insegnanti.

- Il coinvolgimento degli insegnanti nello sviluppo e nell'implementazione delle tecnologie IA

- Misure di supporto quali ad esempio l'autogestione del benessere, programmi di sostegno socio-emotivo ma anche misure a sostegno del riconoscimento del ruolo e per aumentare l'attrattiva della professione docente.

Raccomandazioni:

- **A Livello europeo:** Espandere la competenza IA per includere aspetti di salute, sicurezza e benessere.

- **A Livello nazionale:** Assicurare che le politiche nazionali promuovano l'empowerment degli insegnanti e il loro benessere.

- **A Livello istituzionale:** Sviluppare strategie scolastiche salutogeniche che rendano pri-

oritarie la salute e il benessere degli insegnanti.

- **A Livello degli insegnanti:** Offrire risorse per l'autogestione del benessere e programmi di supporto socio-emotivo.

2. VERSO SISTEMI DI GESTIONE DEL PERSONALE BASATI SU INTELLIGENZA ARTIFICIALE E ALGORITMI PER LUOGHI DI LAVORO PIÙ PRODUTTIVI, PIÙ SICURI E PIÙ SANI – 20 gennaio 2025 (6)

Il documento tratta dell'uso di sistemi di gestione del personale basati su intelligenza artificiale e algoritmi, che si stanno diffondendo in tutta l'Europa, trasformando il modo in cui vengono svolti e coordinati i compiti e supervisionati i lavoratori.

Che cos'è la gestione del personale basata su IA e algoritmi?

La gestione del personale basata su IA e algoritmi si riferisce a sistemi che acquisiscono dati, spesso in tempo reale, dall'ambiente di lavoro, dai lavoratori e dalle attività svolte e che vengono utilizzati per assegnare compiti, pianificare turni di lavoro nonché monitorare e valutare il comportamento e le prestazioni dei lavoratori.

Il processo decisionale viene definito:

- automatizzato, se si riferisce a sistemi basati sull'IA che prendono decisioni autonomamente, senza la supervisione di un essere umano

- semiautomatizzato, laddove offre supporto e informazioni utili per permettere a datori di lavoro dirigenti, servizi delle risorse umane e, in alcuni casi, agli stessi lavoratori, di prendere decisioni consapevoli

Pur avendo il potenziale di generare impatti positivi, l'uso di questi sistemi comporta anche rischi e sfide che devono essere presi in considerazione.

In sintesi:

Opportunità per la sicurezza e la salute sul lavoro

I sistemi di gestione del personale basati su IA e algoritmi possono:

- **ottimizzare l'assegnazione dei compiti**, abbinandoli alle competenze dei lavoratori; que-

sto può migliorare l'impiego della forza lavoro e aumentare la soddisfazione professionale

- **monitorare le condizioni di lavoro**, segnalando rischi come carichi di lavoro eccessivi, episodi di bullismo, stanchezza e burnout

- **adattare le routine di lavoro** per promuovere la sicurezza, la salute, il benessere e la produttività dei lavoratori

- **analizzare i modelli di comunicazione** per individuare e valutare il rischio di bullismo o burnout e fornire un sostegno personalizzato ai lavoratori a rischio

- supportare la progettazione di programmi e attività formative efficaci in materia di sicurezza e salute, sfruttando i dati raccolti e analizzati.

Rischi associati per la sicurezza e la salute dei lavoratori

Con la crescente diffusione dei sistemi di gestione del personale basati su IA e algoritmi, attualmente soprattutto in settori con mansioni caratterizzate da attività manuali o ruoli impiegatizi, è fondamentale affrontare i rischi lavoro-correlati, in particolare quelli di natura psicosociale, associati al loro utilizzo.

In sintesi i rischi principali sono:

- **l'intensificazione del lavoro**. Per incrementare la produttività, i datori di lavoro potrebbero adottare sistemi di gestione del personale progettati per spingere i lavoratori a operare a ritmi più intensi e con maggiore velocità, monitorando al contempo le loro prestazioni. Di conseguenza, i lavoratori potrebbero percepire una maggiore **pressione sulle prestazioni**, rinunciando a pause necessarie; questo può favorire l'insorgenza di stress e affaticamento, aumentando il rischio di infortuni e lo sviluppo di disturbi muscoloscheletrici;

- **la limitazione dell'autonomia professionale**, qualora i sistemi accentuino il controllo stabilendo in dettaglio il contenuto, il ritmo e la programmazione delle attività; questo lascia poco margine per l'iniziativa personale e le decisioni autonome riguardo alle modalità di svolgimento del lavoro, generando frustrazione e stress oltre a ridurre la produttività, poiché i lavoratori si sentono continuamente sorvegliati e privati della possibilità di esercitare il proprio giudizio professionale.

- **La competizione malsana e l'isolamento sociale**. I sistemi di gestione del personale basati su IA e algoritmi possono generare una pano-

ramica dettagliata delle prestazioni individuali, rendendola visibile a tutti i lavoratori. Questo può favorire un ambiente di competizione malsana tra colleghi, generando una concorrenza intensa che penalizza il lavoro di squadra e la collaborazione, aumentando così i livelli di stress. L'enfasi sulla produttività imposta dai sistemi di gestione del personale basati su IA e algoritmi può anche ridurre la comunicazione tra colleghi, portando a un aumento dell'isolamento sociale. La ridotta interazione tra colleghi indebolisce lo spirito di squadra, limita il supporto reciproco e può portare a sentimenti di solitudine, con effetti negativi sulla salute mentale e sulla soddisfazione lavorativa.

- **La riduzione delle interazioni con i supervisor/superiori** e del supporto da essi fornito, nei contesti in cui i sistemi di gestione del personale basati su IA e algoritmi ne assumono il ruolo, può comportare un incremento dello stress tra i lavoratori. Di fatto, i supervisor rivestono un ruolo cruciale nel mitigare gli effetti negativi dei luoghi di lavoro molto impegnativi e con limitata autonomia, fornendo supporto e guida ai lavoratori.

- **Il monitoraggio invasivo** dei sistemi di gestione del personale basati su IA e algoritmi che acquisiscono dati riservati e sensibili suscita **preoccupazioni e ansia in materia di privacy**, poiché i lavoratori temono un possibile utilizzo improprio delle loro informazioni personali

- Infine l'uso eccessivo di tali sistemi nei luoghi di lavoro può compromettere le capacità cognitive, la creatività e l'autonomia di lavoratori e dirigenti, favorendo una **dequalificazione** che può contribuire all'insorgenza di stress

Strategie di Mitigazione dei rischi

Un approccio antropocentrico e proattivo è essenziale per gestire in modo efficace i rischi derivanti dall'uso dei sistemi di gestione del personale basati su IA e algoritmi, garantendo che le loro esigenze e il loro benessere siano al centro delle decisioni. Questo approccio privilegia le seguenti **strategie**:

- **La trasparenza** nell'uso dei dati e negli obiettivi del sistema

- **Il controllo umano**, il dialogo efficace tra le parti interessate

- **L'adeguata consultazione e partecipazione dei lavoratori** alla progettazione e all'attuazione di sistemi algoritmici

- **La Formazione e sensibilizzazione** sull'uso dei sistemi basati su IA e algoritmi, nonché sui potenziali rischi e benefici. La sensibilizzazione può aiutare a ridurre l'ansia e a migliorare l'accettazione delle nuove tecnologie, promuovendo un uso responsabile

- **La promozione della comunicazione e dell'equilibrio tra vita professionale e privata** come orari di lavoro flessibili e la possibilità di fare pause adeguate.

- **Il monitoraggio e valutazione continua dell'impatto dei sistemi sui lavoratori e supporto psicologico** come consulenze o programmi di assistenza, per aiutarli a gestire lo stress e altri problemi psicosociali. Questo permette di apportare modifiche tempestive per migliorare il loro benessere

Il documento fornisce anche esempi concreti di aziende che hanno implementato con successo questi sistemi, migliorando la produttività e il benessere dei lavoratori ed inoltre include risorse e link per ulteriori informazioni sull'argomento.

NOTE

(1) https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/EU-OSHA-Strategy-2025-2034_EN.pdf

(2) <https://osha.europa.eu/it/safety-and-health-legislation/eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027>

(3) <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies>

(4) <https://osha.europa.eu/it/campaigns-and-awards/awards/good-practice-awards>

(5) <https://osha.europa.eu/it/publications/artificial-intelligence-and-education-teacher-centred-approach-safety-and-health>

(6) <https://osha.europa.eu/it/publications/towards-ai-based-and-algorithmic-worker-management-systems-more-productive-safer-and-healthier-workplaces>

X

I NOSTRI LIBRI



Salute e Sicurezza nella Scuola
Guida tecnica e strumento per
adempiere agli obblighi e orga-
nizzare la sicurezza
Testo aggiornato alla Legge 3
luglio 2023, n. 85, di conversione
del Decreto Legge 4 maggio 2023
n. 48
Antonietta Di Martino e Paolo Pieri
€ 45,00

“Salute e sicurezza nella scuola” è una guida tecnica utilizzabile:

- come manuale per la preparazione ai concorsi destinati ai dirigenti scolastici e ai dirigenti tecnici e come testo per la preparazione agli esami universitari attinenti alla materia;
- come prontuario operativo per adempiere agli obblighi e organizzare la sicurezza in ambito scolastico ad uso dei dirigenti scolastici e tecnici e di tutte le figure previste dal D.Lgs. n. 81/08 (Responsabili e Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione, addetti alle emergenze, dirigenti e preposti, Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza), con esempi e modulistica per la corretta gestione;
- come punto di riferimento e strumento di condivisione di temi, obiettivi e buone pratiche, per gli Enti Locali e per tutti i soggetti istituzionali o privati che interagiscono in materia di salute e sicurezza con il mondo scolastico.