



19-24 OTTOBRE 2026

Settimana Europea per la Salute
e la Sicurezza sul lavoro

VADEMECUM FILT CGIL

**SICUREZZA
NON
FORTUNA**



N1

CHE COS'È LA SETTIMANA EUROPEA PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO E CHI LA PROMUOVE

- **Che cos'è.** Si tiene ogni anno nella 43ª settimana, in ottobre, e porta esempi concreti della campagna europea negli ambienti di lavoro su salute e sicurezza, attraverso conferenze, formazione, webinar, forum, ecc. **Nel 2026 la settimana è dal 19 al 24 ottobre.**
- **Chi la promuove.** L'EU-OSHA, Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, con sede a Bilbao.
- **La campagna 2026-28.** La Settimana Europea 2026 è l'occasione per l'EU-OSHA di lanciare la campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri 2026-2028», con titolo **«Insieme per la promozione della salute mentale negli ambienti di lavoro»**. L'iniziativa si inserisce nel quadro strategico UE in materia di SSL 2021-2027.
- **Obiettivi.** Promuovere la prevenzione dei rischi psicosociali con valutazione e gestione dei rischi, tenendo insieme i rischi fisici e psicosociali; far cooperare istituzioni, datori di lavoro, sindacati, lavoratrici e lavoratori.

N2

I CINQUE AMBITI DELLA CAMPAGNA 2026-28 E CHE COSA SONO I RISCHI PSICOSOCIALI

Gli ambiti prioritari della Campagna riportati nella Guida sono: (1) valutazione e gestione dei rischi psicosociali; (2) molestie, anche sessuali, e violenza; (3) rischi fisici e salute mentale; (4) rischi psicosociali nel settore sanitario e dell'assistenza sociale; (5) sostegno alla salute mentale sul lavoro. **Per i trasporti i punti più direttamente rilevanti sono il 1, il 2, il 3 e il 5.**

- **Definizione.** I rischi psicosociali derivano da progettazione, organizzazione e gestione inadeguate del lavoro e da un contesto sociale sfavorevole¹.
- **Fattori elencati dalla Guida.** Carichi di lavoro eccessivi, squilibrio vita-lavoro, scarsa autonomia, insicurezza lavorativa, mancanza di supporto, violenza da parte di terzi, intimidazioni e molestie sessuali, clienti difficili da trattare².

N3

APPROFONDIMENTO 1

Tutela dal rischio psicosociale · Fonti normative

La tutela contro qualsiasi rischio, anche psicosociale, è un obbligo per i datori di lavoro.

- **Direttiva 89/391/CEE:** impone al datore di lavoro un obbligo generale di valutazione e prevenzione di tutti i rischi presenti nell'organizzazione, compresi quelli che incidono sul benessere psicologico e relazionale.
- **D.lgs. 81/2008:** art. 17 (valutazione dei rischi), art. 28 (contenuto del DVR), art. 37 (formazione dei lavoratori).

N4

APPROFONDIMENTO 2

Tutela dal rischio psicosociale · La metodologia Inail

Nel 2017 Inail ha elaborato un manuale che fornisce le indicazioni per implementare il percorso metodologico di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato: **«La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato»³**.

La metodologia Inail rappresenta un percorso integrato e scientificamente valido, basato su un approccio partecipativo che prevede il coinvolgimento attivo dei lavoratori e di tutte le figure della prevenzione.

Nel 2025 l'edizione 2017 è stata integrata con un nuovo modulo sul lavoro da remoto e innovazione tecnologica.

¹ Guida alla campagna 2026-2028, EU-OSHA, 2026, p.6

² Ibidem, p.14

³ inail.it/content/dam/inail-hub-site/documenti/2017/10/MetodologiaStress.pdf

N5 I TRASPORTI SONO TRA I SETTORI PIÙ ESPOSTI

- I trasporti sono tra i settori più esposti alla violenza da terzi: chi interagisce con il pubblico, e chi lavora da solo o di notte, è più a rischio⁴. La violenza da terzi rientra nei rischi psicosociali.
- Il problema è organizzativo:** carenza di personale e lavoro isolato sono tra i primi fattori di rischio che incidono sulla sicurezza⁵, associata a contesti di insicurezza urbana e degrado.
- Appalti.** Garantire sicurezza e trasparenza nei servizi e nelle attività in appalto è prioritario, assicurando che tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori siano formati e informati sulle procedure di segnalazione e tutela⁶.

N6 DATI PER LA DISCUSSIONE

Il contesto europeo

1 su 3lavoratori UE denuncia stress, ansia e depressione causati o aggravati dal lavoro⁷**44%**esposto a tempistiche molto strette o forti sovraccarichi⁹**40%**delle imprese UE ha procedure sullo stress lavoro-correlato¹¹**35%**dei lavoratori dichiara misure di modifica dell'organizzazione del lavoro¹²

- Un lavoratore UE su tre denuncia stress, ansia e depressione causati o aggravati dal lavoro⁷; il 37% soffre di stanchezza e il 29% di stress, depressione o ansia⁸.
- Il 44% è esposto a tempistiche molto strette o forti sovraccarichi⁹. Per le imprese UE il 56% dichiara di lavorare con clienti difficili, il 43% con tempi stretti¹⁰.
- Solo il 40% delle imprese UE ha procedure sullo stress lavoro-correlato¹¹. Appena il 35% dei lavoratori dichiara che vi siano in atto misure di modifica all'organizzazione del lavoro nella propria impresa, mentre spesso le azioni si focalizzano prevalentemente sulla sensibilizzazione dei lavoratori e su servizi di consulenza¹².
- Dove si fanno valutazioni periodiche dei rischi psicosociali, la probabilità di alti livelli di stress è inferiore del 40%¹³.**

N7 DATI PER LA DISCUSSIONE

Dati Inail al giugno 2026

	Gen-Giu 2026	Gen-Giu 2025	Δ %	Fonte
Infortuni sul lavoro	213.985	204.364	+4,71	Bollettino trimestrale gen-giu 2026, Inail, p.3
Infortuni in itinere	49.166	45.185	+8,81	Bollettino trimestrale gen-giu 2026, Inail, p.7
Malattie professionali	59.480	50.986	+16,66	Bollettino trimestrale gen-giu 2026, Inail, p.13
Infortuni sul lavoro nel Trasporto e magazzinaggio	–	–	+4,8	«Denunce di infortuni e malattie professionali, i dati Inail di giugno», comunicato stampa, 03/08/2026

⁴ Guida alla campagna 2026-2028, EU-OSHA, 2026, p.18⁵ Violence Against Public Transport Workers: Trade Union Responses, ITF-ETF, 2026, p.10⁶ Ibidem, p.11⁷ Guida alla campagna, p.6 – OSH Pulse 2025⁸ Guida alla campagna, p.6⁹ Guida alla campagna, p.11 – OSH Pulse 2025¹⁰ Guida alla campagna, p.6 – Esener 2024¹¹ Ibidem, p.14¹² Guida alla campagna, p.11 – OSH Pulse 2025¹³ Guida alla campagna, p.16 – Esener 2024

N8

DATI PER LA DISCUSSIONE

Violenza e molestie di genere nei trasporti

Nella seconda indagine ETF 2026 sulla violenza e le molestie contro le lavoratrici dei trasporti, il genere emerge come un fattore chiave nella violenza e nelle molestie da parte di terzi.

2nd ETF survey: violence and harassment against women transport workers · 1.732 risposte, 27 paesi europei, 9 settori, 86% iscritte al sindacato.

71,1%

ha subito violenza o molestie nel lavoro attuale (ferrovie 82,5%, aviazione civile 80,3%, trasporto urbano 73,2%)

75%

delle intervistate è stata presa di mira anche per il genere

65,1%

ha pensato di lasciare il settore (trasporto urbano 86,5%)

70%

nel trasporto urbano concorda che «la violenza è parte del lavoro» (tutti i settori 47%)

Indicatore	Dato
Esperienza di violenza o molestie nel lavoro attuale	Tutti i settori 71,1%; ferrovie 82,5%; aviazione civile 80,3%; trasporto urbano 73,2%
Forma più frequente (episodio più recente)	Violenza verbale: trasporto urbano 78,0%; tutti i settori 75,4%
Chi aggredisce	Clienti o utenti: 70,1% degli episodi nel trasporto urbano; tutti i settori 52,7%
Presa di mira anche per il genere	75% delle intervistate
Effetti sulla salute	Oltre la metà segnala effetti negativi; ansia, paura e stress i più citati
Cause del peggioramento della sicurezza	Clienti più aggressivi 67%, carenza di personale 52%, peggiore organizzazione del lavoro 46% (tutti i settori, risposte multiple)
Hanno pensato di lasciare il settore	65,1%; nel trasporto urbano 86,5%
«La violenza è parte del lavoro»	Concorda il 70% nel trasporto urbano (tutti i settori 47%)

N9

DATI PER LA DISCUSSIONE

Giovani e trasporti

Condizioni di lavoro particolarmente gravose e intense si concentrano sugli under 35. Turni faticosi, ritmi intensi e conseguenti stress, ansia e disagio psicosociale colpiscono soprattutto giovani lavoratrici e lavoratori.

Lavora «spesso»...	Under 35	Totale lavoratori
a turni	69,3%	55,8%
durante festivi e fine settimana	59,4%	43%
di notte	38,7%	26%

Fonte: «Inchiesta sul Lavoro – condizioni e aspettative» 2024, FDV/CGIL¹⁴

¹⁴ «Inchiesta sul Lavoro – condizioni e aspettative» 2024, FDV/CGIL

N10 IL PUNTO SINDACALE

La prevenzione parte dall'organizzazione del lavoro, non da un corso aziendale sulla gestione dello stress!

Solo il 35% di lavoratrici e lavoratori europei dichiara misure organizzative in atto¹⁵.

Sono prioritarie le misure organizzative di prevenzione, ma anche i servizi di sostegno psicologico a lavoratrici e lavoratori e le strategie di reinserimento nel lavoro.

N11 PER APPROFONDIRE

Che cosa	Dove
Sito e materiali della campagna (poster, infografiche, presentazioni, kit social, 25 lingue)	healthy-workplaces.osha.europa.eu/it
Calendario eventi nei Paesi	healthy-workplaces.osha.europa.eu/it/media-centre/events
Dati Inail: Open data, Bollettino trimestrale, Relazione annuale, comunicati	dati.inail.it/portale/it.html
Ricerche ETF su violenza e molestie nei trasporti	etf-europe.org/resources/violence-against-public-transport-workers-trade-union-responses etf-europe.org/news/violence-not-part-job
Convenzione ILO 190 su violenza e molestie	ilo.org/it/resource/altro/c190-convenzione-sulla-violenza-e-sulle-molestie-2019
Materiali FILT · Piattaforma Vaisicur*	filtcgil.it/previdenza-e-sicurezza/65-salute-e-sicurezza/2103-vaicur.html



Sicurezza, non fortuna.

Controlli, innovazione, salute fisica e mentale sul lavoro: non dita incrociate. Materiali e piattaforma su filtcgil.it/vaicur