

Tecnologie digitali sul lavoro e rischi psicosociali: evidenze e implicazioni per la sicurezza e la salute sul lavoro

Sintesi

Autore: Maria Cesira Urzì Brancati.

Gestione del progetto: Sarah Copsey e Maurizio Curtarelli - Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) con il sostegno di Federico Moja.

La presente relazione è stata commissionata dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA). I suoi contenuti, incluse le opinioni e/o conclusioni formulate, appartengono esclusivamente agli autori e non riflettono necessariamente la posizione dell'EU-OSHA.

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), o chiunque agisca in suo nome, non si assume alcuna responsabilità per l'uso delle informazioni riportate di seguito.

© Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2024

La riproduzione è autorizzata con citazione della fonte.

L'uso o la riproduzione di fotografie o di altro materiale non protetti dal diritto d'autore dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) devono essere autorizzati direttamente dai titolari del diritto d'autore.

La presente relazione ⁽¹⁾ contiene un'analisi esaustiva delle implicazioni della digitalizzazione per la sicurezza e la salute sul lavoro (SSL) in relazione ai fattori di rischio psicosociali, sulla base dei risultati delle pubblicazioni dell'EU-OSHA. Traendo spunto da oltre cento documenti, tra cui relazioni, documenti di sintesi e di discussione, studi di casi e i risultati dell'indagine OSH Pulse del 2022, la relazione evidenzia come le tecnologie digitali possano comportare rischi psicosociali e problemi di salute mentale lavoro-correlati, esaminando in particolare i diversi tipi di tecnologie e i vari compiti che queste sono in grado di eseguire. La relazione presenta l'analisi delle implicazioni della digitalizzazione in termini di rischi psicosociali rispetto ai cinque settori chiave individuati nel programma di ricerca dell'EU-OSHA su SSL e digitalizzazione (2020-2023): robotica avanzata e intelligenza artificiale (IA), sistemi digitali intelligenti, lavoro su piattaforma digitale, tecnologie di lavoro a distanza e intelligenza artificiale per la gestione dei lavoratori (AIWM).

Risultati principali

▪ Robotica avanzata e intelligenza artificiale

La robotica avanzata e l'IA sono definite come macchine intelligenti che raccolgono e analizzano dati e prendono decisioni. Questi sistemi sono diffusi in vari settori, come la sanità, l'istruzione, l'assistenza ai clienti, il marketing e la consulenza finanziaria, e includono robot mobili, robot di assemblaggio e robot esoscheletrici. Sebbene attualmente l'uso sia limitato (il 5 % dei partecipanti all'indagine OSH Pulse utilizza macchine basate sull'IA e il 3 % cobot), la potenziale diffusione futura di queste tecnologie evidenzia l'importanza di comprendere i rischi di SSL correlati. La robotica avanzata e l'intelligenza artificiale possono offrire molte opportunità, in quanto sono in grado di svolgere i compiti in modo più efficiente, nonché con maggiore precisione e resistenza, e di garantire condizioni più sicure per gli esseri umani, prendendosi carico delle attività più pericolose. Ciò consente ai lavoratori di avere più tempo per l'apprendimento e la creatività e riduce la loro esposizione ad ambienti pericolosi. L'IA e l'analisi dei dati possono essere utilizzate anche per migliorare l'efficienza delle ispezioni in materia di SSL (EU-OSHA, 2019d). Tuttavia l'introduzione di tali tecnologie può anche presentare alcuni rischi per il lavoratore, che possono essere di tipo fisico, organizzativo e psicosociale (EU-OSHA, 2022a; EU-OSHA, 2019c).

Il rischio più frequentemente segnalato in tutti gli studi di casi condotti in quest'area è il **sovraccarico cognitivo**, principalmente derivante dall'adozione di tecnologie che automatizzano i compiti cognitivi. Questo rischio è associato a preoccupazioni per le maggiori prestazioni cognitive che i lavoratori devono garantire, a causa della necessità di monitorare sistemi complessi e di interagire con essi, e può portare a stress e a una diminuzione della soddisfazione lavorativa. Per affrontare tale rischio, le aziende adottano strategie quali una formazione esaustiva, una comunicazione chiara e la creazione di strutture di sostegno sociale. Un altro rischio significativo è costituito dalla **paura della perdita del posto di lavoro** e dall'**incertezza lavorativa**, legate a depressione, ansia ed esaurimento emotivo. La prevenzione di questo rischio richiede il coinvolgimento dei lavoratori nel processo di attuazione, una comunicazione chiara da parte della dirigenza e l'offerta di servizi di sostegno psicologico. La **mancanza di fiducia** può portare a un ricorso eccessivo all'automazione o a un uso improprio della tecnologia. La creazione di fiducia richiede trasparenza sulle capacità e sui limiti dei sistemi robotici, l'introduzione graduale della tecnologia, la riqualificazione e meccanismi di feedback. Con il passaggio da compiti manuali al monitoraggio di sistemi, l'automazione comporta **la dequalificazione e/o la necessità di aggiornamento/riqualificazione nonché cambiamenti nel contenuto del lavoro**, causando stress e incertezza. Le aziende affrontano questo problema attraverso la formazione, il coinvolgimento dei lavoratori e una comunicazione aperta che consenta di ottenere riscontri e operare adattamenti.

▪ Sistemi digitali intelligenti

I sistemi digitali intelligenti comprendono una serie di tecnologie tra cui i dispositivi basati su sensori, l'intelligenza artificiale, l'Internet delle cose (IoT), gli indossabili, le tecnologie wireless, la realtà aumentata e virtuale (AR/VR) e i droni. La letteratura dell'EU-OSHA su tali tecnologie evidenzia sia le sfide che le opportunità derivanti dalla loro adozione. Tra le opportunità offerte da questi sistemi vi sono la prevenzione e la riduzione dei danni ai lavoratori, il miglioramento della conformità in materia di SSL, il sostegno nell'adozione di decisioni informate e maggiori possibilità di formazione in ambienti virtuali.

⁽¹⁾ La versione integrale è disponibile al seguente indirizzo: <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-technologies-work-and-psychosocial-risks-evidence-and-implications-occupational-safety-and-health>

In tale ambito si rilevano diversi rischi psicosociali: ad esempio, la sorveglianza digitale può portare a una **mancanza di fiducia** tra lavoratori e datori di lavoro, con conseguenti preoccupazioni per l'invasione della privacy e la raccolta e l'utilizzo di dati personali. Per affrontare tali questioni è necessaria una comunicazione chiara sull'uso dei dati, sulla sicurezza e sulla protezione della privacy. Anche l'**incremento del carico di lavoro e la pressione temporale** sono rischi significativi, poiché i sistemi intelligenti spesso aumentano le aspettative di produttività, sottoponendo i lavoratori a stress e tensione. Questi sistemi potrebbero anche ridurre l'**autonomia** dei lavoratori imponendo ritmi e metodi di lavoro, con conseguente demotivazione e diminuzione della soddisfazione lavorativa. In diversi casi di studi sono state menzionate anche una **scarsa comunicazione e limitate relazioni sociali**, poiché la tecnologia riduce le interazioni faccia a faccia, incidendo negativamente sulla coesione nel luogo di lavoro e sulla salute mentale. Se la tecnologia viene percepita come invasiva o parziale, può svilupparsi un senso di **ingiustizia**, soprattutto in caso di gestione algoritmica poco trasparente. Infine, una formazione inadeguata sulle nuove tecnologie può far sentire i lavoratori impreparati e ansiosi, aggravando lo stress e l'insoddisfazione. Per attenuare tali fattori di rischio, è necessario garantire la privacy dei dati, coinvolgere i lavoratori nel processo decisionale, assicurare una maggiore responsabilizzazione umana nell'interpretazione dei dati e adeguare i quadri giuridici e politici.

▪ Lavoro su piattaforma digitale

Il lavoro su piattaforma digitale, definito come qualsiasi forma di attività retribuita mediata da piattaforme online, è caratterizzato da regimi di lavoro atipici, gestione algoritmica, coinvolgimento di terzi e un trasferimento di rischi e responsabilità sui lavoratori. Questa tipologia di lavoro può presentare vantaggi, come una maggiore autonomia, orari più flessibili e un migliore equilibrio tra attività professionale e vita privata. Tuttavia è anche associato a numerose sfide, soprattutto perché sia la gestione algoritmica che i regimi di lavoro atipici possono comportare rischi psicosociali. La gestione algoritmica (ossia l'uso di strumenti tecnologici per la gestione della forza lavoro a distanza, sulla base della raccolta di dati e della sorveglianza per consentire un processo decisionale automatizzato) è associata a un elevato controllo sui lavoratori e sulla loro attività, nonché sulle modalità di monitoraggio, riducendo pertanto l'**autonomia lavorativa** e aumentando la **pressione sulle prestazioni**; allo stesso tempo, la presenza di regimi di lavoro atipici fa sì che i lavoratori su piattaforma siano generalmente classificati come lavoratori autonomi (anche se la situazione sta iniziando a cambiare) e non siano quindi soggetti alla legislazione ordinaria in materia di SSL nella maggior parte dei paesi dell'UE.

Gli studi di casi dell'EU-OSHA su questo tema esaminano i rischi in materia di SSL per quattro categorie di lavoratori su piattaforma: lavoratori con basso livello di qualifiche in loco (ad esempio addetti alla consegna di pacchi), lavoratori con alto livello di qualifiche in loco (ad esempio artigiani), lavoratori con basso livello di qualifiche online (ad esempio moderatori di contenuti) e lavoratori con alto livello di qualifiche online (ad esempio programmatori). L'analisi rivela che alcuni fattori di rischio psicosociali sono comuni a tutte le forme di lavoro su piattaforma, mentre altri sono specifici di alcuni tipi di mansioni. Tra i fattori di rischio comuni figurano l'**isolamento professionale**, l'**aumento del carico di lavoro** e la pressione temporale, l'insicurezza del lavoro e del reddito, la mancanza di autonomia, il senso di ingiustizia e la mancanza di fiducia causata da una gestione algoritmica non trasparente.

Alcuni fattori di rischio psicosociali sono specifici di determinati compiti: ad esempio il lavoro online scarsamente qualificato, come la moderazione di contenuti, comporta l'**esposizione a contenuti angoscianti**, che possono portare a traumi psicologici, stress e problemi di salute mentale. Il lavoro online altamente qualificato, come la programmazione, è associato a un **sovraccarico cognitivo**, per effetto dell'elevato livello di attenzione mentale che richiede. Lo **scarso equilibrio tra attività professionale e vita privata** è particolarmente pronunciato nel lavoro online, soprattutto a causa della natura globale della domanda delle piattaforme. I **rischi per la salute fisica** sono più diffusi nelle attività che si svolgono in loco, con potenziali incidenti ed esposizione a pericoli durante la consegna dei pacchi e il lavoro manuale. I lavoratori che esercitano attività in loco possono anche subire **violenze e molestie** ed essere esposti alla criminalità, in particolare i tassisti o i fattorini.

La ricerca dell'EU-OSHA sull'economia delle piattaforme evidenzia che lo status autonomo dei lavoratori su piattaforma trasferisce l'onere di gestione del rischio in materia di SSL dall'azienda ai lavoratori stessi. Le relazioni propongono di ampliare gli attuali regolamenti sulla SSL per proteggere questi lavoratori, a prescindere dal loro status occupazionale. Le soluzioni suggerite includono la fornitura di assicurazioni, la formazione, l'adozione di pratiche ergonomiche, misure per l'isolamento professionale e l'equilibrio

tra attività professionale e vita privata, orientamenti sullo svolgimento dei compiti e valutazioni periodiche dei rischi da parte delle aziende. È inoltre fondamentale facilitare la contrattazione collettiva e la rappresentanza per affrontare l'insicurezza del lavoro e del reddito.

▪ Lavoro a distanza

Il lavoro a distanza offre flessibilità e autonomia, aumentando potenzialmente la produttività, e può giovare ai lavoratori con patologie croniche, consentendo una migliore gestione della salute e della fatica. Tuttavia l'uso delle tecnologie di lavoro a distanza può anche dare origine a diversi fattori di rischio psicosociali, tra cui problemi di equilibrio tra attività professionale e vita privata, sensazione di isolamento, connessione costante con conseguente aumento dei carichi di lavoro, riduzione dell'autonomia e relazioni sociali limitate.

Uno dei fattori di rischio psicosociali più frequentemente menzionati a seguito del passaggio generalizzato al telelavoro a seguito della pandemia di COVID-19 è l'**offuscamento dei confini tra attività professionale e vita privata**. Di fatto, l'ambiente domestico, tradizionalmente considerato uno spazio personale, è diventato per molti uno spazio di lavoro, pur essendo spesso privo delle caratteristiche ergonomiche di un ufficio. La comodità del lavoro da casa ha anche indotto molti a continuare a lavorare anche quando non stavano bene, senza usufruire del congedo per malattia a cui avevano diritto. Inoltre, la pressione derivante dalla necessità di rimanere costantemente connessi e di rispondere alle e-mail al di fuori dell'orario lavorativo ha comportato un'estensione del lavoro fino alla sera e ai fine settimana.

Tra i telelavoratori sono diffuse anche le sensazioni di **isolamento** e di **scarsa comunicazione sociale**. La mancanza di interazioni informali e spontanee, tipiche degli ambienti d'ufficio, può portare a un senso di distacco dai colleghi e dall'**organizzazione**. Un'altra preoccupazione è rappresentata dalla **riduzione dell'autonomia lavorativa**: gli strumenti di monitoraggio, come i software di tracciamento del tempo e tecnologie più intrusive che registrano ciò che viene digitato sulla tastiera e monitorano le comunicazioni, possono sembrare invasivi e ridurre il senso di autonomia dei lavoratori.

Infine, gli impatti specifici di genere sono significativi. Le donne spesso si trovano ad affrontare livelli più elevati di **conflitto tra lavoro e vita privata** e di stress, a causa dei confini sempre più labili tra i due ambiti, situazione resa ancora più difficile dalle loro responsabilità assistenziali. Le relazioni indicano che le donne che telelavorano sono soggette a livelli più elevati di pressione temporale e sovraccarico lavorativo, con peggiori ripercussioni in termini di salute mentale rispetto ai loro colleghi uomini. Inoltre, l'aumento della violenza domestica durante la pandemia ha ulteriormente complicato la situazione per molte donne, che forse consideravano il luogo di lavoro come uno dei pochi spazi sicuri.

▪ Intelligenza artificiale per la gestione dei lavoratori (AIWM)

I sistemi di intelligenza artificiale per la gestione dei lavoratori (AIWM) raccolgono dati in tempo reale dal luogo di lavoro, dai lavoratori e dalle loro attività. Questi dati vengono elaborati da sistemi di IA per prendere decisioni automatizzate o semi-automatizzate o per fornire informazioni ai responsabili decisionali, come i dirigenti delle risorse umane e i datori di lavoro. L'uso dell'AIWM può presentare vantaggi significativi, come il miglioramento della programmazione e dell'assegnazione dei compiti, l'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro e la fornitura di migliori informazioni per individuare i problemi di SSL; tuttavia, può anche comportare rischi psicosociali.

Secondo la letteratura dell'EU-OSHA, il ricorso a sistemi di AIWM nei luoghi di lavoro è associato a **pressione temporale, aumento del carico di lavoro, sovraccarico cognitivo, paura della perdita del posto di lavoro** e stress dovuto alla sorveglianza continua. La mancanza di trasparenza nei sistemi di AIWM e l'opacità delle decisioni automatizzate possono favorire la **mancanza di fiducia** e un senso di **ingiustizia** tra i dipendenti. Inoltre, la riduzione dell'autonomia lavorativa e la necessità di un costante adattamento alle nuove tecnologie contribuiscono al sovraccarico cognitivo e all'insoddisfazione professionale. Le soluzioni suggerite si concentrano sulla trasparenza, sulla partecipazione dei lavoratori alla fase di attuazione, sul feedback dei lavoratori e sulle norme per impedire che il lavoro invada la vita privata. Si raccomandano anche iniziative di riqualificazione e aggiornamento professionale per contrastare la paura della perdita del posto di lavoro e la percezione di una mancanza di formazione.

Sintesi

Tecnologie digitali sul lavoro e rischi psicosociali: evidenze e implicazioni per la sicurezza e la salute sul lavoro

Di seguito è riportata una sintesi dei principali fattori di rischio psicosociali individuati per ciascun settore tecnologico e delle strategie di prevenzione proposte.

Rischi psicosociali legati all'uso della tecnologia digitale e soluzioni proposte

Settore tecnologico	Principali fattori di rischio psicosociali individuati	Soluzioni proposte
Robotica avanzata e IA	Sovraccarico cognitivo, paura di perdere il lavoro/insicurezza del lavoro, mancanza di fiducia, dequalificazione/necessità di aggiornamento, cambiamenti nel contenuto del lavoro.	Programmi esaustivi di formazione e aggiornamento, coinvolgimento dei lavoratori nella pianificazione e nell'attuazione, comunicazione chiara, adeguamenti ergonomici, sostegno psicologico.
Sistemi digitali intelligenti	Mancanza di fiducia, aumento del carico di lavoro e pressione temporale, scarsa comunicazione e relazioni sociali limitate, senso di ingiustizia, mancanza di formazione.	Comunicazione chiara sull'uso dei dati, sulla sicurezza e sulla tutela della privacy, coinvolgimento dei lavoratori nell'attuazione, considerazioni ergonomiche.
Lavoro su piattaforma digitale	Isolamento professionale, aumento del carico di lavoro e pressione temporale, insicurezza del lavoro e del reddito, mancanza di autonomia, senso di ingiustizia e mancanza di fiducia, esposizione a contenuti angoscianti, sovraccarico cognitivo, scarso equilibrio tra attività professionale e vita privata.	Estensione degli obblighi di SSL ai lavoratori su piattaforma, governance multilivello che coinvolga le autorità locali e le organizzazioni dei lavoratori, gestione algoritmica trasparente, valutazioni collettive dei rischi, formazione e sostegno ergonomico.
Tecnologie di lavoro a distanza	Scarso equilibrio tra attività professionale e vita privata, aumento del carico di lavoro/estensione dell'orario di lavoro, isolamento/scarsa comunicazione sociale, mancanza di autonomia.	Regimi di lavoro a distanza globali, sostegno ergonomico e attrezzature necessarie, coinvolgimento delle parti sociali, comunicazione chiara, diritto alla disconnessione.
AIWM	Pressione temporale, scarsa comunicazione, paura di perdere il posto di lavoro, aumento del carico di lavoro/intensificazione del lavoro, sovraccarico cognitivo, scarso equilibrio tra attività professionale e vita privata, mancanza di fiducia/senso di ingiustizia, mancanza di autonomia, dequalificazione dei lavoratori/mancanza di formazione.	Trasparenza nell'uso dei dati, approccio partecipativo, norme specifiche per evitare che l'attività professionale invada la vita privata, iniziative di riqualificazione e aggiornamento professionale.

Fonte: elaborazione dell'autore

Spunti per le politiche e buone pratiche

La letteratura dell'EU-OSHA su digitalizzazione e SSL evidenzia l'importanza di diverse pratiche fondamentali ai fini di una gestione efficace dei rischi psicosociali associati all'introduzione di nuove tecnologie digitali, in particolare nel contesto dell'IA, della robotica avanzata e delle tecnologie di lavoro a distanza.

Secondo la letteratura esaminata, la legislazione esistente non tiene conto pienamente delle nuove sfide introdotte dalla digitalizzazione. Pur essendo generalmente applicabili, le normative attuali, come la direttiva quadro europea 89/391/CEE sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori durante il lavoro e

le direttive «derivate», nonché le direttive sull'orario di lavoro e sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, non affrontano in modo specifico gli impatti di queste nuove tecnologie. Per tale motivo è fondamentale integrare i rischi emergenti legati alla digitalizzazione nelle strategie di SSL, anche fornendo orientamenti specifici sulla prevenzione dei rischi in relazione alle direttive. A tal fine è necessario coinvolgere un'ampia gamma di portatori di interesse, tra cui i lavoratori e le loro organizzazioni, per garantire che le strategie sulla digitalizzazione e sul lavoro affrontino in modo globale i rischi psicosociali, portando a politiche in materia di SSL più solide e reattive. D'altro canto, la SSL deve essere integrata nelle direttive, nella legislazione nazionale e negli accordi con i portatori di interesse sulla digitalizzazione, al momento dell'elaborazione.

Le organizzazioni devono attuare politiche solide che garantiscano una formazione adeguata, una comunicazione chiara e pratiche gestionali di sostegno. Queste misure sono fondamentali non solo per attenuare gli effetti negativi della digitalizzazione, ma anche per promuovere un ambiente di lavoro più sano, sicuro e produttivo. Gli studi di casi dimostrano che le aziende che offrono programmi di formazione esaustivi e coinvolgono i lavoratori nei processi decisionali riescono ad adattarsi meglio alle nuove tecnologie e a prevenire efficacemente i rischi psicosociali, come il sovraccarico cognitivo e l'insicurezza del lavoro, e i loro effetti in termini di salute mentale. I legislatori sono incoraggiati a sostenere sistemi di istruzione e programmi di formazione specificamente concepiti per affrontare i fattori di rischio psicosociali associati alle nuove tecnologie digitali.

L'importanza **della formazione e dell'aggiornamento** è spesso citata negli studi di casi. L'offerta di sessioni di formazione esaustive assicura che i lavoratori siano ben preparati a gestire nuovi processi e attrezzature. Questo approccio non solo migliora le loro competenze, ma aumenta anche la loro fiducia, riducendo in modo significativo lo stress legato al potenziale trasferimento del posto di lavoro. Ad esempio l'efficace introduzione di robot collaborativi in un caso portoghese e di sistemi basati sull'IA in un caso tedesco è stata in larga misura ottenuta grazie a una formazione esaustiva e al coinvolgimento dei lavoratori, che hanno facilitato transizioni più fluide e una maggiore accettazione delle nuove tecnologie.

Anche **il coinvolgimento e l'impegno dei lavoratori** sono evidenziati come elementi essenziali per aumentare la fiducia e ridurre la paura di perdere il lavoro. Questo approccio favorisce il senso di appartenenza dei lavoratori e aiuta a individuare tempestivamente potenziali problemi, consentendo un'integrazione più agevole delle nuove tecnologie. Gli studi di casi sulle politiche rivelano che, sia in Portogallo che in Germania, il feedback e la partecipazione attiva dei lavoratori sono stati parte integrante dell'introduzione efficace dell'IA e della robotica.

Una **comunicazione chiara e aperta** è essenziale per gestire i rischi psicologici associati all'introduzione dell'IA e della robotica avanzata. È fondamentale informare i lavoratori sulle conseguenze dei cambiamenti tecnologici, comprese le modifiche operative, i nuovi protocolli di sicurezza e le procedure per le situazioni di emergenza. Illustrare chiaramente come questi cambiamenti influenzino i singoli ruoli e cosa i lavoratori possano aspettarsi contribuisce a ridurre i timori e a creare fiducia tra la direzione e i lavoratori.

Una valutazione regolare del carico di lavoro e conseguenti adeguamenti sono necessari per mantenere un ambiente di lavoro sano, garantendo che i compiti siano distribuiti in modo equo e che i lavoratori non siano sovraccaricati, in modo da evitare una pressione eccessiva e un sovraccarico cognitivo. La promozione di modalità di lavoro flessibili per favorire un migliore equilibrio tra attività professionale e vita privata è essenziale per gestire i rischi psicosociali associati alle tecnologie digitali.

Infine, dato il problema diffuso dello scarso equilibrio tra attività professionale e vita privata, associato al telelavoro, al lavoro su piattaforma e alle tecnologie di AIWM, garantire il **diritto alla disconnessione** è fondamentale per prevenire lo stress e il burnout dei lavoratori.

Va inoltre ricordato che la digitalizzazione, pur comportando rischi significativi, ha il potenziale per migliorare le condizioni di lavoro, in particolare per i lavoratori vulnerabili. Assicurando che le nuove tecnologie siano progettate e introdotte tenendo conto delle esigenze di tutti i lavoratori, le organizzazioni possono creare ambienti di lavoro più inclusivi e favorevoli.

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) contribuisce a rendere l'Europa un luogo più sicuro, sano e produttivo in cui lavorare. Oltre a svolgere ricerche, elaborare e distribuire informazioni affidabili, equilibrate e imparziali nel campo della sicurezza e della salute, l'Agenzia organizza campagne paneuropee di sensibilizzazione. Istituita nel 1994 dall'Unione europea, con sede a Bilbao, in Spagna, l'Agenzia riunisce rappresentanti della Commissione europea, dei governi degli Stati membri, delle organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori nonché esperti di spicco in ciascuno degli Stati membri dell'UE e oltre.

**Agenzia europea
per la sicurezza e la salute sul lavoro**

Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao (Spagna)

E-mail information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>