

Creare reti per promuovere il benessere mentale nelle Piccole e Medie Imprese

N. di progetto: 2021-1-DK01-KA220-ADU-000035143

Titolo del progetto: BENESSERE MENTALE NELLE
PICCOLE E MEDIE IMPRESE

Acronimo del progetto: WELL@SME



Co-funded by
the European Union

Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.

Piccole e Medie Imprese (PMI) che lavorano per la salute mentale sul posto di lavoro: il progetto Well@SME

Nella maggior parte dei Paesi europei si evidenziano una crescente incidenza di disagi psicologici correlati al lavoro, insieme a un aumento dei tassi di assenteismo dal lavoro e dei pensionamenti anticipati dovuti a malesseri di natura psicologica (European Framework for Action on Mental Health and Well-being, 2016).

Questo costituisce una situazione che deve essere affrontata per garantire luoghi di lavoro mentalmente sani in tutta Europa.

Il progetto WELL@SME risponde alle esigenze specifiche dei dipendenti e dei dirigenti o proprietari delle PMI, sviluppando e rendendo liberamente accessibili una serie di risorse, strumenti e strategie apposite per la prevenzione ed il contrasto dello stress lavoro-correlato e l'impatto negativo delle condizioni di lavoro sulla salute mentale. Il presente documento è uno di questi strumenti e contiene una metodologia che mira a fornire informazioni utili per costruire e mantenere una rete di stakeholder interessati alla promozione di ambienti di lavoro mentalmente sani.

Questa metodologia può aiutare a realizzare le seguenti attività:

1. Creare e sviluppare reti in percorsi strutturati per discutere e trovare soluzioni ai problemi identificati;
2. Articolare piani che raccolgano una visione e obiettivi comuni;
3. Creare uno spazio in cui è possibile conoscere potenziali partner ed attuare strategie;
4. Poter utilizzare modelli di valutazione delle prestazioni e dell'impatto.

Si auspica che, seguendo il processo e le raccomandazioni di questa metodologia, si riesca a creare una rete che si concentri sul sostegno, la costruzione e il mantenimento di ambienti di lavoro mentalmente sani.

Il partenariato del progetto WELL@SME ringrazia per l'interesse dimostrato nei confronti della salute mentale sul posto di lavoro.



Indice

1. Introduzione.....	3
2. Coinvolgere le principali figure interessate	4
3. Opportunità di formazione sul tema	5
4. Costruire un sistema di valutazione e garantire un meccanismo di regolazione.....	6
6. Creare una piattaforma di comunicazione	9
7. Creare una campagna di sensibilizzazione tra le PMI.....	9
8. Connettersi con enti nazionali o europei esistenti	10
9. Avviare la ricerca sulla base del meccanismo di raccolta dei dati	11
Sintesi del processo.....	13
Report nazionali	14

1. Introduzione

Questa metodologia si propone di essere una guida e un approccio sistematico per costruire una rete locale, regionale o nazionale per la promozione di luoghi di lavoro mentalmente sani. Attraverso i vari punti illustrati di seguito, si intende accompagnare datori di lavoro, responsabili delle risorse umane e dirigenti o proprietari di Piccole e Medie Imprese (PMI) nello sviluppo di una rete che segua un percorso logico, organizzato e adattabile ai vari contesti locali e culturali.

La metodologia intende inoltre offrire supporto nell'articolare la natura e gli obiettivi della rete, assicurando che tutte le parti e gli attori coinvolti abbiano una comprensione comune dello scopo della rete. Questa chiarezza favorisce l'allineamento tra le realtà partecipanti e migliora l'efficacia degli sforzi di collaborazione. A tale scopo, nel documento viene sottolineata l'importanza di una comunicazione trasparente e coerente per creare fiducia e impegno tra le aziende partecipanti.

La metodologia incorpora anche processi di valutazione, definendo gli indicatori e criteri chiave di valutazione per misurare l'impatto dell'intervento e i risultati della rete e nel contesto di lavoro.

La creazione di una rete di aziende serve a fornire struttura, chiarezza, comunicazione efficace e un quadro di riferimento per la valutazione continua; a tal fine, la metodologia aiuta a garantire che la rete abbia uno scopo, sia ben allineata e sia in grado di adattarsi alle esigenze in evoluzione dei suoi partecipanti e del contesto. In questo modo, si garantisce che la rete sia adatta ad affrontare lo stress lavoro-correlato e l'impatto negativo sulla salute mentale delle condizioni di lavoro.

Per maggiori informazioni sul progetto, le risorse, gli strumenti e le strategie per prevenire e contrastare lo stress lavoro-correlato e promuovere il benessere psicologico dei lavoratori visita il sito www.mentalhealth4work.eu/



2. Coinvolgere le principali figure interessate

La creazione di una rete per la promozione della salute mentale richiede impegno e continuità. È fondamentale creare un ambiente di lavoro che valorizzi il benessere psicologico e favorisca il supporto reciproco tra colleghi. Allo scopo di mettere assieme le varie esperienze, analizzare le problematiche e trovare nuove soluzioni è possibile coinvolgere una serie di figure chiave che possono aiutare in tale direzione e a diffondere e ottimizzare quanto elaborato. Quando si inizia a costruire una rete per promuovere la salute mentale sul posto di lavoro, è importante coinvolgere i giusti stakeholder per garantire dinamiche di successo e d'impatto. Tra le figure maggiormente interessate e di esperienza in tal senso vi possono essere:

- Dirigenti o proprietari delle PMI;
- Professionisti e responsabili delle risorse umane;
- Persone/organizzazioni che hanno già esperienza in materia di salute mentale sul posto di lavoro;
- Professionisti sociali e sanitari che si occupano di benessere e salute in generale e di salute mentale sul posto di lavoro nello specifico;
- Volontari nel settore della sensibilizzazione e promozione del benessere psicologico nei contesti lavorativi.

È molto importante includere queste parti interessate fin dalle prime fasi del processo e garantire il loro consenso e impegno a promuovere un ambiente di lavoro sano dal punto di vista mentale.

Si raccomanda inoltre di contattare le realtà ed i servizi pubblici, come quelli per il lavoro, la salute e le imprese o di categoria a seconda del contesto locale. Si consiglia di esplorare le opportunità di sostegno o di finanziamento disponibili per la promozione della salute e lo sviluppo di competenze in materia di salute mentale nel contesto di PMI. Dovrebbero essere coinvolte anche le organizzazioni industriali e partner aziendali forti, sia con una prospettiva di leadership per quanto riguarda le prestazioni e il benessere delle PMI.



Infine, potrebbe essere opportuno rivolgersi alle istituzioni accademiche che potrebbero aiutare e avere interesse nella raccolta dei dati, nello sviluppo o nella formazione di competenze rilevanti e coinvolgere esperti legali e consulenti etici per assicurarsi di poter raccogliere e fornire informazioni attendibili e verificate sui meccanismi e sulle normative locali.

Esempi nel panorama europeo:

- Irlanda: [Ambiente di lavoro sano Irlanda](#).
- Portogallo: [Patto per la salute mentale](#)
- Lettonia: [Seminari sulla salute mentale al lavoro](#)
- Italia: [Insieme per la salute mentale](#)

3. Opportunità di formazione sul tema

Allo scopo di partire da una visione comune e condivisa sul tema, è importante che i vari membri della rete abbiano delle nozioni di base e consapevolezza rispetto le materie di cui si discuterà. È fondamentale pertanto offrire delle opportunità di apprendimento ai vari membri, con attenzione alla promozione di un programma di formazione adeguato e il più vicino possibile al contesto locale o nazionale. Nell'ambito del progetto Well@SME è stata sviluppata la [piattaforma di e-learning WELL@SME](#) un'offerta formativa online e flessibile, volta a promuovere il benessere mentale sul posto di lavoro e adattata alle specifiche esigenze dei responsabili e dei dipendenti delle PMI e disponibile in italiano, inglese, danese, greco, finlandese, lettone e portoghese. Trovate quello che si adatta al vostro contesto locale e valutate come implementarlo attraverso la vostra rete appena costituita. Per attingere ulteriori materiali di riferimento è possibile anche fare riferimento alla [banca dati Well@SME](#), una risorsa pubblica e multilingue che fornisce un archivio di pratiche, politiche e materiale formativo selezionato dal partenariato per la promozione efficace della salute mentale sul posto di lavoro e applicata nel contesto delle Piccole Medio Imprese e che potrà fornire indicazioni e informazioni utili a migliorare il benessere nei contesti lavorativi.

I programmi di formazione dovrebbero includere la formazione sulla salute mentale, comprese le informazioni sui disturbi mentali comuni, la riduzione dello stigma e l'importanza dell'intervento precoce. Questa formazione dovrebbe comprendere anche abilità di comunicazione e di ascolto attivo per potenziare le competenze necessarie per l'empatia, la riservatezza e la capacità di guidare gli individui verso le risorse appropriate. Dovrebbe includere approfondimenti sulle dinamiche comuni delle PMI, come le risorse limitate, le scadenze strette e la natura affiatata dei piccoli gruppi di lavoro. Per lo stesso motivo, dovrebbe contenere anche una formazione in materia di intervento in caso di crisi, per aiutarli a gestire le situazioni in cui è necessario un intervento immediato e a guidare le persone verso un aiuto professionale. In questo caso, quindi, l'enfasi principale è sulla capacità di sapere rapidamente chi contattare e come agire in caso di crisi.

Per una maggiore qualità, sarebbe essenziale una formazione sulla sensibilità culturale e sulla diversità, poiché anche i problemi di salute mentale devono essere affrontati in modo culturalmente competente e rispettoso delle prospettive e dei contesti.

A livello locale/organizzativo, sarebbe molto utile una formazione sulle strategie di networking e di costruzione di relazioni, in quanto i collegamenti con i principali stakeholder dell'azienda e della comunità (compresi i leader delle PMI, i professionisti/reti delle risorse umane e le organizzazioni della comunità locale) miglioreranno la portata e l'impatto della rete per gli ambienti di lavoro mentalmente sani.

Sia per la formazione che per il lavoro di rete, è consigliabile realizzare delle attività pratiche e laboratori con esercizi di simulazione e giochi di ruolo durante le sessioni. In questo modo le figure coinvolte possono esercitarsi in un ambiente controllato ed imparare l'un l'altro attraverso la pratica. Ciò può contribuire a creare fiducia e a garantire vi sia una preparazione adeguata ad affrontare le situazioni del contesto reale.

4. Costruire un sistema di valutazione e garantire un meccanismo di regolazione.



È fondamentale valutare regolarmente l'efficacia della rete di attori chiave attraverso strumenti di valutazione quantitativi e qualitativi ed utilizzate questi dati per apportare modifiche alla strategia, alla rete o alla comunicazione e per espandere il programma e rispondere alle esigenze emergenti.

I parametri che potrebbero essere tenuti in considerazione potrebbero essere aspetti delle tre seguenti aree:

- **Coinvolgimento dei dipendenti con la rete per gli ambienti di lavoro sani dal punto di vista psicologico:** Percentuale di dipendenti e misura il livello del loro coinvolgimento nella rete per gli ambienti di lavoro mentalmente sani. Una percentuale più alta indica che i dipendenti sono consapevoli e si sentono a proprio agio nell'utilizzare i servizi di supporto, il che riflette il successo della rete nel creare una cultura di apertura nei confronti della salute mentale.
- **Tassi di assenteismo e presenzialismo legati al benessere psicologico e burnout nel posto di lavoro:** Tracciando i cambiamenti nei tassi di assenteismo e di presenzialismo correlati con problemi di salute mentale è possibile identificare una diminuzione o un aumento di questi fenomeni e di riflesso dell'impatto della rete e degli interventi per gli ambienti di lavoro psicologicamente sani sul benessere dei dipendenti e sulla produttività complessiva della PMI.
- **Soddisfazione e fidelizzazione dei dipendenti:** Misurare la soddisfazione dei dipendenti attraverso sondaggi e tassi di fidelizzazione per valutare l'impatto della rete per gli ambienti di lavoro mentalmente sani sulla soddisfazione generale del lavoro e sull'impegno verso l'organizzazione. Un livello di soddisfazione più elevato e una maggiore fidelizzazione possono essere collegati all'efficacia della rete nel sostenere le esigenze di benessere mentale dei dipendenti.

Il monitoraggio di queste aree fornirà una visione completa del successo di una rete per ambienti di lavoro mentalmente sani per le PMI che si occupano di salute mentale sul posto di lavoro, cogliendo sia l'utilizzo dei servizi di supporto che l'impatto più ampio sulle metriche organizzative relative a produttività, assenteismo e soddisfazione dei dipendenti.

Consigliamo di sviluppare e realizzare un sistema di monitoraggio e sessioni di supervisione per migliorare la rete e raccogliere e discutere le sfide, condividere le esperienze e ricevere ulteriore formazione. Fondamentale è inoltre che vengano definite delle linee guida chiare e rigorose sulla riservatezza, per creare un ambiente sicuro e di fiducia per i dipendenti che cercano supporto.

Bisogna tenere a mente che i metodi di monitoraggio e feedback non devono essere complessi ed impegnativi da realizzare, perché rischiano di non essere attuati correttamente o di utilizzare più risorse di quelle disponibili.

Esempi nel panorama europeo:

- Grecia: [4peoplesmatters](#) - Strumento di valutazione
- Finlandia: [Marchio "Luogo di lavoro amico della salute mentale®"](#).

5. Quadro di Governance per una Rete Aziendale di PMI sulla Salute Mentale sul Luogo di Lavoro

Un quadro di governance ben definito per una rete aziendale di PMI sulla salute mentale non solo fornisce una struttura chiara per l'implementazione delle iniziative, ma favorisce anche una cultura di supporto, apertura e fiducia tra i dipendenti. Investire nella salute mentale sul luogo di lavoro è fondamentale per il benessere dei dipendenti e il successo dell'organizzazione nel suo complesso.

La rete aziendale di PMI sulla salute mentale sul posto di lavoro si propone di:

- Promuovere ambienti di lavoro mentalmente sani.
- Fornire supporto a dipendenti e manager riguardo alla salute mentale.
- Implementare strategie di prevenzione e intervento.

Per sviluppare la rete e una governance solida si devono tenere in considerazione i seguenti aspetti:

1. Struttura di Governance

La governance della rete si può articolare in diverse componenti chiave, ognuna con funzioni specifiche.

- Comitato Direttivo
 - Composizione: Includere rappresentanti della direzione, risorse umane, esperti in salute mentale e peer supporter.
 - Funzioni: Stabilire linee guida, monitorare i progressi, prendere decisioni strategiche.
- Gruppi di Lavoro Tematici
 - Composizione: Formatori specializzati, psicologi, operatori di supporto, e rappresentanti di diversi reparti.
 - Funzioni: Sviluppare programmi formativi, gestire iniziative di sensibilizzazione, raccogliere feedback dai dipendenti.

2. Figure di sostegno tra pari (Peer Supporter)

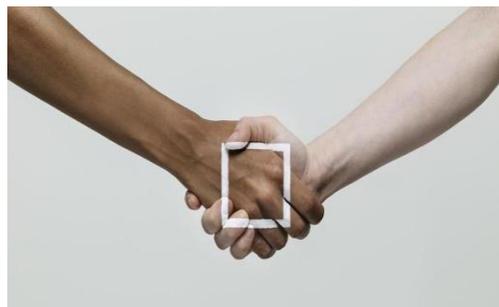
- Formazione: I peer supporter riceveranno formazione continua sui temi della salute mentale e delle tecniche di supporto.
- Responsabilità: Offrire supporto informale ai colleghi, identificare problematiche emergenti e riferirne al gruppo di lavoro tematico.

3. Rappresentanza e Inclusività

- Rappresentanza Geografica: Assicurare una presenza di rappresentanti delle diverse sedi aziendali, per garantire che ogni area sia considerata nei programmi e nelle politiche.
- Rappresentanza Gerarchica: Includere membri di vari livelli gerarchici per garantire che le esigenze e le preoccupazioni di tutti siano ascoltate.

4. Processi Operativi

- Identificazione dei Bisogni: Utilizzare sondaggi e focus group per comprendere le necessità dei dipendenti riguardo alla salute mentale.
- Implementazione dei Programmi: Sviluppare un calendario di attività e interventi, monitorando l'adozione di strategie da parte dei team.
- Misurazione dei Risultati: Stabilire KPI (Indicatori Chiave di Prestazione) per monitorare l'efficacia del programma e il benessere dei dipendenti.



5. Gestione del Rischio

- Valutazione dei Rischi: Identificare le potenziali sfide legate alla salute mentale e sviluppare piani per mitigare tali rischi.
- Protocollo di Risposta: Creare piani di intervento per rispondere a crisi o problematiche emergenti, garantendo una risposta tempestiva e appropriata.

6. Considerazioni Legali ed Etiche

- Rispetto delle Normative: Assicurarsi che tutte le attività siano conformi alle leggi sulla salute mentale e sulla privacy dei dati.
- Etica nel Supporto: Stabilire chiari confini per il supporto fornito dai peer supporter, chiarendo che non si tratta di consulenze terapeutiche.

7. Comunicazione e Trasparenza

- Informazione Continua: Garantire che i membri della rete e i dipendenti siano regolarmente informati sulle attività, i risultati e le politiche relative alla salute mentale.
- Feedback e Miglioramento: Creare canali di comunicazione aperti per raccogliere il feedback dei dipendenti, promuovendo un ambiente di fiducia e apertura.

8. Sostenibilità del Programma

- Monitoraggio Costante: Valutare regolarmente l'efficacia della rete e apportare miglioramenti basati su feedback e risultati.
- Investimenti nella Formazione: Assicurare la disponibilità di risorse per la formazione continua e lo sviluppo dei peer supporter.

In sintesi, un quadro di governance è essenziale per il successo dell'implementazione, della gestione e della sostenibilità di una rete per ambienti di lavoro mentalmente sani per le PMI che si occupano di salute mentale sul posto di lavoro. A tale scopo, dovrebbe anche fornire alcune idee o una tabella di marcia per l'implementazione sostenibile della rete per gli ambienti di lavoro mentalmente sani. Prende in considerazione la pianificazione a lungo termine, l'allocazione delle risorse e le strategie per il miglioramento continuo, garantendo che il programma rimanga rilevante e d'impatto nel tempo, assicurando che il programma rimanga efficace nelle diverse fasi di sviluppo dell'organizzazione.

Esempi nel panorama europeo:

- Irlanda: [La visione del governo per una politica di salute mentale](#)

6. Creare una piattaforma di comunicazione

Per garantire una comunicazione semplice e pratica tra i membri della rete, sarebbe una buona idea implementare canali di comunicazione accessibili, in modo da estendere la collaborazione e la condivisione delle conoscenze. Se possibile o necessario a livello aziendale, si potrebbero attivare anche metodi che consentano ai dipendenti di entrare in contatto utilizzando piattaforme digitali per facilitare la comunicazione e la condivisione delle risorse. Alcune idee di iniziative o spazi per la comunicazione potrebbero essere forum online, attività di team building o incontri di persona, come eventi informali, ad esempio caffè mattutini virtuali o passeggiate virtuali insieme, ecc.

È fondamentale garantire la facilità di accesso alla piattaforma scelta ed un livello di sicurezza adeguato per tutelare le informazioni condivise e le questioni delicate in oggetto.

Esempi nel panorama europeo:

- Grecia: [App HiWell](#)

7. Creare una campagna di sensibilizzazione tra le PMI

Per creare consapevolezza sull'importanza della salute mentale e del benessere sul posto di lavoro, nonché sulla conoscenza della rete, può essere utile lanciare una campagna di sensibilizzazione all'interno della PMI, promuovendo la rete per gli ambienti di lavoro mentalmente sani e sottolineando il suo ruolo nel destigmatizzare le discussioni sulla salute mentale.



Considerando lo scopo della rete, si raccomanda di includere un focus sulle narrazioni e i punti di vista personali dei dipendenti. Incoraggiandoli a condividere le loro esperienze personali rispetto alle questioni o difficoltà per il benessere mentale. Potrebbe essere infatti utile raccogliere testimonianze per ridurre lo stigma e creare una cultura di sostegno in cui le persone si sentano a proprio agio nel parlare della loro salute mentale. È inoltre importante evidenziare i casi in cui il lavoro di promozione della salute mentale (e non solo delle difficoltà) ha dato risultati. Questi casi possono servire come esempi importanti per gli altri. Lo stesso vale per l'approvazione della leadership: ottenere storie personali o adesioni da parte di leader

aziendali che condividono apertamente il loro sostegno alle iniziative per la salute mentale aumenta la credibilità della campagna e segnala l'impegno a promuovere un ambiente di lavoro sano dal punto di vista mentale.

Qualora fossero presenti, la campagna può anche utilizzare i canali di comunicazione interna, come le newsletter, l'intranet e le e-mail aziendali, per condividere regolarmente informazioni sulla salute mentale e aggiornamenti sulla campagna. Inoltre, è una buona idea organizzare eventi locali della campagna, come le giornate di sensibilizzazione sulla salute mentale, in cui i dipendenti possono

partecipare ad attività, assistere a sessioni informative e impegnarsi in conversazioni aperte sulla salute mentale.

Esempi nel panorama europeo:

- Danimarca: [Tryg Jobstart](#) – Figura di sostegno per i giovani neoassunti

8. Connettersi con enti nazionali o europei esistenti

La creazione di una rete per la salute mentale sul luogo di lavoro in collaborazione con enti nazionali o europei offre un'opportunità preziosa per sviluppare una visione integrata e sostenibile del benessere lavorativo. Integrare questa rete all'interno dei programmi di assistenza ai dipendenti e delle iniziative di benessere esistenti non solo promuove un approccio olistico, ma consente anche una maggiore responsabilità attraverso meccanismi di reporting ESG. Un reporting ESG (Environmental, Social, Governance) prevede la divulgazione di dati che descrivono l'impatto di un'azienda in tre diverse aree: ambiente, società e governance. Questo collegamento può fornire dati utili per il benchmarking, ovvero una metodologia che aiuta a identificare le pratiche gestionali migliori, e migliorare la trasparenza delle pratiche aziendali in materia di salute mentale.

Inoltre, l'interazione con altre nazioni europee permette di condividere esperienze e buone pratiche che possono arricchire le strategie implementate. Tali scambi costruttivi possono portare a l'adozione di approcci innovativi, supportando la creazione di ambienti di lavoro più inclusivi e attenti alle esigenze dei dipendenti. Attraverso questi collegamenti, le PMI hanno la possibilità di costruire una rete internazionale più informata e coesa, utile per affrontare le sfide comuni legate alla salute mentale.

Le opportunità di rete si ampliano ulteriormente, offrendo la possibilità di collaborare con esperti e organizzazioni attive nel campo della salute mentale. Tali sinergie possono dare vita a iniziative congiunte che favoriscano l'inclusione della salute mentale nell'agenda politica, sia a livello regionale che nazionale. Risultati positivi in tale ambito possono aumentare la visibilità della questione e stimolare un cambiamento significativo nelle politiche pubbliche.

Infine, la condivisione di conoscenze riguardo ai meccanismi di finanziamento disponibili per sostenere progetti di salute mentale è cruciale. Tali risorse possono incentivare azioni locali concrete e facilitare la ricerca, contribuendo così a un miglioramento duraturo del benessere all'interno delle organizzazioni, rendendo la salute mentale una priorità non solo a livello europeo, ma globale. La raccolta e la documentazione di storie di successo rappresentano un ulteriore tassello per motivare le PMI a intraprendere azioni concretamente efficaci in un settore così importante.

Esempi nel panorama europeo:

- Grecia: Rete nazionale di promozione della salute nei luoghi di lavoro - [Neaygeia](#)
- Lettonia: [Questioni di salute mentale](#)
- Italia: [Insieme per la salute mentale](#)

9. Avviare la ricerca sulla base del meccanismo di raccolta dei dati

La collaborazione tra esperti e professionisti della ricerca è fondamentale per sviluppare e condividere nuove conoscenze che possano migliorare l'ambiente di lavoro in Europa. Creare una rete di esperti permette non solo di scambiare idee e buone pratiche, ma anche di condurre studi e ricerche che possano supportare politiche e strategie mirate al benessere psicologico dei lavoratori, per questo sarebbe molto utile avere all'interno della rete membri esperti in ricerca.

Di seguito 5 aree che potrebbe essere utili indagare, ma tante altre possono essere prese in considerazione soprattutto se rilevanti per il proprio contesto.

1. Misurazione dell'impatto sul benessere dei dipendenti

- Strumenti di valutazione: Oltre a sondaggi e interviste, si potrebbe considerare l'uso di strumenti psicometrici validati per misurare la salute mentale.
- Approccio longitudinale: Condurre studi longitudinali per monitorare i cambiamenti nel lungo periodo, permettendo di vedere l'evoluzione del benessere dei dipendenti in relazione a interventi specifici.

2. Metriche di produttività e performance sul luogo di lavoro

- Indicatori non convenzionali: Includere misure di benessere come creatività, innovazione e qualità del lavoro che potrebbero non essere immediatamente evidenti nei numeri di produttività.
- Analisi qualitativa: Affiancare l'analisi qualitativa alla quantitativa, raccogliendo testimonianze di dipendenti su come le iniziative hanno influenzato la loro produttività.

3. Analisi costi-benefici

- Costi indiretti: Considerare anche i costi indiretti legati a problematiche di salute mentale, come il calo della reputazione aziendale o il rischio di conflitti interni.
- Benchmarking: Confrontare i risultati con altre aziende del settore o con standard di riferimento per valutare l'eccellenza nell'adozione di pratiche di benessere.

4. Impegno e soddisfazione dei dipendenti

- Cultura aziendale: Investigare attraverso sondaggi e focus group come la cultura aziendale impatti sull'efficacia della rete di supporto e sull'impegno dei dipendenti.
- Sviluppo di leadership: Studiare il ruolo dei leader nel promuovere e sostenere un ambiente di lavoro mentalmente sano e come questo influenzi la soddisfazione dei dipendenti.

5. Sostenibilità ed evoluzione a lungo termine

- Adattabilità: Esaminare casi studio di PMI che hanno adattato con successo i loro programmi di benessere in risposta a eventi esterni (come la pandemia di COVID-19).
- Formazione continua: Considerare come la formazione e il supporto continuo possano garantire la sostenibilità delle iniziative nel tempo.

Altri ambiti di indagine da considerare

- Integrazione delle tecnologie digitali: Valutare come strumenti digitali e piattaforme online possano supportare le iniziative di salute mentale e connessione tra dipendenti.
- Diversità e inclusione: Esplorare come una rete per ambienti di lavoro mentalmente sani possa promuovere una cultura inclusiva, tenendo conto delle diverse esigenze e bagaglio esperienziale dei dipendenti.

- Politiche di lavoro flessibile: Analizzare come orari di lavoro flessibili e opzioni di lavoro da remoto influenzino la salute mentale e il benessere generale.

Concentrandosi su questi punti, la ricerca avrà il potenziale di fornire informazioni preziose che non solo giustificheranno l'esistenza di queste reti, ma contribuiranno anche a migliorare le prassi lavorative, promuovendo una cultura della salute mentale nelle PMI in tutta Europa.

Esempi nel panorama europeo:

- Finlandia: [Collaborazione con l'Istituto nazionale per la salute sul lavoro](#)
- Grecia: [Collaborazione per l'uguaglianza e la qualità della salute](#)



Sintesi del processo



Report nazionali

Ogni partner ha sviluppato un report nazionale per fornire il panorama di promozione della salute mentale sul posto di lavoro nel proprio contesto. Le organizzazioni partner coinvolte nel progetto WELL@SME rappresentano Italia, Finlandia, Irlanda, Grecia, Danimarca, Portogallo, e Lettonia e sono stati indagati i quadri legislativi ed i dati a disposizione, le varie iniziative e programmi e le campagne di sensibilizzazione locali e nazionali.



Danish Committee
for Health Education



European Health
Futures Forum

The future of health and healthcare now



ANS
Anziani e non solo
Società cooperativa sociale



Éδρα social cooperative
activities for
vulnerable groups



EUROPEAN NETWORK OF
ACTIVE LIVING FOR MENTAL HEALTH



Mental Health Finland



RĪGA STRADIŅŠ UNIVERSITY

INSTITUTE OF OCCUPATIONAL SAFETY
AND ENVIRONMENTAL HEALTH

Report nazionale ITALIA



OBIETTIVO

In **Italia**, come in tutta Europa, le aziende stanno dedicando crescente attenzione alla salute mentale attraverso l'introduzione e l'implementazione di misure di welfare aziendale. Tuttavia, nel contesto italiano, tale approccio spesso rappresenta una scelta etica e innovativa, che dipende dalla volontà individuale dei proprietari e dei dirigenti aziendali. Nella pratica, sono ancora poche le aziende che intraprendono azioni concrete a favore dei propri dipendenti. Questo diventa ulteriormente complesso nel caso delle piccole e medie imprese, le cui risorse possono risultare più limitate.

Iniziative e programmi dei datori di lavoro

In Italia, le PMI che mirano a promuovere la salute mentale dei propri dipendenti spesso collaborano con associazioni specializzate o strutture sanitarie locali. I servizi offerti includono Programmi di Assistenza ai Dipendenti (EAP), consulenze psicologiche, corsi di gestione dello stress, sessioni di mindfulness e gruppi di auto-aiuto. Le statistiche indicano che i dipendenti apprezzano molto i "benefit flessibili", che comprendono buoni pasto, buoni per acquisti, assistenza medica e supporto per i familiari a carico. Le aziende possono inoltre adottare piattaforme di welfare online, che permettono ai dipendenti di prenotare servizi e accedere a una rete di attività convenzionate per utilizzare i crediti welfare.

Campagne di riduzione dello stigma e sensibilizzazione

Legislazioni e politiche

La Legge sulle Condizioni di Lavoro è stata approvata nel 2008, ma solo a partire dal 2021 sono state introdotte regolamentazioni e linee guida che definiscono il quadro giuridico per la salute mentale nei luoghi di lavoro. Questi documenti affrontano ufficialmente e regolano questioni relative all'ambiente lavorativo, come lo stress da lavoro, le molestie e gli abusi, e la gestione dei rischi psicosociali. Nonostante la presenza di tali normative, esistono ancora pochi strumenti e incentivi volti a stimolare i proprietari e i dirigenti a privilegiare il benessere mentale dei dipendenti. Inoltre, il processo di sostegno della salute mentale sul lavoro risulta spesso complesso e i dipendenti si sentono frequentemente scontenti nel rivendicare i propri diritti.

Ricerche e dati mancanti

Nel contesto italiano, si possono individuare diverse campagne di sensibilizzazione sulla salute mentale e di riduzione dello stigma ad essa associato, che coinvolgono istituzioni, associazioni, centri di ricerca e imprese di diverse dimensioni. Alcuni di questi programmi includono eventi e concorsi destinati alle aziende impegnate nella protezione, prevenzione e promozione della salute mentale sul posto di lavoro*.

Secondo ricerche recenti**, solo il 29% dei dipendenti ritiene che la propria azienda sia dotata di una cultura organizzativa inclusiva che supporta attivamente il benessere psicologico e combatte lo stigma correlato. Pertanto, è fondamentale che iniziative come le campagne di sensibilizzazione, la formazione sulla salute mentale e la promozione di una cultura di accettazione e sostegno siano integrate nella cultura aziendale per stabilire un ambiente di lavoro sano e inclusivo.

*<https://insiemeperlasalutementale.it/ceoforlife-lundbeck-awards/>

**BVA-Doxa, "Osservatorio sul benessere psicologico dei lavoratori in Italia", 2023

Una ricerca del 2023 rivela che nelle organizzazioni prive di supporto per la salute mentale, fino al 75% dei dipendenti sarebbe favorevole all'introduzione di tali servizi*. Inoltre, uno studio condotto dalla Harvard University ha confermato che i dipendenti felici e mentalmente sani sono mediamente il 31% più produttivi rispetto ai colleghi meno soddisfatti.

È quindi essenziale sensibilizzare riguardo ai costi invisibili dei disturbi mentali sul luogo di lavoro e fornire supporto concreto alle aziende italiane per implementare politiche di salute mentale, con l'obiettivo di migliorare sia la produttività che il benessere dei dipendenti.

A questo riguardo, sarebbe utile:

- Incoraggiare le associazioni di PMI a promuovere il benessere psicologico attraverso una prospettiva interaziendale e di rete, facilitando l'incontro tra offerta e domanda di servizi.
- Favorire la collaborazione tra le aziende e i servizi locali per agevolare l'accesso alle risorse disponibili sul territorio o nel sistema pubblico.
- Stimolare il trasferimento e la condivisione delle risorse di welfare tra le grandi imprese e le piccole medie imprese.

*BVA-Doxa, "Osservatorio sul benessere psicologico dei lavoratori in Italia", 2023

Panorama attuale e tendenze

Secondo un rapporto del 2022*, oltre il 68% delle PMI italiane ha raggiunto un livello elevato di welfare aziendale, dimostrando il ruolo di questo strumento come fattore di resilienza. Lo studio approfondisce la correlazione tra i livelli di welfare aziendale e i risultati economici positivi ottenuti dopo la pandemia.

Tuttavia, il quadro generale in Italia mostra che la maggior parte dei lavoratori è insoddisfatta della gestione della salute mentale nelle aziende. Un recente sondaggio** sul benessere emotivo e psicologico dei lavoratori ha rilevato che il 92% degli intervistati ritiene che le aziende dovrebbero prendersi cura

attivamente del benessere psicologico dei propri dipendenti, mentre l'85% considera la propria salute mentale strettamente legata al benessere lavorativo e viceversa.

* Welfare Index PMI, Rapporto 2022, Generali.

**BVA-Doxa, "Osservatorio sul benessere psicologico dei lavoratori in Italia", 2023

Report nazionale GRECIA



OBIETTIVO

Mettere in evidenza lo stato attuale delle pratiche relative alla salute mentale nelle Piccole Medie imprese in **Grecia**.

Iniziative e programmi dei datori di lavoro

In Grecia, si può individuare la presenza di alcune organizzazioni che si stanno impegnando nella conduzione di workshop e sessioni di formazione per fornire ai manager e ai dipendenti una serie di competenze necessarie per identificare e affrontare tempestivamente i problemi di salute mentale.

Inoltre, molte piccole e medie imprese offrono orari di lavoro flessibili e opzioni di lavoro a distanza, con l'obiettivo di ridurre lo stress e promuovere un equilibrio tra vita lavorativa e privata.

Legislazioni e politiche

Per quanto riguarda la legislazione in materia di salute mentale in Grecia, si fa riferimento alla Legge 3850 del 2010, che stabilisce i principi generali per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Successivamente, è stata introdotta la Strategia Nazionale per la Salute Mentale (2014-2020), la quale ha previsto azioni più specifiche, inclusi interventi mirati alla salute mentale nei luoghi di lavoro.

Tuttavia, nonostante l'esistenza di tali normative, l'applicazione è spesso insufficiente e si avverte la necessità di linee guida più dettagliate e di una supervisione più rigorosa per garantire il rispetto delle disposizioni.

Campagne di riduzione dello stigma e sensibilizzazione

Ricerche e dati mancanti

Nel contesto greco, il Governo e le organizzazioni non profit svolgono regolarmente campagne di sensibilizzazione per affrontare i problemi di salute mentale. La collaborazione tra agenzie governative, enti non profit e imprese private si è rivelata essenziale per promuovere tali iniziative. Tuttavia, lo stigma continua a costituire una barriera significativa e sono necessari sforzi persistenti per modificare le percezioni culturali e stimolare discussioni aperte sulla salute mentale.

Esiste una carenza di dati complessivi sulla prevalenza dei disturbi di salute mentale tra i dipendenti delle Piccole e Medie imprese. Si ritiene quindi, necessaria una ricerca più approfondita per comprendere le sfide specifiche incontrate dai vari settori nei contesti delle PMI. Inoltre, si riscontra una carenza di studi ed esiti sulla sostenibilità e sull'efficacia a lungo termine dei programmi e delle iniziative attuali per la salute mentale.

Panorama attuale e tendenze

Si registra una crescente consapevolezza sull'importanza della salute mentale, stimolata sia dalle iniziative del settore pubblico che dalle azioni promosse di quello privato. I disturbi mentali, come stress, ansia e depressione, sono comuni, specialmente tra i dipendenti che ricoprono ruoli e posizioni caratterizzati da forti responsabilità.

Le sfide più frequenti includono carichi di lavoro elevati, mancanza di sicurezza lavorativa e sistemi di supporto insufficienti. Tuttavia, la pandemia di COVID-19 ha portato molte imprese ad adottare la tipologia di lavoro a distanza e la possibilità di sperimentare orari più flessibili, producendo un impatto variabile sulla salute mentale.

Complessivamente, nonostante si siano ottenuti risultati positivi e miglioramenti, rimane ancora molta strada da fare per creare un ambiente di lavoro favorevole alla salute mentale nelle piccole e medie imprese greche.

Report nazionale PORTOGALLO



OBIETTIVO

In **Portogallo**, le Piccole e Medie Imprese costituiscono la colonna portante dell'economia del paese, rappresentando una parte significativa dell'occupazione lavorativa e dell'innovazione. Affrontare il tema della salute mentale sul posto di lavoro all'interno di queste organizzazioni è essenziale, poiché influisce direttamente sul benessere dei dipendenti, sulla produttività e sulla sostenibilità complessiva dell'azienda. Promuovere la consapevolezza sulla salute mentale e implementare sistemi di supporto nelle PMI può favorire un ambiente di lavoro più sano e contribuire al successo a lungo termine delle imprese.

Iniziative e programmi dei datori di lavoro	Legislazioni e politiche
<p>Di seguito sono riportati esempi di iniziative e pratiche promosse in Portogallo.</p> <p>La prima campagna prende il nome di “Mind your Mind” e si propone di sensibilizzare i cittadini riguardo le tematiche di salute mentale, sfatare miti associati, supportare l'identificazione dei sintomi e incoraggiare la ricerca di aiuto tramite supporto psicologico. La campagna è stata avviata nel 2020, durante la pandemia, e nel corso degli anni ha visto un'espansione globale arrivando a coinvolgere oltre 3.000 dipendenti in 10 mercati, con eventi e discussioni con specialisti e figure di rilievo. L'iniziativa ha anche visto la collaborazione con la Fondazione José Neves e l'utilizzo dell'app 29k per fornire strumenti di supporto.</p> <p>Inoltre, negli ultimi anni, le azioni del programma si sono specialmente focalizzate sulla sicurezza psicologica sul posto di lavoro, con sessioni di mindfulness e interventi di esperti, con l'obiettivo di creare e mantenere un ambiente di lavoro sano. L'impatto generale di “Mind your Mind” ha visto una totalità di 12.265 dipendenti beneficiari, con un investimento di €82.508,85.</p> <p>“Delta Feel Good” è la seconda pratica implementata in Portogallo con l'obiettivo di promuovere il benessere fisico e mentale dei dipendenti. L'iniziativa vede la messa in atto di attività come sentieri nella natura, yoga, workshop di life coaching e attività di prevenzione come il “giorno senza riunioni” il giovedì e formazione per i manager di team ibridi. Il programma ha visto una partecipazione crescente e feedback positivi, rafforzando il benessere generale e i legami interpersonali.</p>	<p>Con la legge numero 7 del 12 febbraio 2009, in Portogallo viene redatto il Codice del Lavoro, fonte principale per la regolazione dei rapporti di lavoro nel paese. Il provvedimento legislativo include disposizioni per la protezione della salute mentale dei dipendenti, come il diritto al supporto psicologico in caso di infortuni o malattie legate al lavoro (Articolo 283).</p> <p>Un ulteriore riferimento è rappresentato dalla Legge n. 102/2009, che stabilisce il regime giuridico per la promozione della salute e della sicurezza sul lavoro, includendo specifiche misure per la prevenzione dei rischi psicosociali. Questa legislazione impone ai datori di lavoro l'obbligo di garantire condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori in tutti gli aspetti del loro impiego. Ciò comprende non solo la configurazione e progettazione degli ambienti di lavoro, ma anche la selezione degli strumenti e dei metodi produttivi, con l'obiettivo di ridurre il lavoro monotono e ripetitivo e mitigare i rischi psicosociali.</p>
Campagne di riduzione dello stigma e sensibilizzazione	Ricerche e dati mancanti

Si possono individuare diverse campagne di sensibilizzazione implementate nel territorio portoghese.

Una di queste prende il nome di "Não há Saúde sem Saúde Mental" (Non c'è Salute senza Salute Mentale). Lanciata dal governo portoghese, questa campagna ha l'obiettivo di ridurre lo stigma associato alla salute mentale e incoraggiare le persone a cercare aiuto.

La seconda buona pratica, denominata "Vamos falar" (Parliamo), è promossa dall'Associazione Portoghese degli Psicologi e si concentra su diverse iniziative e campagne volte ad aumentare la consapevolezza sulla salute mentale, sia nei luoghi di lavoro sia in relazione a varie condizioni e avversità della vita, come le molestie sessuali e la disabilità.

Principali lacune identificate nel contesto portoghese:

- Mancanza di studi longitudinali: È assente una quantità adeguata di ricerche che monitorino i cambiamenti nel tempo riguardo alla gestione della salute mentale nelle PMI.
- Dati sulle Piccole e Medie Imprese nella gestione dei problemi di salute mentale: Mancano informazioni dettagliate riguardo a come le PMI affrontano e gestiscono le problematiche relative alla salute mentale dei dipendenti.
- Impatto del lavoro remoto sui lavoratori portoghesi: Non esistono studi sufficienti che analizzino come il lavoro a distanza influisca sulla salute mentale e sul benessere dei lavoratori in Portogallo.

Panorama attuale e tendenze

Nel contesto portoghese la situazione attuale si può riassumere nei seguenti punti:

- Maggiore Consapevolezza Post-COVID-19: La pandemia ha portato ad un aumento di consapevolezza riguardo alla salute mentale nei luoghi di lavoro. Numerose organizzazioni hanno iniziato a riconoscere l'importanza di promuovere il benessere mentale dei propri dipendenti.
- Stress Lavorativo: Un sondaggio condotto dall'Associazione Portoghese degli Psicologi nel 2022 ha rilevato che il 65% dei lavoratori portoghesi si sente stressato a causa delle richieste lavorative.
- Assenteismo e Presenzialismo: I problemi di salute mentale contribuiscono significativamente all'assenteismo e al presenzialismo. Nel sopra citato sondaggio (2022) si è osservato che circa il 20% dei dipendenti ha usufruito di giorni di malattia per problemi di salute mentale nel 2021.
- Legislazione sul Telelavoro: Il governo portoghese ha introdotto nuove normative a supporto del lavoro remoto, evidenziando l'importanza di considerare la salute mentale nella gestione del telelavoro (Legge n. 83/2021).
- Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR): Sempre più aziende stanno integrando la salute mentale nelle loro strategie di CSR, riconoscendo nel benessere mentale un ruolo cardine nel successo complessivo dell'impresa.

Inoltre, a seguito sono presentati una serie di fattori che Influenzano la Salute Mentale sul Posto di Lavoro:

- Alti Livelli di Ansia e Depressione: L'Istituto Nazionale di Statistica ha segnalato che circa un 18% dei lavoratori presenta disturbi d'ansia, mentre il 12% soffre di depressione. Si è riscontrato un aumento di questi dati dopo la crisi pandemica.
- Stress Lavorativo: Le principali fonti di stress includono elevate richieste lavorative, mancanza di controllo sui processi lavorativi e supporto inadeguato da parte della gestione.

- Equilibrio Vita-Lavoro: si è osservato che la sfumatura dei confini tra lavoro e vita personale, in particolare con l'aumento del lavoro remoto, ha aggravato lo stress e l'esaurimento.
- Stigma e Accessibilità: Lo stigma legato ai problemi di salute mentale continua a rappresentare un ostacolo significativo per i dipendenti che cercano aiuto. Inoltre, l'accesso ai servizi di salute mentale può essere problematico, in particolare nelle piccole e medie imprese e nelle aree rurali, dove le risorse sono spesso limitate.
- Cambiamenti Normativi: I recenti cambiamenti legislativi si sono concentrati sul miglioramento delle condizioni lavorative e del supporto alla salute mentale, con le nuove leggi sul telelavoro che obbligano i datori di lavoro a garantire il benessere mentale dei dipendenti che lavorano da remoto.
- Programmi Aziendali: Si è registrato un aumento significativo dei programmi di benessere aziendale che includono componenti relative alla salute mentale.
- Tecnologia e Salute Mentale: L'adozione di app e piattaforme digitali per la salute mentale è cresciuta, fornendo ai dipendenti risorse più accessibili per il supporto psicologico.

Report nazionale LETTONIA



OBIETTIVO

Evidenziare la situazione attuale delle politiche di salute mentale nelle piccole e medie imprese in **Lettonia**.

Iniziative e programmi dei datori di lavoro

In Lettonia, esistono numerose iniziative e programmi dedicati alla promozione della salute mentale nei luoghi di lavoro. Due esempi significativi di tali iniziative sono:

- Mission ZERO – un'iniziativa sostenuta da aziende socialmente responsabili, che pone al centro dei propri obiettivi i rischi psicosociali e il benessere mentale, considerandoli aspetti essenziali per una gestione aziendale efficace (www.misijanulle.lv).
- Iniziativa dell'Associazione Lettone di Psichiatri – focalizzata sull'incremento della consapevolezza riguardo alla depressione, attraverso la disponibilità di test autodiagnostici di facile utilizzo (www.depresija.lv).

Campagne di riduzione dello stigma e sensibilizzazione

Legislazioni e politiche

Nel contesto lettone, la salute mentale non è esplicitamente prioritaria nel quadro normativo; tuttavia, i rischi psicosociali sono riconosciuti come una delle principali categorie di rischio nei luoghi di lavoro.

A livello politico, vari documenti strategici trattano il benessere mentale sul posto di lavoro, come le "Linee Guida per la Salute Pubblica 2021-2027" e le "Linee Guida per la Protezione Sociale e le Politiche del Mercato del Lavoro 2021-2027".

Ricerche e dati mancanti

In Lettonia, esistono diverse campagne di sensibilizzazione volte a promuovere il benessere dei dipendenti e la salute mentale. Due di queste iniziative sono particolarmente rilevanti:

-Campagna "Human Being" di Mission ZERO: Comprende tre eventi destinati a aumentare la consapevolezza su vari aspetti del benessere lavorativo e della salute mentale.

-Piattaforma web ESparveslibu.lv: Creata nell'ambito di un progetto del Fondo Sociale Europeo per la promozione della salute, questa piattaforma offre una vasta gamma di materiali e strumenti, inclusi quelli specificamente dedicati al benessere mentale.

Come indicato dal "Piano di sviluppo per il Settore della Sicurezza e Salute sul Lavoro", i rischi psicosociali sono riconosciuti come uno dei cinque principali rischi sia dai datori di lavoro che dai dipendenti.

Si osserva una carenza di ricerche periodiche focalizzate sul benessere mentale nei luoghi di lavoro, necessarie per garantire interventi e iniziative basati su evidenze concrete.

Panorama attuale e tendenze

L'aumento dei fattori di rischio psicosociale nei luoghi di lavoro e l'incremento delle malattie professionali legate allo stress in Lettonia mettono in luce l'urgenza di implementare interventi proattivi.

Tradizionalmente, le discussioni sulla salute e sicurezza sul lavoro si sono concentrate prevalentemente sui rischi fisici e sull'ergonomia. È pertanto essenziale sensibilizzare i datori di lavoro e i responsabili delle politiche sui rischi psicosociali, elevandoli a priorità strategica.

È fondamentale integrare in modo più completo le considerazioni relative alla salute mentale nei luoghi di lavoro all'interno del quadro normativo, degli obiettivi fondamentali e dei piani d'azione delle iniziative strategiche.

Report nazionale FINLANDIA



OBIETTIVO

Sottolineare la panoramica attuale delle politiche di salute mentale nelle piccole e medie imprese in **Finlandia**.

Iniziative e programmi dei datori di lavoro

In Finlandia, sono presenti molteplici iniziative e programmi mirati a favorire la salute mentale nei luoghi di lavoro. Due esempi rilevanti di queste iniziative sono:

- “Mental Health First Aid® Training”

Implementato da MIELI, questo programma ha l'obiettivo di fornire competenze di primo soccorso per la salute mentale nei luoghi di lavoro, consentendo ai dipendenti di riconoscere le sfide legate alla salute mentale e offrire supporto. Attraverso corsi di formazione, i partecipanti imparano a identificare i problemi di salute mentale, fornire primo soccorso e indirizzare le persone verso l'assistenza professionale.

- Programma di “Abilità al Lavoro”

Implementato dal Ministero degli Affari Sociali e della Salute (STM), il programma mira a migliorare la capacità lavorativa e l'occupazione, con un'attenzione particolare per le persone che affrontano problemi di salute mentale o sono a rischio di disabilità. Le misure adottate includono la formazione di coordinatori per l'abilitazione lavorativa, servizi di supporto all'occupazione e lo sviluppo della collaborazione con i datori di lavoro.

Legislazioni e politiche

In Finlandia, la regolamentazione e le politiche riguardanti la salute mentale nei luoghi di lavoro sono strutturate attraverso una serie di leggi, regolamenti e linee guida. Di seguito, un riassunto dei principali elementi:

- Legge sulla Sicurezza Occupazionale (738/2002): Questa legge obbliga i datori di lavoro a garantire la sicurezza e la salute dei propri dipendenti sul posto di lavoro.

- Legge sulla Salute Occupazionale (1383/2001): Questa legge richiede ai datori di lavoro di organizzare assistenza sanitaria occupazionale preventiva per tutti i dipendenti.

- Legge sull'Uguaglianza (1325/2014): Questa legge vieta la discriminazione sul posto di lavoro e richiede la promozione dell'uguaglianza.

- Legge sui Contratti di Lavoro (55/2001): Questa legge regola il rapporto tra datori di lavoro e dipendenti, definendo diritti e obblighi reciproci.

- Legge sulle Ferie Annuali (162/2005): Questa legge regola il diritto dei dipendenti alle ferie annuali e la retribuzione ad esse associata.

Nonostante queste leggi offrano una base solida, esiste ancora spazio per migliorare l'applicazione della Legge sull'Uguaglianza, al fine di affrontare in

Inoltre, diverse iniziative sono state implementate da vari datori di lavoro per promuovere la salute mentale. Tra queste, il modello di cura precoce, la terapia breve e il servizio "Auntie," che prevede incontri online con professionisti della salute mentale per fornire supporto ai dipendenti. Le compagnie di assicurazione pensionistica, dal canto loro, hanno attuato numerose azioni per promuovere il benessere mentale, inclusa l'introduzione di categorie di pagamento per la capacità lavorativa dedicate alle aziende.

In Finlandia, l'Istituto di Salute Occupazionale ha sviluppato un Mental Health Toolkit (progetto 2023-2025) focalizzato su strumenti e metodi per sostenere la salute mentale nei vari ambiti professionali. L'obiettivo è potenziare la capacità dei luoghi di lavoro e delle comunità lavorative di supportare la salute mentale e di affrontare le sfide della vita lavorativa in continua evoluzione, con particolare attenzione alla capacità lavorativa mentale.

modo più efficace le problematiche legate alla salute mentale nei luoghi di lavoro.

Campagne di riduzione dello stigma e sensibilizzazione

In Finlandia, sono state realizzate numerose campagne educative, programmi di formazione e iniziative finalizzati a ridurre lo stigma associato alla salute mentale e a promuovere una cultura orientata al benessere mentale. Ecco alcuni esempi:

- Il progetto "Handprint of Mental Health", attuato dall'Istituto di Salute Occupazionale, mira a migliorare la salute mentale nei luoghi di lavoro e a combattere lo stigma attraverso l'offerta di strumenti concreti e modelli operativi per la promozione del benessere mentale. Inoltre, include corsi di formazione e workshop destinati sia ai datori di lavoro che ai dipendenti, fornendo risorse pratiche per supportare e integrare la salute mentale nell'ambiente lavorativo.

- Il "Programma di Salute Mentale sul Luogo di Lavoro", implementato dall'Istituto di Salute Occupazionale, si prefigge l'obiettivo di promuovere la salute mentale nei luoghi di lavoro e di creare ambienti lavorativi favorevoli al benessere mentale. Tra le azioni intraprese, il programma include corsi di formazione per

Ricerche e dati mancanti

È necessaria un'ulteriore ricerca sui problemi di salute mentale che riguardano diversi gruppi della popolazione e le loro esigenze nel contesto lavorativo. È fondamentale approfondire la comprensione della situazione di gruppi specifici, poiché la ricerca attuale potrebbe non considerare adeguatamente le sfide legate alla salute mentale di categorie particolarmente vulnerabili, come immigrati, lavoratori anziani, minoranze e lavoratori part-time. Inoltre, risulta essenziale condurre studi più ampi sui fattori di rischio psicosociale in vari ambienti lavorativi e analizzare i loro effetti sulla salute mentale dei dipendenti. È necessario effettuare ricerche sperimentali per valutare l'efficacia di diverse misure preventive e delle migliori pratiche per promuovere la salute mentale nei luoghi di lavoro. Infine, è altrettanto importante esaminare l'impatto degli strumenti di lavoro digitali e del lavoro remoto sulla salute mentale, con particolare attenzione agli effetti a lungo termine.

manager e dipendenti, finalizzati a supportare la salute mentale. Inoltre, prevede la valutazione e la gestione dei rischi psicosociali, e offre buone pratiche e modelli operativi per favorire il benessere mentale sul posto di lavoro

- La Settimana della Salute Mentale, organizzata da MIELI, ha come fine principale aumentare la consapevolezza sui problemi di salute mentale e ridurre lo stigma ad essi associato. Durante questa settimana, vengono organizzati eventi, seminari e discussioni in tutto il territorio finlandese. Ogni anno, i temi trattati variano e affrontano diverse tematiche relative alla salute mentale, offrendo così una panoramica completa e aggiornata su questioni importanti per il benessere mentale.

- Il supporto e la consulenza individuale nei luoghi di lavoro, offerto da vari fornitori di servizi di salute occupazionale, mira a fornire assistenza ai dipendenti in materia di salute mentale. Tra le azioni incluse vi sono i servizi di psicologi o terapisti occupazionali, servizi di gestione delle crisi e gruppi di supporto. Inoltre, sono disponibili consulenze personali e chat di supporto per rispondere alle esigenze specifiche dei lavoratori e offrire un aiuto mirato.

Panorama attuale e tendenze

Negli ultimi anni, le sfide legate alla salute mentale sono aumentate significativamente nella vita lavorativa in Finlandia. Nel 2020, i problemi di salute mentale sono diventati la causa principale delle assenze per malattia nel paese. Nel 2023, secondo l'Istituto Nazionale delle Pensioni, si sono registrate oltre 100.000 persone in congedo per motivi di salute mentale. I fattori più comuni alla base di queste assenze sono di natura socio-emozionale e, in particolare, il carico cognitivo. Mentre, un dato molto variabile si riscontra nella percezione del senso di comunità sul posto di lavoro: circa un quarto dei lavoratori avverte una forte appartenenza al proprio ambiente lavorativo (Istituto Finlandese di Salute Occupazionale, 2024).

Recentemente, è stato osservato un incremento delle iniziative volte a promuovere la salute mentale nei luoghi di lavoro rispetto al passato. È previsto che in futuro si continui a investire ulteriormente in questo settore, per affrontare in modo più efficace le sfide emergenti.

Report nazionale IRLANDA



OBIETTIVO

Evidenziare la situazione attuale delle politiche di salute mentale nelle piccole e medie imprese in **Irlanda**.

Iniziative e programmi dei datori di lavoro

Nel contesto irlandese, è possibile trovare numerosi programmi di assistenza per i dipendenti forniti da aziende commerciali. Questi programmi offrono principalmente supporto online e telefonico, con alcune opzioni per incontri di persona. I servizi disponibili spaziano dall'accesso a consulenti e psicoterapeuti a quello con coach per la salute e il benessere. Tuttavia, le piccole imprese spesso non hanno un accesso regolare a tali fornitori commerciali e devono fare affidamento sui servizi sanitari tradizionali e su risorse online fornite da organizzazioni di beneficenza.

Legislazioni e politiche

Ai sensi degli [Employment Equality Acts \(2015\)](#), i datori di lavoro sono tenuti a garantire la tutela della salute, della sicurezza e del benessere dei propri dipendenti, includendo sia la salute fisica che quella mentale ed emotiva. Questo obbligo si estende sia ai dipendenti che stanno attualmente affrontando difficoltà di salute mentale, sia a quelli che hanno avuto tali difficoltà in passato. L'ambito di applicazione della legge sull'uguaglianza per le persone con problemi di salute mentale è ampio.

In generale, la legge viene applicata in modo efficace, specialmente quando i dipendenti fanno parte di sindacati o lavorano per grandi datori di lavoro. Tuttavia, è comune riscontrare forme di discriminazione inconscia. Un problema significativo riguarda l'accesso al supporto necessario per presentare un reclamo in tribunale. Inoltre, i dipendenti spesso si sentono riluttanti a sollevare preoccupazioni, a meno che i datori di lavoro non promuovano attivamente una cultura in cui la salute mentale non è soggetta a stigmatizzazione.

Campagne di riduzione dello stigma e sensibilizzazione

Ricerche e dati mancanti

Nonostante gli sforzi per aumentare la consapevolezza e combattere gli stereotipi, molte persone continuano ad associare la malattia mentale a sentimenti di vergogna e fallimento personale.

Un dato significativo emerge da un sondaggio del 2020 ([Mental health stigma survey](#)) sullo stigma della salute mentale, il quale rivela che il 63% degli intervistati in considera il ricorso a un aiuto professionale per difficoltà di salute mentale come un segno di fallimento personale.

Tuttavia, si registra la presenza di numerose campagne di sensibilizzazione, tra cui:
- [See Change "Say No To Mental Health Stigma"](#): Fondata nel 2010, See Change è una partnership nazionale che si propone di trasformare le opinioni della popolazione sui problemi di salute mentale. L'organizzazione si dedica specificamente a ridurre lo stigma e la discriminazione associati a tali problemi attraverso iniziative comunitarie.

- Programmi di riduzione dello stigma: Varie organizzazioni e campagne si concentrano sulla riduzione dello stigma, aumentando la consapevolezza e sfidando gli stereotipi. Un esempio significativo è rappresentato dalla campagna "[Walk in My Shoes](#)", che ha messo in luce le diverse modalità attraverso cui lo stigma può manifestarsi e ha affrontato varie condizioni di salute mentale con un approccio inclusivo e articolato.

Studi Longitudinali: Sono necessari studi a lungo termine per monitorare i cambiamenti nella salute mentale nel tempo. Questi studi potrebbero esplorare fattori come gli stress legati al lavoro, i meccanismi di coping e l'impatto delle politiche aziendali.

Intersezionalità: La ricerca dovrebbe considerare l'intersezione della salute mentale con altre identità (ad esempio, etnia, genere, disabilità). Comprendere come questi fattori intersecanti influenzino le esperienze di salute mentale sul lavoro è essenziale.

Lavoro da Remoto: Con l'aumento del lavoro da remoto, è importante investigare il suo impatto sulla salute mentale. Fattori come l'isolamento, l'equilibrio tra vita lavorativa e personale e la fatica digitale meritano approfondimento.

Cultura Organizzativa: Gli studi dovrebbero esaminare la cultura organizzativa, inclusi lo stigma, i sistemi di supporto e il ruolo della leadership nella promozione del benessere mentale.

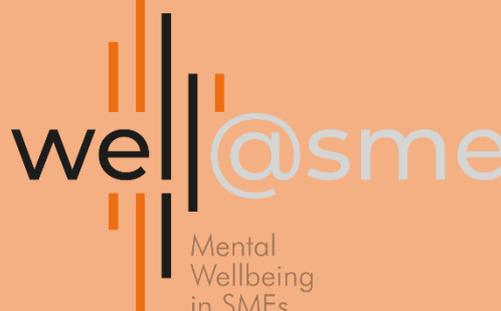
Interventi Efficaci: Con un numero elevato di fornitori privati di programmi di assistenza ai dipendenti, è necessaria una maggiore valutazione dell'efficacia degli interventi sul luogo di lavoro (ad esempio, programmi di salute mentale, modalità di lavoro flessibili, interventi online e basati sull'intelligenza artificiale).

Panorama attuale e tendenze

Facendo riferimento al contesto attuale irlandese, una [ricerca](#) dettagliata e innovativa del 2023 condotta dall'University College Cork (UCC), che ha coinvolto oltre 1.500 aziende, ha rilevato quanto segue:

- Una azienda irlandese su cinque ha affrontato problemi legati alla salute mentale nell'ultimo anno.
- L'assenteismo dovuto a problematiche di salute mentale è in aumento.
- Il 60% dei dipendenti riporta un incremento del livello di stress.
- Mancanza di Investimenti: Sorprendentemente, l'80% dei datori di lavoro in Irlanda non investe nella salute mentale sul luogo di lavoro. Solo il 20% dei datori di lavoro dispone di un budget dedicato alle iniziative per la salute mentale.
- Responsabilità per il Benessere dei Dipendenti: Sebbene il 76% dei datori di lavoro consideri la salute mentale e il benessere dei dipendenti una propria responsabilità, solo il 32% ha una risposta organizzativa strutturata per affrontare questi aspetti.

Report nazionale BELGIO



OBIETTIVO

Mettere in evidenza lo stato attuale delle pratiche relative alla salute mentale nelle Piccole Medie imprese in **Belgio**.

Iniziative e programmi dei datori di lavoro

In Belgio, vengono utilizzati strumenti scientificamente convalidati che rilevano e intervengono ai primi segni di disagio psicologico. Inoltre, sono state sviluppate iniziative specifiche che promuovono il benessere mentale dei lavoratori autonomi, offrendo supporto su misura

Legislazioni e politiche

Per quanto riguarda la legislazione in materia di salute mentale in Belgio, si fa riferimento a diverse disposizioni legislative, tra cui le più significative:

- Il "Piano Nazionale d'Azione per migliorare il benessere dei lavoratori nello svolgimento del loro lavoro per il periodo 2022-2027" delinea misure strategiche per migliorare la salute mentale e prevenire i rischi psicosociali nei luoghi di lavoro belgi.
- La Legge del 28 febbraio 2014 integra la Legge del 4 agosto 1996 sul benessere dei dipendenti sul lavoro, affrontando in particolare le questioni di violenza, molestia e molestie sessuali sul luogo di lavoro.
- La Legge del 28 marzo 2014, che modifica il Codice Giudiziario, e il Decreto Reale del 10 aprile 2014 riguardano la prevenzione dei rischi psicosociali sul lavoro.

Il Belgio adotta un sistema proattivo, piuttosto che reattivo, per la prevenzione dei rischi psicosociali. Questo approccio sarebbe più efficace se sostenuto da attori chiave, tra cui gli ispettorati del lavoro, i partner sociali e gli esperti di salute e sicurezza sul lavoro.

Campagne di riduzione dello stigma e sensibilizzazione	Ricerche e dati mancanti
<p>In Belgio, il governo, insieme a ONG e aziende private, promuove diverse campagne di sensibilizzazione e programmi educativi per ridurre lo stigma associato ai problemi di salute mentale e favorire il benessere psicologico. Un esempio rilevante è rappresentato da una mini-serie di podcast sul benessere mentale al lavoro, sostenuta dal governo come parte di una campagna più ampia volta a stimolare la discussione sulla salute mentale. Nei podcast, individui condividono le loro esperienze di burnout e dialogano con esperti sui temi del benessere psicologico sul posto di lavoro. Ogni episodio, dei tre previsti, approfondisce un tema centrale, iniziando dall'importanza della prevenzione e dal riconoscimento dei sintomi dello stress cronico e del burnout.</p> <p>Oppure, "Te Gek", un'organizzazione con sede in Fiandre, fornisce informazioni e conduce campagne volte a ridurre lo stigma e aumentare la consapevolezza sulla salute mentale, con particolare attenzione anche agli ambienti lavorativi.</p>	<p>Recenti ricerche ci informano che negli ultimi cinque anni, in Belgio, il numero di casi di burnout e depressioni a lungo termine è aumentato del 46%. Le donne rappresentano più di due terzi di coloro che soffrono di burnout, con particolare incidenza tra quelle di età compresa tra 50 e 64 anni. Tuttavia, l'aumento maggiore nella disabilità a lungo termine dovuta alla depressione si osserva tra i lavoratori autonomi di età compresa tra 25 e 39 anni, con un incremento del 20% nel 2021 e del 151% negli ultimi cinque anni.</p> <p>Alla luce di questi dati, risulta particolarmente utile avviare ulteriori ricerche sui problemi di salute mentale con una prospettiva di genere. È altresì fondamentale investigare la prevalenza e l'impatto dei problemi di salute mentale in tutti i tipi di status lavorativo e in vari settori industriali. Inoltre, è consigliabile esaminare e mettere in rilievo l'efficacia delle iniziative per la salute mentale, evidenziando i benefici sociali ed economici derivanti dalla loro implementazione, con particolare attenzione alla riduzione dell'assenteismo e al miglioramento della produttività.</p>

Panorama attuale e tendenze
<p>Secondo i sondaggi nazionali belgi sulle condizioni di lavoro, condotti nel 2015 tra 2.500 dipendenti e nel 2021 tra 4.198 dipendenti, negli ultimi 12 mesi si sono verificati i seguenti dati:</p> <ul style="list-style-type: none">- Il 33% dei dipendenti ha dichiarato di sperimentare abitualmente o sempre stress sul posto di lavoro (2015);- Il 9% ha subito intimidazioni, violenze o bullismo (2021);- L'11% ha riportato abusi verbali o minacce (2021);- Il 2% ha vissuto comportamenti sessuali indesiderati (2021). <p>Il Belgio è riconosciuto come un pioniere nella promozione della salute mentale sul lavoro, avendo adottato iniziative rilevanti e sviluppato una serie di misure concrete attraverso il piano federale per il benessere mentale sul lavoro. Durante la recente Conferenza di Alto Livello sulla Salute Mentale e il Lavoro, organizzata a gennaio 2024 sotto la Presidenza belga del Consiglio dell'Unione Europea, la Vice Primo Ministro e Ministra della Pubblica Amministrazione, Petra De Sutter, ha evidenziato l'approccio olistico del Belgio. In questa occasione, De Sutter ha illustrato come quattro ministri abbiano collaborato</p>

per la creazione di un programma integrato per il benessere mentale dei lavoratori, dei dipendenti pubblici e dei lavoratori autonomi. Questo piano ha facilitato il reclutamento di ulteriori ispettori, investito nella ricerca scientifica e fornito strumenti gratuiti per l'analisi dei rischi. Inoltre, il settore pubblico ha introdotto il diritto alla disconnessione, una misura che ha rapidamente influenzato anche il settore privato. È stato istituito un servizio di supporto di primo livello per i lavoratori autonomi e creata una rete federale per la salute mentale sul lavoro, che coordina i vari dipartimenti governativi competenti in questo ambito. L'origine di tali rischi è da ricercarsi nelle condizioni lavorative e nell'organizzazione del lavoro.