

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Sicurezza nei cantieri e benessere organizzativo: dalla prevenzione degli infortuni alla gestione dei rischi psicosociali.

Dott.ssa Monica Livella



La nuova campagna europea EU-OSHA 2026–2028: la salute mentale al centro della prevenzione

Il 13 ottobre 2026, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha lanciato la nuova campagna europea **«Ambienti di lavoro sani e sicuri 2026–2028 – Insieme per la salute mentale sul lavoro»**, dedicata alla **prevenzione dei rischi psicosociali e alla promozione del benessere mentale negli ambienti di lavoro**.

La campagna rappresenta un importante passo avanti nell'evoluzione della cultura europea della prevenzione, **riconoscendo che la salute e la sicurezza dei lavoratori non dipendono soltanto dalla protezione dai rischi fisici, chimici e biologici, ma anche dalla qualità dell'organizzazione del lavoro, dalle relazioni professionali, dai carichi di lavoro e dalle condizioni che possono generare stress e disagio psicologico**.

Il messaggio centrale è che **la salute mentale non costituisce un tema separato dalla sicurezza sul lavoro, ma ne rappresenta una componente essenziale**.

Il ruolo dell'INAIL e le nuove prospettive della prevenzione

In Italia, l'INAIL, in qualità di Focal Point nazionale dell'EU-OSHA, svolge un ruolo fondamentale nella promozione e diffusione delle campagne europee.

La nuova campagna europea sarà promossa anche a livello nazionale attraverso iniziative di informazione, sensibilizzazione e confronto, con l'obiettivo di rafforzare l'attenzione verso i rischi psicosociali e il benessere organizzativo.

In questo contesto, il settore delle costruzioni assume particolare rilevanza: **alla tradizionale esposizione ai rischi fisici si affiancano infatti pressioni temporali, complessità organizzative, interferenze tra imprese e difficoltà comunicative che possono incidere sul benessere psicologico e sulla sicurezza dei lavoratori.**

Sicurezza nei cantieri e benessere organizzativo

I dati INAIL: malattie professionali di origine psichica

Le banche dati Inail e gli Open Data Inail consentono di rilevare i casi riconosciuti di **malattia professionale di origine psichica o mentale**, fornendo quindi una prima base informativa utile per analisi statistiche e approfondimenti .

Tuttavia, il disagio organizzativo e il malessere psicologico legato al lavoro non sempre si traducono in una malattia professionale. Molto spesso questi fattori agiscono indirettamente, **aumentando il rischio di errore umano**, riducendo l'attenzione, compromettendo la capacità decisionale e **contribuendo all'insorgenza di infortuni o di altre patologie correlate al lavoro.**

Per questo motivo il **fenomeno risulta più complesso da misurare** rispetto ad altri rischi professionali.

I dati INAIL

Le banche dati Inail rappresentano comunque uno strumento prezioso per sviluppare analisi mirate anche sul settore edile, integrando i dati sugli infortuni, sulle malattie professionali e sugli andamenti dei diversi comparti produttivi, al fine di individuare possibili correlazioni tra condizioni organizzative, salute mentale e sicurezza sul lavoro

Le malattie Professionali :una riflessione generale

> Malattie Professionali > Denunciate > Totale gestioni (Industria e Servizi, Agricoltura, Conto Stato)
> Analisi Gestionale

Analisi per gestione e anno di protocollazione

Aggiornamento dati: 30/04/2026

	Anno di protocollazione				
Gestione	2021	2022	2023	2024	2025
Industria e Servizi	45.555	50.063	60.431	73.594	82.218
Agricoltura	9.152	10.015	11.488	14.001	15.340
Per conto dello Stato	491	545	656	743	754
Totale	55.198	60.623	72.575	88.338	98.312

Le malattie Professionali :una riflessione generale

Un elemento che emerge è la **crescita costante delle denunce di malattia professionale**. Si passa dalle 55.198 denunce del 2021 alle 98.312 del 2025, con un incremento di oltre il 78% in cinque anni.

È un dato che merita attenzione perché ci ricorda che la **tutela della salute dei lavoratori non può essere misurata soltanto attraverso gli infortuni**.

Le malattie professionali rappresentano una dimensione altrettanto importante della prevenzione, spesso meno visibile perché i loro effetti si manifestano progressivamente.

L'aumento delle denunce non equivale tuttavia automaticamente a un aumento della stessa entità delle malattie effettivamente riconosciute. Può riflettere anche **una maggiore sensibilità verso i rischi professionali, una migliore capacità diagnostica e una maggiore propensione alla denuncia**.

Il dato segnala comunque la **necessità di rafforzare la prevenzione** delle esposizioni lavorative di lungo periodo.

> Malattie Professionali > Denunciate > Totale gestioni (Industria e Servizi, Agricoltura, Conto Stato) >
Caratteristiche malattia professionale

Analisi per Settore ICD10 e anno di protocollazione

Aggiornamento dati: 30/04/2026

Settore ICD-10	Classe ICD-10	2021	2022	2023	2024	2025
Disturbi psichici e comportamentali (F00-F99)	Disturbi psichici di natura organica, compresi quelli sintomatici (F00-F09)	11	17	14	18	25
	Schizofrenia, disturbo schizotipico e disturbi deliranti (F20-F29)	0	1	1	4	0
	Disturbi dell'umore [affettivi] (F30-F39)	71	68	59	60	94
	Disturbi nevrotici, legati a stress e somatoformi (F40-F48)	320	292	328	363	474
	Sindromi comportamentali associate a disfunzioni fisiologiche e a fattori fisici (F50-F59)	0	1	0	0	0
	Disturbi della personalità e del comportamento nell'adulto (F60-F69)	5	1	5	10	9
Totale		407	380	407	455	602

I dati INAIL dei disturbi psichici

Le denunce passano da 407 nel 2021 a 602 nel 2025, con una crescita di quasi il 48%. L'incremento più evidente si registra nell'ultimo anno, quando si passa da 455 a 602 denunce.

L'aspetto più interessante riguarda la composizione di queste patologie.

Nel 2025, ben 474 denunce su 602, pari al **78,7%**, riguardano disturbi nevrotici, legati a **stress**. Si tratta della categoria nettamente prevalente.

Anche i disturbi dell'umore aumentano, passando da 71 denunce nel 2021 a 94 nel 2025.

Questi dati suggeriscono che **il tema del disagio psicologico correlato al lavoro merita una crescente attenzione**.

Va però sottolineato che le **602 denunce non rappresentano la reale diffusione del disagio psicologico nei luoghi di lavoro**. Molte situazioni di **stress, affaticamento mentale, conflittualità o malessere organizzativo non si traducono in una denuncia di malattia professionale**. Il problema, quindi, potrebbe essere molto più ampio di quanto emerge dalle statistiche assicurative.

		Anno di protocollazione				
Settore ICD-10	Classe ICD-10	2021	2022	2023	2024	2025
Disturbi psichici e comportamentali (F00-F99)	Disturbi psichici di natura organica, compresi quelli sintomatici (F00-F09)	1	1	1	1	8
	Schizofrenia, disturbo schizotipico e disturbi deliranti (F20-F29)	0	0	1	1	0
	Disturbi dell'umore [affettivi] (F30-F39)	8	14	13	9	12
	Disturbi nevrotici, legati a stress e somatoformi (F40-F48)	49	57	48	62	70
	Disturbi della personalità e del comportamento nell'adulto (F60-F69)	0	0	2	3	1
Totale		58	72	65	76	91

		Anno di protocollazione				
Settore ICD-10	Classe ICD-10	2021	2022	2023	2024	2025
Disturbi psichici e comportamentali (F00-F99)	Disturbi psichici di natura organica, compresi quelli sintomatici (F00-F09)	0	0	0	2	1
	Disturbi dell'umore [affettivi] (F30-F39)	3	4	4	4	5
	Disturbi nevrotici, legati a stress e somatoformi (F40-F48)	32	19	18	24	30
	Disturbi della personalità e del comportamento nell'adulto (F60-F69)	0	0	1	1	1
Totale		35	23	23	31	37

I dati INAIL dei disturbi psichici nei settori prevalenti

I dati relativi ai comparti della **sanità e assistenza sociale** e della **pubblica amministrazione**, sono rappresentati, a livello nazionale, dei settori nei quali nel periodo 2021-2025 si registrano i **numeri più elevati**, in valore assoluto, di denunce di malattie professionali riconducibili a disturbi psichici e comportamentali.

Nel settore sanitario si osserva una crescita significativa delle denunce, che passano da 58 a 91. Nel 2025, 70 riguardano disturbi nevrotici, legati a stress.

Il dato può essere letto alla luce delle caratteristiche organizzative del settore: responsabilità elevate, carichi emotivi, rapporti con pazienti e familiari, turnazioni e pressione lavorativa.

Questo confronto suggerisce una riflessione importante: **i rischi psicosociali non dipendono esclusivamente dalla natura dell'attività lavorativa, ma anche dalle condizioni organizzative nelle quali essa viene svolta.**

.

> Malattie Professionali > Denunciate > Industria e Servizi > Analisi Settoriale

Analisi per attività economica e anno di protocollazione

Aggiornamento dati: 30/04/2026

	Anno di protocollazione				
Settore di attività economica (Sezione Ateco)	2021	2022	2023	2024	2025
.....					
.....					
F COSTRUZIONI	8.825	10.263	12.887	16.751	19.783
.....					
.....					

I dati INAIL

Nel 2025, inoltre, il settore delle costruzioni rappresenta circa **il 24% delle denunce di mp dell'intera gestione Industria e Servizi.**

È un dato che richiama l'attenzione sulla rilevanza delle esposizioni professionali in edilizia: **movimentazione manuale dei carichi, posture incongrue, vibrazioni, rumore, polveri e altri fattori di rischio.**

Ma il dato offre anche l'occasione per ampliare la riflessione.

Il settore edile è caratterizzato da una particolare complessità organizzativa: presenza contemporanea di più imprese, subappalti, interferenze tra lavorazioni, pressioni sui tempi di consegna e frequenti cambiamenti dell'ambiente di lavoro.

Sono tutti elementi che possono incidere non soltanto sulla sicurezza fisica, ma anche sul benessere psicologico dei lavoratori.

Non possiamo ricavare dai soli dati delle denunce un rapporto causale diretto tra organizzazione del lavoro e aumento delle malattie professionali. Possiamo però affermare che **la prevenzione nel settore edile deve integrare sempre di più la dimensione fisica con quella organizzativa e psicosociale.**

Analisi per Settore ICD10 e anno di protocollazione

Aggiornamento dati: 30/04/2026

Selezione analisi

Att. economica 

Att. economica (Ateco)

F COSTRUZIONI

		Anno di protocollazione				
Settore ICD-10	Classe ICD-10	2021	2022	2023	2024	2025
Disturbi psichici e comportamentali (F00-F99)	Disturbi psichici di natura organica, compresi quelli sintomatici (F00-F09)	1	1	0	0	0
	Disturbi dell'umore [affettivi] (F30-F39)	1	0	3	1	1
	Disturbi nevrotici, legati a stress e somatoformi (F40-F48)	4	6	7	7	6
	Disturbi della personalità e del comportamento nell.adulto (F60-F69)	0	0	0	1	0
Totale		6	7	10	9	7

I dati INAIL disturbi psichici nel settore costruzioni

A fronte di quasi 20.000 denunce complessive di malattia professionale nel settore delle costruzioni, nel 2025 troviamo **soltanto 7 denunce per disturbi psichici e comportamentali**.

Sarebbe certamente sbagliato concludere che il settore delle costruzioni sia sostanzialmente immune dai rischi psicosociali.

Al contrario, il numero estremamente ridotto delle denunce pone **una domanda: quanto del disagio psicologico realmente presente nei cantieri riesce a emergere attraverso gli strumenti tradizionali di rilevazione delle malattie professionali?**

Le possibili spiegazioni sono diverse.

Da un lato, la **difficoltà di riconoscere e dimostrare il rapporto causale** tra condizioni di lavoro e disturbi psichici. Dall'altro, la **cultura professionale del settore**, nella quale la resistenza fisica e psicologica è spesso considerata una caratteristica naturale del mestiere.

Ciò che **va sicuramente scongiurato** è il rischio è che il disagio psicologico rimanga invisibile nelle statistiche, pur continuando a produrre conseguenze sull'attenzione, sulla capacità decisionale, sui comportamenti e, indirettamente, sulla sicurezza dei lavoratori.

Al di là dei rischi fisici

E questo ci porta a una considerazione fondamentale: **la salute mentale non è una dimensione separata dalla sicurezza sul lavoro.**

Un lavoratore sottoposto a pressioni eccessive, affaticato mentalmente, preoccupato o inserito in un'organizzazione caratterizzata da scarsa comunicazione e conflittualità può avere maggiori difficoltà a mantenere l'attenzione, valutare correttamente i pericoli e adottare comportamenti sicuri.

Per questo motivo dobbiamo **superare una concezione della prevenzione concentrata esclusivamente sui rischi fisici e sugli adempimenti normativi.**

La qualità dell'organizzazione del lavoro, la leadership dei preposti, la comunicazione tra le imprese, il coinvolgimento dei lavoratori e la gestione dei carichi di lavoro diventano elementi fondamentali della prevenzione.

In definitiva, **un cantiere psicologicamente più sicuro può diventare anche un cantiere fisicamente più sicuro.**

Ed è proprio da questa consapevolezza che dobbiamo partire per affrontare il tema del benessere organizzativo nel settore delle costruzioni.

Sicurezza nei cantieri e benessere organizzativo: uno studio europeo

Nel 2023, la Comunicazione della Commissione europea su un approccio globale alla salute mentale ha sollecitato un'iniziativa faro a livello europeo, denominata "Luoghi di lavoro sani", sui rischi psicosociali e sulla salute mentale sul lavoro, con particolare attenzione ai settori professionali nuovi e trascurati, tra cui l'agricoltura e l'edilizia.

In risposta a tale richiesta, è stato **pubblicato nel 2024 un rapporto che esamina le evidenze sui fattori di rischio psicosociale legati al lavoro nel settore edile, il loro impatto sugli esiti in termini di salute mentale e l'impatto positivo che le organizzazioni possono avere sulla prevenzione dei rischi psicosociali sul lavoro al fine di migliorare il benessere mentale dei lavoratori. Vediamo alcuni passaggi del documento.....**



I rischi psicosociali sono influenzati dalle condizioni di lavoro

Dal rapporto emerge che i rischi psicosociali sul luogo di lavoro includono interazioni ed eventi specifici che emergono da casi di cattive condizioni di lavoro relative alla progettazione, all'organizzazione o alla gestione del lavoro e al contesto sociale sul luogo di lavoro.

Oltre il 50% dei lavoratori europei ritiene che lo stress sia comune nel proprio luogo di lavoro e che l'impatto dei disturbi mentali legati al lavoro su persone, organizzazioni ed economie sia in aumento,

I rischi psicosociali sono influenzati dalle condizioni di lavoro

Dal rapporto emerge inoltre che:

- **1 lavoratore europeo su 3 dichiara di soffrire di stress, ansia o depressione causati o aggravati dal lavoro.**
- **Il 37% riferisce affaticamento generale.**
- **Il 44% è esposto a forte pressione temporale o sovraccarico di lavoro.**
- **Quasi il 45% dei lavoratori ritiene di essere esposto a rischi per il proprio benessere mentale sul lavoro.**

I rischi psicosociali sono influenzati dalle condizioni di lavoro

Il settore delle costruzioni impiega circa 18 milioni di persone nell'UE e i lavori sono **fisicamente e mentalmente impegnativi**, indipendentemente dal livello di competenza. Infatti, il **46% dei lavoratori edili dell'UE è esposto a forti pressioni temporali e sovraccarico di lavoro.**

L'esposizione a polvere, rumore o vibrazioni è frequente nel settore edile, e il rischio di incidenti è elevato, inoltre le mansioni edili comportano una serie di esigenze complesse, tra cui requisiti percettivi, psicomotori, sociali e cognitivi.

I rischi psicosociali sono influenzati dalle condizioni di lavoro

Tali esigenze richiedono la piena attenzione dei lavoratori e possono, in alcuni casi, agire come ulteriori fattori di stress.

L'elevato rischio intrinseco del lavoro edile ha un impatto significativo sulla salute mentale dei lavoratori, sebbene spesso si tende a minimizzare questo aspetto.

Questa cultura può comportare rischi per la salute a causa degli **atteggiamenti stigmatizzanti** nei confronti dei problemi di salute mentale e della ricerca di aiuto, delle aspettative in termini di resistenza fisica e psicologica e dell'accettazione di atteggiamenti dannosi, come ad esempio l'abuso di sostanze

I rischi psicosociali sono influenzati dalle condizioni di lavoro

Le evidenze EU-OSHA mostrano che:

- i **rischi psicosociali** possono contribuire all'insorgenza dei **disturbi muscoloscheletrici** e la presenza di **disturbi muscoloscheletrici** può **ridurre la capacità di affrontare i fattori di stress**. Il **supporto sociale e organizzativo** rappresenta un importante **fattore protettivo** e la gestione integrata dei rischi fisici e psicosociali è più efficace della gestione separata dei due fenomeni.
 - i rischi psicosociali e lo stress possono compromettere le funzioni cognitive, aumentano fatica e difficoltà di concentrazione, possono contribuire a incidenti e infortuni. **Nei contesti con elevata esposizione a rischi fisici è quindi necessario un approccio integrato fisico-psicosociale.**

I rischi psicosociali sono influenzati dalle condizioni di lavoro

Nel settore edile i fattori di rischio sono numerosi , pensiamo per esempio a :

- **carico di lavoro e pressioni temporali;**
- **conflitti di ruolo;**
- **mancanza di autonomia e controllo sul lavoro;**
- **mancanza di supervisione, supporto e riconoscimento;**
- **mancanza di partecipazione al processo decisionale;**
- **bullismo sul posto di lavoro;**
- **.....**

l'innovazione tecnologica

La crescente diffusione delle nuove tecnologie digitali, legata all'efficienza lavorativa e alla transizione verde, richiede lavoratori con competenze avanzate e specialistiche.

Sebbene a queste tecnologie siano associati molteplici vantaggi, **emergono fattori di stress nell'ambito dello sviluppo professionale** continuo, della sorveglianza sul luogo di lavoro, delle competenze generali in materia di salute e sicurezza per i nuovi strumenti e macchinari, del lavoro

l'innovazione tecnologica

Equilibrio vita-lavoro, autonomia professionale e sovraccarico cognitivo. Esistono casi in cui la digitalizzazione ha indotto risposte classiche allo **stress, malattie muscoloscheletriche, affaticamento digitale, burnout e "tecnostress"**.

Le preoccupazioni relative **all'alienazione e all'isolamento**, nonché **l'insufficienza di competenze gestionali e di leadership a supporto** della trasformazione digitale, rappresentano altri fattori di stress psicosociale rilevanti per il settore delle costruzioni.

I cambiamenti climatici

I lavoratori edili spesso lavorano all'aperto e quindi sono esposti e vulnerabili agli effetti peggiori del cambiamento climatico, in gran parte associati all'esposizione prolungata a ondate di calore e altri eventi meteorologici estremi.

E' noto che **lavorare in condizioni di calore estremo** aumenta l'incidenza di colpi di calore e decessi tra i lavoratori edili e **contribuisce ad ansia e depressione, affaticamento fisico, stress psicologico, allucinazioni, giudizio compromesso e mancanza di coordinazione mentale.**

Inoltre, I cambiamenti climatici e le condizioni meteorologiche provocano **interruzioni e ritardi nel lavoro, aggravando la pressione sui carichi di lavoro** e sui ritmi di lavoro e compromettendo il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La salute mentale dei lavoratori e il benessere e le condizioni di lavoro

Depressione e burnout sono tra le conseguenze negative più diffuse sulla salute mentale e sono associate a scarso controllo e sicurezza sul lavoro, supporto manageriale insufficiente o assente e conflitto di ruolo. **I lavoratori edili che operano in ufficio e i professionisti più qualificati che lavorano in cantiere hanno spesso maggiori probabilità di soffrire di depressione e burnout** rispetto ai lavoratori in loco.

Gli stressor psicosociali legati al lavoro e le loro conseguenze sulla salute mentale influiscono sull'attrattività del settore, una questione cruciale per un settore che si trova ad **affrontare carenze di manodopera e difficoltà nell'attrarre e trattenere i lavoratori** in un contesto di declino demografico

La salute mentale dei lavoratori e il benessere e le condizioni di lavoro

Nel rapporto sono sintetizzati in modo molto efficace **Quattro principi chiave per migliorare le condizioni di lavoro:**

- 1. Individuare soluzioni adeguate all'organizzazione**
- 2. Seguire una sorta di gerarchia della prevenzione:** prima intervenire sulle cause organizzative del problema e dopo sulle persone.
- 3. Coinvolgere i lavoratori:** i lavoratori e i loro rappresentanti devono partecipare all'identificazione dei problemi e alla scelta delle soluzioni.
- 4. Garantire il supporto visibile del management:** la prevenzione funziona quando dirigenti, manager e capi squadra sono coinvolti attivamente e danno il buon esempio.



Buone prassi di organizzazione e leadership
nella gestione dei cantieri edili: Quaderno
delle esperienze applicative di prevenzione
infortuni negli appalti di opere e
manutenzioni

Dalle evidenze europee alle buone prassi nei cantieri

Nel 2026 Inail ha pubblicato il **Quaderno delle esperienze applicative di prevenzione infortuni negli appalti di opere e manutenzioni** nasce con l'obiettivo di raccogliere, valorizzare e diffondere esperienze concrete e **buone pratiche** sviluppate da grandi imprese, Inail e istituzioni che operano nel campo della salute e sicurezza sul lavoro. La finalità principale del quaderno è favorire la condivisione di **soluzioni organizzative, tecnologiche, informative e comportamentali** utili a migliorare la prevenzione degli infortuni e a rafforzare una cultura della sicurezza condivisa lungo tutta la filiera degli appalti

QUADERNO ESPERIENZE APPLICATIVE
DI PREVENZIONE INFORTUNI IN
APPALTI DI OPERE E MANUTENZIONI

INAIL

2026



INAIL

Dalle evidenze europee alle buone prassi nei cantieri

Lo studio europeo evidenzia come i rischi psicosociali siano strettamente connessi all'organizzazione del lavoro, alla qualità delle **relazioni, alla comunicazione e al coinvolgimento dei lavoratori.**

Ma come trasformare queste evidenze in azioni concrete di prevenzione nei cantieri? Le esperienze raccolte dall'INAIL nel Quaderno delle esperienze applicative di prevenzione infortuni negli appalti di opere e manutenzioni mostrano il valore di tre elementi fondamentali:

- **Comunicazione efficace**, per condividere informazioni e migliorare il coordinamento.
- **Coinvolgimento e partecipazione**, per rafforzare fiducia, collaborazione e responsabilità.
- **Leadership e formazione**, per sviluppare comportamenti sicuri e una cultura della prevenzione condivisa.

Il benessere organizzativo non è soltanto un obiettivo della prevenzione: è anche una condizione che può contribuire a rendere i cantieri più sicuri.

Dalle evidenze europee alle buone prassi nei cantieri

Il Quaderno dedica specifiche sezioni a temi quali comunicazione e coinvolgimento e formazione e competenza, riconosciuti come fattori determinanti per la diffusione di una solida cultura della sicurezza. Queste dimensioni rappresentano anche alcune delle principali skill a supporto del benessere organizzativo. In particolare:

- **la comunicazione** favorisce la condivisione delle informazioni, la fiducia e la collaborazione tra tutti gli attori coinvolti;
- **il coinvolgimento** promuove partecipazione attiva, responsabilizzazione e senso di appartenenza;
- **la formazione** contribuisce allo sviluppo della consapevolezza e dei comportamenti sicuri;
- **la competenza** garantisce la capacità di affrontare le attività lavorative in modo efficace e sicuro.

Dalle evidenze europee alle buone prassi nei cantieri

Uno dei messaggi del Quaderno è che **il miglioramento della sicurezza e della prevenzione passa attraverso l'investimento continuo su queste competenze trasversali**, che rappresentano allo stesso tempo **elementi essenziali per la sicurezza dei lavoratori e per il benessere organizzativo complessivo**.

Dal rispetto delle norme alla cultura della sicurezza

Certamente il settore degli appalti di opere e manutenzioni continua a rappresentare uno degli ambiti più critici dal punto di vista della prevenzione degli infortuni.

Per questo motivo **INAIL**, insieme a **grandi imprese pubbliche e private** e alla **Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa**, ha raccolto nel Quaderno una serie di **esperienze applicative con l'obiettivo di diffondere strumenti organizzativi, tecnologici e gestionali che possano contribuire a migliorare la sicurezza nei cantieri.**

L'elemento che accomuna tutte le esperienze descritte nel Quaderno è la convinzione che **la prevenzione non possa essere affidata esclusivamente al rispetto formale delle disposizioni legislative.** La complessità dei cantieri rende infatti necessario sviluppare una cultura della sicurezza condivisa tra tutti i soggetti coinvolti.

La complessità organizzativa dei cantieri

E' evidente che il cantiere rappresenti un ambiente di lavoro caratterizzato da una complessità organizzativa molto elevata. **La temporaneità delle attività, la continua evoluzione delle lavorazioni, la presenza contemporanea di più imprese e la necessità di gestire numerose interferenze rendono il processo di prevenzione particolarmente articolato.** In questi contesti **la sicurezza non dipende soltanto dall'attività della singola impresa**, ma dalla capacità di tutte le organizzazioni presenti **di cooperare e coordinarsi** in modo efficace.

Proprio questa complessità rende indispensabile **un approccio organizzativo che favorisca la condivisione delle informazioni**, la definizione chiara dei ruoli e la costruzione di relazioni di collaborazione tra tutti gli attori coinvolti.

La cultura della sicurezza come valore organizzativo

La **sicurezza** deve quindi essere interpretata come un elemento che appartiene alla **cultura delle organizzazioni che interagiscono** nei cantieri e si deve costruire attraverso comportamenti condivisi, relazioni efficaci e responsabilità diffuse.

Le imprese committenti sono chiamate non solo a verificare il rispetto degli obblighi previsti dalla normativa, ma anche a svolgere un ruolo attivo nella diffusione della cultura della sicurezza lungo tutta la filiera degli appalti.

Il committente del cantiere dovrà assumersi una funzione **di guida nella promozione di valori**, comportamenti e pratiche orientati alla salute e alla sicurezza nei confronti di tutte le imprese coinvolte.

Alcune esperienze centrate su Comunicazione e Coinvolgimento

1. Safety Supply Chain - Leonardo

L'iniziativa nasce per diffondere una cultura della sicurezza comune lungo tutta la filiera degli appalti.

Elementi chiave:

- invio di una **comunicazione a circa 2.000 fornitori** per condividere i principi della politica salute e sicurezza; organizzazione **di workshop** con oltre 1.600 tra datori di lavoro, preposti, RSPP e addetti HSE;
- **confronto** su casi reali di infortuni e **near miss**;
- **feedback continuo** e **dialogo strutturato tra committente e fornitori**.

Skill sviluppate

- comunicazione interna ed esterna;
- coinvolgimento degli stakeholder;
- condivisione delle conoscenze;
- apprendimento attraverso l'esperienza.

Alcune sperienze centrate su Comunicazione e Coinvolgimento

2. Health & Safety Agent - Aeroporti di Roma

Prevede team interfunzionali che effettuano visite in cantiere con finalità di sensibilizzazione e supporto.

Elementi chiave:

- osservazione dei comportamenti sul campo;
- briefing immediati con le maestranze;
- valorizzazione dei comportamenti virtuosi;
- promozione della "just culture", cioè della segnalazione degli errori per imparare e prevenire.
- **Skill sviluppate**
 - comunicazione efficace;
 - feedback costruttivo;
 - responsabilizzazione;
 - cultura della segnalazione.

Esperienze centrate su Comunicazione e Coinvolgimento

3. Stop Work Authority - Autostrade per l'Italia

Attribuisce a **ogni lavoratore il diritto e il dovere di fermare un'attività ritenuta non sicura.**

Elementi chiave:

- campagne di comunicazione;
- formazione e sensibilizzazione continua;
- valorizzazione delle segnalazioni;
- rafforzamento del dialogo tra lavoratori e management.

Skill sviluppate

- assertività;
- comunicazione del rischio;
- partecipazione attiva;
- collaborazione.

Esperienze centrate su Comunicazione e Coinvolgimento

4. Sviluppo e diffusione della cultura della sicurezza in RFI

È una delle esperienze più orientate al **coinvolgimento delle persone**.

Elementi chiave:

- gruppi di emersione per raccogliere esperienze operative;
- safety meeting rivolti al personale;
- sviluppo di microtattiche comportamentali;
- safety conversation e condivisione di buone pratiche.

Skill sviluppate

- ascolto attivo;
- confronto;
- comunicazione;
- apprendimento collettivo.

Esperienze centrate su **Formazione e Sviluppo delle Competenze**

1. Induction Cantieri A2A

Probabilmente l'esempio più esplicitamente focalizzato sulla **formazione**.

Elementi chiave:

- formazione in aula;
- simulazioni pratiche di cantiere;
- riconoscimento di non conformità reali;
- affiancamento e formazione on the job.

Competenze sviluppate

- osservazione del rischio;
- problem solving;
- gestione delle interferenze;
- applicazione pratica delle procedure di sicurezza.

Esperienze centrate su **Formazione e Sviluppo delle Competenze**

2. Programma Safety Leadership - Webuild

Esperienza strettamente collegata allo **sviluppo delle competenze manageriali e relazionali**.

Elementi chiave:

- workshop per management;
- percorsi per supervisori e preposti;
- formazione sui comportamenti;
- sviluppo della leadership e della capacità di intervenire sui comportamenti non sicuri.
- **Competenze sviluppate**
- leadership;
- gestione dei conflitti;
- comunicazione;
- feedback;
- coaching e influenza positiva.

Esperienze centrate su **Formazione e Sviluppo delle Competenze**

3. Snam4Safety - Snam

Programma per far evolvere la **cultura della sicurezza dalla conformità alla responsabilità.**

Elementi chiave:

- formazione aggiuntiva per il personale delle imprese;
- workshop periodici;
- condivisione di lesson learned e near miss;
- safety moments e toolbox talk.

Competenze sviluppate

- apprendimento continuo;
- consapevolezza dei rischi;
- collaborazione tra organizzazioni;
- leadership diffusa.

La sicurezza come patrimonio condiviso

Il messaggio che emerge dall'insieme delle esperienze raccolte nel Quaderno è che **la sicurezza si costruisce attraverso la collaborazione** tra tutti i soggetti coinvolti nell'appalto.

Le buone pratiche descritte mostrano come il miglioramento delle prestazioni non derivi da un singolo intervento, ma dalla capacità di **integrare strumenti organizzativi, attività formative, momenti di confronto, sistemi di monitoraggio e processi di apprendimento continuo.**

La cultura della sicurezza si sviluppa quando committenti, imprese affidatarie, subappaltatori e lavoratori condividono responsabilità, informazioni e obiettivi comuni con una visione della prevenzione come processo dinamico e partecipato, nel quale l'organizzazione diventa il principale strumento per costruire ambienti di lavoro sempre più sicuri.

Conclusione: che cosa ci hanno insegnato i dati e gli studi

Dai dati alla comprensione dei rischi

- **I dati INAIL: le malattie professionali nelle costruzioni sono in forte crescita**, mentre le denunce relative ai **disturbi psichici rimangono numericamente molto contenute.**
- **Lo studio europeo: i rischi psicosociali sono presenti anche nei cantieri** e possono incidere sul benessere mentale, sull'attenzione e sui comportamenti sicuri.
- **Le trasformazioni del lavoro:** pressioni temporali, complessità organizzativa, innovazione tecnologica e cambiamenti climatici introducono **nuove sfide per la prevenzione.**

Intelligenza artificiale e nuovi obblighi di prevenzione

Il **D.Lgs. 7 ottobre 2026, n. 179**, che entrerà in vigore il **23 ottobre 2026**, introduce nuove disposizioni in materia di intelligenza artificiale e sicurezza sul lavoro, prevedendo che i rischi connessi all'utilizzo dei sistemi di IA siano considerati nell'ambito della **valutazione dei rischi aziendali (DVR)**.

L'innovazione tecnologica deve quindi essere accompagnata da un'attenta valutazione dei suoi effetti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori.

Conclusione: che cosa ci hanno insegnato i dati e gli studi

Le buone prassi INAIL: la prevenzione diventa organizzazione-

Le esperienze presentate dimostrano l'importanza di:

- **Comunicare:** condividere informazioni, rischi ed esperienze.
- **Coinvolgere:** rendere i lavoratori protagonisti della prevenzione.
- **Formare:** sviluppare competenze che si traducano in comportamenti sicuri.
- **Guidare:** promuovere una leadership capace di ascoltare, sostenere e dare l'esempio.
- **Collaborare:** costruire una cultura comune della sicurezza lungo tutta la filiera degli appalti.

Dalla sicurezza come obbligo alla sicurezza come valore condiviso

Superare	Promuovere
Il solo rispetto formale delle regole	La cultura della prevenzione
La gestione isolata dei rischi fisici	L'integrazione dei rischi fisici e psicosociali
La comunicazione unidirezionale	Il dialogo e l'ascolto
La responsabilità concentrata su pochi	Il coinvolgimento di tutti, nel rispetto dei ruoli
La formazione come adempimento	L'apprendimento continuo sul lavoro

La sicurezza **non si costruisce soltanto proteggendo le persone dai rischi, ma anche costruendo organizzazioni capaci di ascoltarle, coinvolgerle e valorizzarle**

Grazie per l'attenzione !