Parlamento europeo
2024-2029

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

2026/2023(INL)

25.3.2026

PROGETTO DI RELAZIONE

recante raccomandazioni alla Commissione concernenti rischio psicosociale, stress e salute mentale sul lavoro
(2026/2023(INL))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatrice: Estelle Ceulemans

(Iniziativa – articolo 47 del regolamento)

PR_INL

INDICE

Pagina

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO 3

ALLEGATO ALLA PROPOSTA DI RISOLUZIONE RACCOMANDAZIONI IN ORDINE AL CONTENUTO DELLA PROPOSTA RICHIESTA 10

MOTIVAZIONE 22

ALLEGATO: DICHIARAZIONE DEI CONTRIBUTI 24

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

recante raccomandazioni alla Commissione concernenti rischio psicosociale, stress e salute mentale sul lavoro
(2026/2023(INL))

Il Parlamento europeo,

– visto l'articolo 225 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE),

– vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare gli articoli 1, 3, 21, 27, 31 e 35,

– visto il pilastro europeo dei diritti sociali, in particolare il principio 10 su ambienti di lavoro sani, sicuri e adeguati,

– vista la direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro[1],

– vista la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione[2],

– vista la direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali[3], in particolare l'articolo 12,

– viste la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro[4], la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea[5] e la direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori[6],

– visto l'accordo quadro delle parti sociali europee sullo stress lavoro-correlato (2004),

– visto l'accordo quadro delle parti sociali europee sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro (2007),

– visto il quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027, che definisce le priorità fondamentali per anticipare e gestire i cambiamenti nel nuovo mondo del lavoro, migliorare la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle

---

1 GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj.
2 GU L 305 del 26.11.2019, pag. 17, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj.
3 GU L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
4 GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj.
5 GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 105, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj.
6 GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj.

malattie professionali, nonché migliorare la preparazione alle crisi sanitarie future,

– vista la sua risoluzione del 10 marzo 2022 su un nuovo quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro,

– vista la sua risoluzione del 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale (2021/2098(INI)),

– vista la sua risoluzione del 21 gennaio 2021 sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)),

– visto il parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema "Lavoro precario e salute mentale" (SOC/745-EESC-2023),

– viste le conclusioni del Consiglio sulla salute mentale (15971/23),

– vista la comunicazione della Commissione, del 4 dicembre 2025, dal titolo "Tabella di marcia per posti di lavoro di qualità",

– vista la comunicazione della Commissione, del 7 giugno 2023, su un approccio globale alla salute mentale,

– visto lo studio del dipartimento tematico del Parlamento europeo pubblicato nel maggio 2023 dal titolo "Minimum health and safety requirements for the protection of mental health in the workplace" (Requisiti minimi in tema di salute e sicurezza per la protezione della salute mentale sul luogo di lavoro),

– vista l'"Indagine europea sulle condizioni di lavoro 2024: primi risultati" di Eurofound, Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea,

– vista la relazione dell'EU-OSHA dal titolo "Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector" (Rischi psicosociali lavoro-correlati e salute mentale nel settore dell'assistenza sanitaria e sociale dell'UE), pubblicata il 13 novembre 2025,

– visto il parere della commissione giuridica sulla base giuridica proposta,

– visti gli articoli 47 e 55 del suo regolamento,

– visto il parere della commissione per la sanità pubblica,

– vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A10 0000/2026),

A. considerando che i rischi psicosociali legati al lavoro derivano principalmente dall'esposizione a fattori di rischio correlati all'organizzazione, alla concezione e alla gestione del lavoro, nonché dal contesto sociale e relazionale del lavoro e dalle condizioni di lavoro;

B. considerando che l'esposizione a fattori di rischio psicosociale quali un carico di lavoro eccessivo, un ritmo di lavoro irragionevole, la carenza di forza lavoro, la mancanza di

autonomia, la precarietà del lavoro, le cattive pratiche di gestione, le prestazioni disfunzionali e i sistemi di valutazione basati sul merito aumentano in modo significativo i rischi psicosociali legati al lavoro;

C. considerando che l'esposizione a fattori di rischio psicosociale ha gravi effetti negativi sulla salute mentale e fisica dei lavoratori, tra cui stress lavoro-correlato, burnout, disturbi d'ansia, depressione, malattie cardiovascolari, disturbi muscolo-scheletrici e incapacità lavorativa a lungo termine;

D. considerando che l'indagine europea sulle condizioni di lavoro di Eurofound mostra che l'esposizione all'elevata intensità di lavoro è aumentata dal 27 % nel 2015 al 40 % nel 2021, con un dipendente su tre che lavora a un'alta intensità di lavoro, con scadenze ravvicinate o durante il proprio tempo libero;

E. considerando che i rischi psicosociali legati al lavoro generano notevoli costi sociali ed economici, tra cui l'assenteismo, l'uscita dal mercato del lavoro e la riduzione della produttività in tutta l'Unione, che rappresentano circa il 60 % dei giorni di lavoro persi nell'UE, contribuendo in tal modo alle carenze di manodopera e all'aumento dell'intensità di lavoro per i lavoratori delle organizzazioni colpite da tali carenze; che affrontare i rischi psicosociali legati al lavoro, lo stress e la salute mentale sul lavoro è vantaggioso sia per i lavoratori sia per i datori di lavoro;

F. considerando che i comportamenti sociali avversi, tra cui gli abusi verbali, le minacce, le attenzioni sessuali indesiderate, il bullismo, la violenza e le molestie, hanno un impatto particolarmente grave e duraturo sulla salute fisica e mentale dei lavoratori, colpendo nel contempo in modo sproporzionato i lavoratori nei settori della salute, della pubblica amministrazione e delle professioni a diretto contatto con i clienti; che la violenza, compresa la violenza da parte di terzi ad opera di clienti, pazienti, destinatari di assistenza o utenti di servizi, dovrebbe essere esplicitamente riconosciuta e affrontata;

G. considerando che l'attuale quadro dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare la direttiva 89/391/CEE, non prevede norme vincolanti sufficientemente specifiche che stabiliscano la responsabilità del datore di lavoro di affrontare tutti i rischi;

H. considerando che vi sono notevoli differenze nella prevalenza dei rischi psicosociali legati al lavoro e nel modo in cui sono stati affrontati nella legislazione nazionale e nelle politiche più ampie, comprese quelle che attuano gli accordi delle parti sociali europee sullo stress lavoro-correlato e sulle molestie e la violenza; che tale variazione riflette le differenze nelle strutture del mercato del lavoro, nei quadri normativi e nelle pratiche di attuazione, determinando in tal modo livelli di protezione ineguali in tutta l'Unione;

I. considerando che i rischi psicosociali legati al clima, compresa l'esposizione a condizioni ed eventi meteorologici estremi e alle loro conseguenze, come lo stress da calore, l'ecoansia e lo stress lavoro-correlato connesso alle transizioni ambientali, costituiscono fattori determinanti significativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori; che l'integrazione di tali rischi nel diritto dell'UE lo modernizzerebbe e ne garantirebbe la costante rilevanza rispetto al mondo del lavoro in evoluzione;

J. considerando che l'EU-OSHA sottolinea l'importanza di processi partecipativi di valutazione dei rischi e dell'effettivo coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella prevenzione dei rischi psicosociali legati al lavoro;

K. considerando che il 29 % dei lavoratori riferisce di non essere molto ben informato o di non essere affatto informato in merito alla prevenzione dello stress lavoro-correlato sul luogo di lavoro, il che indica un divario significativo in termini di conoscenza e comunicazione per quanto riguarda la prevenzione dei rischi psicosociali;

L. considerando che il crescente utilizzo delle tecnologie digitali, della gestione algoritmica e dell'intelligenza artificiale contribuisce allo stress da tecnologia, al sovraccarico cognitivo, all'intensificazione del lavoro, all'isolamento sociale e alla perdita di autonomia, e fa spesso sì che i lavoratori siano tenuti ad adattarsi alle macchine anziché la tecnologia sia adattata ai lavoratori;

M. considerando che il telelavoro e le modalità di lavoro flessibili, pur offrendo autonomia e flessibilità, sono stati associati anche a una maggiore intensità di lavoro, alle interferenze tra attività professionale e vita familiare, a una disponibilità estesa e all'emergere di una cultura del lavoro basata sul "sempre online" che, se non adeguatamente regolamentati, possono incidere negativamente sulla salute mentale;

N. considerando che le donne, i lavoratori giovani e anziani, i lavoratori precari o atipici, il personale direttivo, i lavoratori migranti e le minoranze etniche, i lavoratori con una patologia cronica e i lavoratori soggetti a un intenso monitoraggio delle prestazioni e a sistemi di ricompensa basati sul merito sono esposti in modo sproporzionato ai rischi psicosociali legati al lavoro; che ciò non è dovuto alla vulnerabilità individuale, ma è il risultato di disuguaglianze strutturali, squilibri di potere e pratiche discriminatorie nell'organizzazione del lavoro, tra cui sessismo, ageismo, razzismo, abilismo, discriminazione basata sul ceto e discriminazione basata sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere o sull'espressione di genere; che tali forme intersezionali di discriminazione costituiscono di per sé fattori di rischio psicosociale;

O. considerando che i lavoratori migranti sono esposti in modo sproporzionato ai rischi psicosociali sul lavoro a causa di vari fattori quali il lavoro precario, le condizioni di lavoro non sicure, la disparità di trattamento e gli ostacoli all'accesso ai diritti e alla segnalazione di abusi; che i lavoratori in situazione irregolare sono particolarmente vulnerabili allo sfruttamento del lavoro, alle pratiche abusive e al timore di ritorsioni o espulsione quando cercano di far valere i propri diritti; che tali rischi sono particolarmente gravi in settori quali il lavoro domestico, in cui le donne migranti sono sovrarappresentate;

P. considerando che le difficoltà nel riconoscimento giuridico delle patologie psicosociali legate al lavoro derivanti dall'esposizione a rischi psicosociali legati al lavoro e l'onere della prova che pesa sui lavoratori costituiscono gravi ostacoli alla prevenzione, all'applicazione e all'accesso alla giustizia efficaci;

Q. considerando che i lavoratori che segnalano irregolarità, violazioni della sicurezza e della salute sul lavoro o rischi psicosociali legati al lavoro, nonché i testimoni diretti e indiretti, sono particolarmente esposti a ritorsioni, isolamento, intimidazioni e penalizzazioni in termini di carriera;

R. considerando che la prevenzione secondaria svolge un ruolo fondamentale nella protezione della salute dei lavoratori consentendo l'individuazione precoce dei danni alla salute legati al lavoro, in particolare quelli connessi ai rischi psicosociali, e garantendo un intervento tempestivo per prevenirne l'aggravamento; che ciò comprende, tra l'altro, adeguati meccanismi di monitoraggio, allerta e sostegno, compreso l'accesso ai servizi di medicina del lavoro e alle pertinenti misure di sostegno; che un approccio strutturato alla prevenzione secondaria contribuisce a ridurre la durata delle assenze, ad agevolare un rientro al lavoro sostenibile e a prevenire la recidiva, integrando in tal modo le misure di prevenzione primaria;

S. considerando che i rischi psicosociali legati al lavoro sono responsabilità del datore di lavoro e devono essere affrontati principalmente mediante misure di prevenzione collettive e organizzative anziché attraverso strategie di risposta personalizzate;

1. sottolinea l'urgente necessità di rafforzare il quadro legislativo dell'UE in materia di prevenzione, individuazione e gestione dei rischi psicosociali legati al lavoro e di garantire un elevato livello di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori;

2. invita la Commissione e gli Stati membri a riconoscere esplicitamente che i rischi psicosociali legati al lavoro danno luogo a malattie professionali, compresi i disturbi mentali, nonché a infortuni sul lavoro, e ad adeguare di conseguenza i sistemi nazionali per il riconoscimento, la prevenzione e il risarcimento delle malattie professionali e degli infortuni sul lavoro; chiede alla Commissione di rivedere e, se necessario, modificare di conseguenza la raccomandazione (UE) 2022/2337 della Commissione, del 28 novembre 2022, sull'elenco europeo delle malattie professionali;

3. chiede l'introduzione di meccanismi per l'inversione o l'alleggerimento dell'onere della prova qualora un lavoratore sia vittima di un danno alla salute dovuto all'esposizione a rischi psicosociali legati al lavoro;

4. invita gli Stati membri a provvedere affinché le valutazioni dei rischi psicosociali siano obbligatorie, sistematiche, partecipative e adeguatamente documentate in tutti i luoghi di lavoro e siano effettuate con l'effettivo coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti; chiede l'integrazione sistematica di una prospettiva intersezionale e sensibile alla dimensione di genere in tali valutazioni, tenendo conto della discriminazione e delle disuguaglianze strutturali;

5. ricorda l'obbligo di informare e consultare i lavoratori e i loro rappresentanti in tutte le fasi della valutazione, della prevenzione e dell'eliminazione dei rischi psicosociali, conformemente al diritto del lavoro dell'UE e ai principi del dialogo sociale, garantendo la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti alla concezione e all'attuazione delle misure e al monitoraggio continuo dei rischi, attraverso l'istituzione di organismi dedicati nei luoghi di lavoro in cui non esistono e il rafforzamento delle prerogative dei comitati per la salute e la sicurezza esistenti concedendo loro diritti in materia di richiesta di consulenze;

6. sottolinea l'importante ruolo delle parti sociali e della contrattazione collettiva nel prevenire e nell'affrontare i rischi psicosociali legati al lavoro, garantendo un dialogo sociale strutturato, rafforzando la protezione dei lavoratori e promuovendo luoghi di lavoro più sani, più sicuri e più resilienti;

7. invita gli Stati membri a garantire una formazione obbligatoria e continua per i datori di lavoro, i dirigenti, i lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori sui rischi psicosociali legati al lavoro e i fattori di rischio psicosociale, comprese le molestie e la violenza, nonché sulle misure di prevenzione;

8. sottolinea l'importanza di procedure chiare, riservate, indipendenti e accessibili per affrontare i casi di molestie, violenza e discriminazione sul lavoro, garantendo la protezione dalle ritorsioni e il rispetto dei diritti delle vittime;

9. invita la Commissione e gli Stati membri a rafforzare gli ispettorati del lavoro attraverso la definizione di norme minime a livello dell'UE per le ispezioni del lavoro nel settore dei rischi psicosociali legati al lavoro, che includano formazioni specializzate, strumenti di valutazione e monitoraggio armonizzati nonché risorse adeguate per sostenere una prevenzione e un'applicazione efficaci;

10. esorta gli Stati membri a integrare misure di prevenzione primaria e secondaria nelle loro strategie nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, garantendo un coordinamento efficace tra i sistemi sanitari, gli ispettorati del lavoro e le parti sociali; sottolinea l'importanza di migliorare la raccolta, il monitoraggio e la comunicazione dei dati sui rischi psicosociali legati al lavoro e sulle assenze, sulle malattie professionali e sugli infortuni sul lavoro associati a tali rischi al fine di consentire una valutazione più precisa dell'efficacia delle misure di prevenzione e intervento;

11. sottolinea la necessità di politiche globali di rientro al lavoro che sostengano i dipendenti a seguito di malattie o difficoltà psicosociali; incoraggia gli Stati membri a sviluppare programmi di reinserimento su misura, compresi adeguamenti del luogo di lavoro, orari flessibili e sostegno continuo in materia di salute sul lavoro; evidenzia l'importanza della collaborazione tra i datori di lavoro, i prestatori di assistenza sanitaria e le parti sociali per facilitare un rientro al lavoro agevole, sostenibile e inclusivo, prevenendo nel contempo le recidive e promuovendo il benessere a lungo termine;

12. sottolinea la necessità di norme minime in materia di riconoscimento, prevenzione e risarcimento dei rischi psicosociali legati al lavoro, al fine di evitare la frammentazione giuridica e la disparità di protezione dei lavoratori; invita la Commissione a proporre una definizione chiara e giuridicamente vincolante dei rischi psicosociali legati al lavoro e dei fattori di rischio psicosociale, che contempli i rischi derivanti dalle pratiche di organizzazione, concezione e gestione del lavoro, dal contesto sociale e relazionale sul luogo di lavoro e dalle condizioni di lavoro, e includa questioni quali stress lavoro-correlato, burnout, molestie, violenza e discriminazione;

13. chiede alla Commissione di presentare, entro la fine del 2026, sulla base dell'articolo 153, paragrafo 1, lettera a), e paragrafo 2, lettera b), del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, una proposta di direttiva relativa ai rischi psicosociali legati al lavoro, allo stress e alla salute mentale sul lavoro, che includa prescrizioni minime con l'obiettivo di un livello di protezione equivalente ed elevato per tutti i lavoratori dell'Unione, secondo le raccomandazioni figuranti in allegato;

14. ritiene che le incidenze finanziarie della proposta richiesta debbano essere coperte mediante gli stanziamenti di bilancio esistenti;

15. incarica la sua Presidente di trasmettere la presente risoluzione e le raccomandazioni figuranti in allegato alla Commissione e al Consiglio nonché ai parlamenti e ai governi degli Stati membri.

ALLEGATO ALLA PROPOSTA DI RISOLUZIONE
RACCOMANDAZIONI IN ORDINE AL CONTENUTO DELLA PROPOSTA RICHIESTA

TESTO DELLA PROPOSTA LEGISLATIVA RICHIESTA

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

relativa alla prevenzione dei rischi psicosociali legati al lavoro, allo stress e alla salute mentale sul lavoro

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera a),

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo[1],

visto il parere del Comitato delle regioni[2],

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria[3],

considerando quanto segue:

(1) Il Parlamento europeo ha ripetutamente chiesto l'adozione di una direttiva specifica dell'UE per garantire un livello elevato ed equivalente di protezione dai rischi psicosociali legati al lavoro per tutti i lavoratori dell'Unione.

(2) Al fine di fornire certezza ai datori di lavoro e ai lavoratori, è opportuno adottare a livello europeo una definizione dei rischi psicosociali legati al lavoro e dei fattori di rischio connessi all'organizzazione, alla concezione e alla gestione del lavoro, al contesto sociale e relazionale sul luogo di lavoro e alle condizioni di lavoro.

(3) I rischi psicosociali legati al lavoro dovrebbero essere riconosciuti come rischi professionali ai sensi del diritto dell'Unione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

(4) La prevenzione dei rischi psicosociali legati al lavoro dovrebbe basarsi principalmente su misure collettive e organizzative, conformemente alla gerarchia della prevenzione, compreso l'adeguamento del carico di lavoro, dell'orario di lavoro, del controllo del lavoro, dei livelli di personale, delle pratiche di gestione e dei sistemi di valutazione

[1] GU ...
[2] GU ...
[3] Posizione del Parlamento europeo ...

delle prestazioni. Sottolinea che la formazione individuale riguardo alla resilienza, il counselling o i programmi in materia di benessere non possono sostituire gli obblighi giuridici dei datori di lavoro di prevenire i rischi psicosociali legati al lavoro adattando l'organizzazione, la concezione e la gestione del lavoro.

(5) Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive in caso di violazioni dei diritti e degli obblighi di cui alla presente direttiva.

(6) I datori di lavoro dovrebbero provvedere affinché l'organizzazione del lavoro, le pratiche di gestione e i sistemi di valutazione delle prestazioni rispettino la salute, la dignità e i diritti fondamentali dei lavoratori,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Oggetto e finalità

La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime per prevenire, eliminare o, qualora ciò non sia possibile, ridurre i rischi psicosociali legati al lavoro.

Essa stabilisce obblighi organizzativi, strutturali e partecipativi vincolanti per i datori di lavoro al fine di proteggere la salute mentale e fisica dei lavoratori e garantire condizioni di lavoro sicure e dignitose.

La presente direttiva non pregiudica le disposizioni nazionali e comunitarie, vigenti o future, che sono più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

Articolo 2

Ambito di applicazione

La presente direttiva si applica ai lavoratori di tutti i settori di attività economica, sia pubblici sia privati.

Articolo 3

Definizioni

Ai fini della presente direttiva si applicano le definizioni seguenti:

1) "rischi psicosociali legati al lavoro": rischi connessi al lavoro derivanti dall'esposizione a fattori di rischio psicosociale correlati all'organizzazione, alla concezione e alla

gestione del lavoro, al contesto sociale e relazionale sul luogo di lavoro e alle condizioni di lavoro, che possono incidere sulla salute mentale e fisica, sulla sicurezza e sulla dignità dei lavoratori; tali rischi possono portare, tra l'altro, a stress lavoro-correlato, burnout, molestie, violenza, disturbi mentali, dipendenza o comportamenti suicidi, malattie cardiovascolari e disturbi muscolo-scheletrici;

2) "stress lavoro-correlato": uno stato di tensione fisica, emotiva e psicologica derivante da un'esposizione prolungata a esigenze lavorative che superano le capacità o le risorse di un lavoratore; esso è caratterizzato non solo da sensazioni di spossatezza, ma anche da livelli elevati di tensione, ansia o agitazione continua, che riflettono sia la sovrattivazione (stress/ansia) sia l'esaurimento (affaticamento);

3) "fattori di rischio psicosociale": fattori di rischio legati al lavoro correlati all'organizzazione, alla concezione e alla gestione del lavoro, al relativo contesto sociale e relazionale e alle condizioni di lavoro, ivi compresi carico di lavoro elevato, elevata intensità di lavoro, orari di lavoro prolungati, mancanza di autonomia, mancanza di sostegno da parte dei supervisori, molestie, violenza e comportamenti discriminatori, esigenze emotive elevate, alta intensità digitale, assoggettamento a sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, obiettivi irrealistici;

4) "prevenzione primaria": misure volte a eliminare e prevenire alla fonte i rischi psicosociali legati al lavoro attraverso adeguamenti dell'organizzazione, della concezione e della gestione del lavoro, nonché delle condizioni di lavoro;

5) "prevenzione secondaria": misure volte all'individuazione precoce e alla gestione tempestiva degli effetti negativi emergenti derivanti dall'esposizione a rischi psicosociali legati al lavoro al fine di prevenirne la progressione, ridurne l'impatto ed evitare lo sviluppo di effetti più gravi, anche attraverso lo screening, il monitoraggio e interventi mirati per i lavoratori che mostrano segnali iniziali di esposizione o danno.

CAPO II

OBBLIGHI DEI DATORI DI LAVORO

Articolo 4

Obbligo generale di prevenzione

1. I datori di lavoro garantiscono la prevenzione dei rischi psicosociali legati al lavoro:

   a) evitando i rischi;

   b) valutando i rischi che non possono essere evitati;

   c) combattendo i rischi alla fonte;

   d) adeguando il lavoro all'uomo, soprattutto per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare la monotonia e la ripetitività del lavoro e ridurne gli effetti sulla salute;

e) tenendo conto del grado di evoluzione della tecnica;

f) sostituendo ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che lo è in minor misura;

g) elaborando una politica globale e coerente di prevenzione che tenga conto della tecnologia, dell'organizzazione del lavoro, delle condizioni di lavoro, delle relazioni sociali e dell'influenza dei fattori legati all'ambiente di lavoro;

h) dando la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

i) impartendo adeguate istruzioni ai lavoratori.

2. I datori di lavoro provvedono affinché le risorse organizzative a sostegno della prevenzione primaria, compresi il sostegno manageriale, la partecipazione dei lavoratori e l'accesso alla formazione, siano messe effettivamente a disposizione di tutti i lavoratori.

Essi forniscono inoltre una formazione regolare e adeguata ai lavoratori, ai dirigenti e ai supervisori in merito ai rischi psicosociali legati al lavoro e ai fattori di rischio connessi all'organizzazione, alla concezione e alla gestione del lavoro, al contesto sociale e relazionale sul luogo di lavoro, alle condizioni di lavoro e alle misure di prevenzione.

3. I datori di lavoro adottano e attuano un codice di condotta che definisce e vieta la violenza, le molestie e i comportamenti discriminatori che ledono la dignità, la salute o il benessere dei lavoratori.

4. I datori di lavoro attuano inoltre adeguate misure di prevenzione secondaria, tra cui figurano meccanismi di individuazione precoce, l'accesso ai servizi di medicina del lavoro e un sostegno tempestivo ai lavoratori esposti a rischi psicosociali.

Articolo 5

Valutazione obbligatoria dei rischi psicosociali

1. I datori di lavoro effettuano una valutazione dei rischi psicosociali almeno una volta all'anno e ogniqualvolta si verifichino cambiamenti significativi nell'organizzazione del lavoro o ristrutturazioni organizzative.

2. La valutazione dei rischi psicosociali esamina i fattori di rischio psicosociale, tra cui il carico di lavoro, l'intensità del lavoro, la mancanza di autonomia, gli orari di lavoro prolungati, la mancanza di ricompense e riconoscimenti adeguati risultante da sistemi di valutazione delle prestazioni inadeguati, le esigenze emotive, l'esposizione a comportamenti sociali avversi, la precarietà del lavoro, le interferenze tra attività professionale e vita familiare, la connettività digitale al di fuori dell'orario di lavoro o il fatto di essere soggetti a sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Tale valutazione si basa su metodi scientificamente convalidati.

3. Nell'effettuare la valutazione dei rischi psicosociali i datori di lavoro garantiscono

l'effettiva partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati, nonché la partecipazione all'intero processo dei servizi di protezione e prevenzione dei rischi psicosociali designati a norma dell'articolo 15.

4. I risultati della valutazione sono documentati e comunicati a tutti i lavoratori sul luogo di lavoro in modo accessibile.

Articolo 6

Piano d'azione annuale

1. Sulla base della valutazione dei rischi psicosociali, i datori di lavoro adottano un piano d'azione annuale che stabilisce misure concrete per prevenire, eliminare o ridurre i rischi psicosociali legati al lavoro. I datori di lavoro attuano, monitorano e valutano l'applicazione del piano d'azione annuale.

2. Il piano d'azione comprende, se del caso:

   a) misure volte a ridurre il carico di lavoro eccessivo, la carenza di personale, l'intensità del lavoro e il lavoro monotono;

   b) limitazioni delle ore di lavoro straordinario e degli orari di lavoro imprevedibili;

   c) l'efficace attuazione del diritto alla disconnessione;

   d) misure volte a prevenire comportamenti sociali abusivi quali molestie, bullismo e violenza;

   e) norme che disciplinano il monitoraggio digitale, la sorveglianza e l'uso dell'intelligenza artificiale per prevenire l'esposizione dei lavoratori ai rischi psicosociali legati al lavoro;

   f) misure volte a prevenire una disponibilità estesa e culture del lavoro basate sul "sempre online", comprese garanzie tecniche e organizzative;

   g) misure mirate per i settori, le occupazioni e i gruppi di lavoratori ritenuti a più alto rischio, tra cui la sanità, la pubblica amministrazione e i servizi prestati a diretto contatto con i clienti;

   h) misure di intervento e sostegno precoci, compreso l'accesso al counselling, al follow-up della salute sul lavoro e a meccanismi che facilitano un rientro sostenibile al lavoro.

3. Il piano d'azione è soggetto all'approvazione dei pertinenti servizi di protezione e prevenzione dei rischi psicosociali designati a norma dell'articolo 15. I rappresentanti dei lavoratori e i sindacati sono debitamente e sistematicamente coinvolti nell'elaborazione, nell'attuazione e nella valutazione di tale piano.

4. I datori di lavoro adottano tutte le misure necessarie per prevenire, eliminare o ridurre i rischi psicosociali legati al lavoro individuati mediante la valutazione dei rischi.

Articolo 7

Riorganizzazione del lavoro e cambiamenti tecnologici

Qualsiasi ristrutturazione, riorganizzazione del lavoro o introduzione di tecnologie di sorveglianza o di gestione digitale è soggetta a una valutazione preventiva dei rischi psicosociali.

CAPO III

DIRITTI DEI LAVORATORI

Articolo 8

Diritto a un ambiente di lavoro psicologicamente sicuro e ai pertinenti servizi di sostegno

I lavoratori hanno diritto a un ambiente di lavoro psicologicamente sicuro che non li esponga a rischi psicosociali continui legati al lavoro o a pratiche degradanti o umilianti suscettibili di avere un impatto negativo significativo sulla loro salute fisica e mentale.

Articolo 9

Diritto a un rientro al lavoro assistito a seguito di danni derivanti dall'esposizione a rischi psicosociali legati al lavoro

I lavoratori che sono stati assenti dal lavoro a causa di problemi di salute connessi a rischi psicosociali legati al lavoro, tra cui stress lavoro-correlato, burnout, molestie o violenza, hanno diritto a un rientro al lavoro assistito e sostenibile.

I datori di lavoro provvedono affinché la reintegrazione nel posto di lavoro sia organizzata in modo da proteggere la salute del lavoratore e da evitare il ripetersi dei rischi che hanno contribuito alla sua assenza.

Tale diritto fa parte degli obblighi del datore di lavoro nel quadro della prevenzione secondaria e terziaria dei rischi psicosociali legati al lavoro.

Articolo 10

Piano individuale di rientro al lavoro

1. Prima che il lavoratore riprenda le proprie funzioni dopo un periodo di assenza connesso a rischi psicosociali legati al lavoro, il datore di lavoro stabilisce un piano individuale di rientro al lavoro.

2. Il piano è elaborato in cooperazione con il lavoratore interessato, i servizi di medicina del lavoro e i rappresentanti dei lavoratori, se del caso.

Esso specifica, ove pertinente:

a) la ripresa graduale del lavoro;

b) gli adeguamenti temporanei o permanenti dei compiti o del carico di lavoro;

c) gli adeguamenti dell'orario di lavoro o dell'organizzazione del lavoro;

d) le misure volte ad affrontare i rischi psicosociali legati al lavoro che hanno avuto un impatto negativo sulla salute del lavoratore.

Articolo 11

Follow-up e prevenzione della recidiva

I datori di lavoro garantiscono un follow-up regolare durante il periodo del rientro al lavoro, compresa la possibilità di rivedere e adattare il piano di rientro al lavoro.

Se necessario, i datori di lavoro adottano misure organizzative per affrontare i fattori di rischio psicosociale che hanno contribuito all'assenza del lavoratore.

I lavoratori che rientrano dopo un'assenza connessa a rischi legati al lavoro non subiscono discriminazioni o trattamenti sfavorevoli a causa della loro assenza.

I risultati dei processi di rientro al lavoro sono presi in considerazione nella valutazione dei rischi psicosociali e nelle misure di prevenzione adottate dal datore di lavoro, al fine di prevenire recidive e migliorare le condizioni di lavoro.

Articolo 12

Diritto di segnalazione e protezione contro le ritorsioni

I lavoratori hanno il diritto di segnalare i rischi psicosociali legati al lavoro, anche in forma anonima.

Nessun lavoratore può subire ritorsioni, discriminazioni o svantaggi a seguito di tale segnalazione.

Il presente articolo si applica fatta salva la direttiva (UE) 2019/1937.

Articolo 13

Diritto alla disconnessione

I lavoratori non sono tenuti a effettuare comunicazioni o a svolgere compiti connessi al lavoro al di fuori dell'orario di lavoro.

I datori di lavoro garantiscono che gli strumenti digitali e l'organizzazione del lavoro sostengano l'esercizio effettivo di tale diritto.

Articolo 14

Diritto all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione

I lavoratori e i loro rappresentanti sono informati, consultati e coinvolti in tutte le fasi della valutazione, della prevenzione, del monitoraggio e dell'eliminazione dei rischi psicosociali legati al lavoro.

I datori di lavoro provvedono affinché i lavoratori siano informati in modo chiaro e regolare in merito ai rischi psicosociali legati al lavoro e alle misure in atto per prevenirli e attenuarne l'impatto negativo.

Si provvede a garantire che tutti i lavoratori comprendano che i rischi psicosociali legati al lavoro derivano dall'esposizione a fattori di rischio psicosociale, e la natura di tali fattori.

CAPO IV

RAPPRESENTANZA E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Articolo 15

Servizi di protezione e prevenzione dei rischi psicosociali

1. I datori di lavoro designano uno o più lavoratori perché svolgano attività connesse alla prevenzione e alla gestione dei rischi psicosociali all'interno dell'impresa e/o dello stabilimento.

2. I lavoratori designati non subiscono pregiudizio a causa delle loro attività di prevenzione dei rischi psicosociali. Essi dispongono di tempo e risorse adeguati per svolgere i loro compiti.

3. Qualora le competenze per svolgere le attività di cui al paragrafo 1 non siano disponibili all'interno dell'impresa e/o dello stabilimento, il datore di lavoro ricorre a servizi esterni competenti o a persone esterne con competenze in materia di rischi psicosociali.

4. In siffatti casi, il datore di lavoro informa tali servizi o persone di tutti i fattori pertinenti che notoriamente incidono, o si sospetta che incidano, sulla salute mentale e sul benessere dei lavoratori, tra cui l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro e le

relazioni interpersonali sul lavoro.

5. In tutti i casi:

   — i lavoratori designati devono disporre delle capacità, della formazione e dei mezzi necessari nel settore della prevenzione dei rischi psicosociali;

   — le persone esterne o i servizi esterni consultati devono disporre delle capacità e delle risorse professionali necessarie; e

   — il numero di lavoratori designati e di persone o servizi esterni consultati è adeguato, in funzione delle dimensioni dell'impresa e/o dello stabilimento, della natura delle attività e del livello e della distribuzione dell'esposizione ai rischi psicosociali.

6. La prevenzione dei rischi psicosociali può essere affidata a uno o più lavoratori, a un servizio interno o a servizi esterni. Tali attori cooperano ove necessario per garantire un approccio coerente ed efficace.

7. Gli Stati membri possono definire, tenuto conto della natura delle attività e delle dimensioni dell'impresa, le categorie di imprese in cui il datore di lavoro può assumere il compito di cui al paragrafo 1, a patto che abbia le capacità necessarie.

8. Gli Stati membri determinano:

   — le capacità e le qualifiche necessarie nel settore della prevenzione dei rischi psicosociali;

   — il numero sufficiente di persone o servizi necessari per svolgere tali compiti.

Articolo 16

Consultazione e partecipazione dei lavoratori

1. I datori di lavoro provvedono a far sì che i lavoratori e/o i loro rappresentanti siano consultati e siano autorizzati a partecipare alle discussioni in tutte le fasi della prevenzione e della gestione dei rischi psicosociali.

2. La consultazione e la partecipazione riguardano in particolare:

   — l'individuazione e la valutazione dei rischi psicosociali;

   — la definizione, la pianificazione e l'attuazione di misure preventive e piani d'azione;

   — il monitoraggio e la valutazione dell'efficacia di tali misure;

   — il costante miglioramento delle politiche e delle pratiche relative ai rischi psicosociali.

3. I lavoratori e/o i loro rappresentanti ricevono le informazioni, la formazione e i mezzi

necessari per partecipare efficacemente ai processi di cui al paragrafo 2.

4. La partecipazione avviene in tempo utile e in modo significativo, consentendo ai lavoratori e/o ai loro rappresentanti di contribuire al processo decisionale e all'elaborazione di misure adeguate.

5. Le disposizioni del presente articolo si applicano fatte salve le legislazioni e le prassi nazionali in materia di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori.

CAPO V

APPLICAZIONE, ISPEZIONI E SANZIONI

Articolo 17

Ispezioni del lavoro

Gli Stati membri provvedono affinché le autorità preposte all'ispezione del lavoro dispongano di poteri, formazione, competenze, strumenti e risorse adeguati nel settore dei rischi psicosociali legati al lavoro, anche al fine di individuare, valutare e indagare efficacemente tali rischi.

Articolo 18

Presunzione legale e onere della prova

1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un lavoratore dimostri fatti in base ai quali si può presumere che sia stato esposto a fattori di rischio psicosociale legati al lavoro e abbia subito un danno alla salute compatibile con tale esposizione, si presuma che il danno sia legato al lavoro.

2. In tali casi, l'onere della prova è a carico del datore di lavoro, il quale dimostra che:

   a) sono state adottate adeguate misure preventive in conformità della presente direttiva; e

   b) il danno alla salute non è legato alle condizioni di lavoro.

3. Gli Stati membri possono prevedere disposizioni più favorevoli, compresi meccanismi per alleggerire l'onere della prova.

Articolo 19

Monitoraggio e raccolta dei dati

La Commissione europea, in cooperazione con la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) e l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), monitora le tendenze a livello dei rischi psicosociali legati al lavoro in tutti gli Stati membri, al fine di valutare l'efficacia della presente direttiva.

Articolo 20

Sanzioni

Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in attuazione della presente direttiva e adottano tutte le misure necessarie per assicurarne l'applicazione. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano tali norme e misure alla Commissione, senza ritardo, e provvedono poi a dare immediata notifica delle eventuali modifiche successive.

CAPO VI

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 21

Clausola di non-regresso

L'attuazione della presente direttiva non costituisce una giustificazione per la riduzione del livello di protezione già riconosciuto ai lavoratori.

La presente direttiva lascia impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi che siano più favorevoli ai lavoratori.

Articolo 22

Attuazione

1. Gli Stati membri, in conformità del diritto e delle prassi nazionali, adottano misure adeguate per garantire l'effettiva partecipazione delle parti sociali nonché promuovere e rafforzare il dialogo sociale in vista dell'attuazione della presente direttiva.

2. Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, ove le parti sociali lo richiedano congiuntamente e a condizione che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per poter garantire sempre i risultati ricercati dalla presente direttiva.

3. L'autonomia delle parti sociali deve essere rispettata. Gli Stati membri dovrebbero poter consentire alle parti sociali, a determinate condizioni, di mantenere, negoziare, concludere e applicare contratti collettivi che, nel rispetto della protezione generale dei lavoratori, differiscano da alcune disposizioni della presente direttiva.

Articolo 23

Recepimento

Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro due anni a decorrere dalla sua entrata in vigore. Essi comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni principali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

MOTIVAZIONE

I rischi psicosociali legati al lavoro rappresentano una sfida crescente per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'Unione europea. I profondi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, nelle pratiche di gestione e nelle condizioni di lavoro hanno aumentato in modo significativo l'esposizione ai rischi psicosociali legati al lavoro in tutti i settori e in tutte le professioni. Tali rischi derivano principalmente dall'organizzazione, dalla progettazione e dalla gestione del lavoro, nonché dal contesto sociale e relazionale in cui il lavoro viene svolto e dalle condizioni di lavoro.

Carichi di lavoro e intensità di lavoro eccessivi, mancanza di autonomia, orari di lavoro prolungati, precarietà del lavoro, comportamenti sociali avversi e mancanza di ricompense e riconoscimenti adeguati derivanti da sistemi di valutazione delle prestazioni inefficienti sono fattori di rischio psicosociale riconosciuti da cui derivano i rischi psicosociali. Questi fattori contribuiscono allo stress lavoro-correlato, al burnout, alle molestie, alla violenza e alla discriminazione, che hanno conseguenze gravi e di lungo termine sulla salute mentale e fisica dei lavoratori, fra cui i disturbi d'ansia, la depressione, le malattie cardiovascolari e l'incapacità lavorativa a lungo termine. Oltre al loro impatto umano, i rischi psicosociali legati al lavoro generano notevoli costi sociali ed economici, tra cui l'assenteismo, l'uscita dal mercato del lavoro e una produttività ridotta.

L'attuale quadro dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare la direttiva 89/391/CEE, stabilisce principi generali di prevenzione, ma non prevede disposizioni sufficientemente specifiche, vincolanti o armonizzate che affrontino i rischi psicosociali legati al lavoro. Inoltre, l'attuazione degli accordi tra le parti sociali a livello europeo sullo stress lavoro-correlato e sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro rimane disomogenea tra i vari Stati membri e i vari settori, con conseguenti livelli divergenti di protezione per i lavoratori.

I recenti sviluppi legati alla digitalizzazione hanno ulteriormente intensificato i rischi psicosociali legati al lavoro. Il crescente utilizzo delle tecnologie digitali, della gestione algoritmica, dell'intelligenza artificiale e dei sistemi automatizzati di monitoraggio delle prestazioni ha contribuito allo stress da tecnologia, all'intensificazione del lavoro, all'isolamento sociale e alla riduzione dell'autonomia. Tali sviluppi sollevano preoccupazioni quanto alla necessità di garantire che l'organizzazione del lavoro venga adattata ai lavoratori, in linea con i principi fondamentali della salute e della sicurezza sul lavoro.

I dati dimostrano che l'esposizione ai rischi psicosociali legati al lavoro è distribuita in modo disomogeneo. Alcuni gruppi di lavoratori, tra cui le donne, i lavoratori giovani e anziani, i lavoratori precari, il personale direttivo e i lavoratori soggetti a un intenso monitoraggio delle prestazioni, sono colpiti in modo sproporzionato. Questa esposizione sproporzionata riflette le disuguaglianze strutturali, gli squilibri di potere e le pratiche discriminatorie nell'organizzazione del lavoro. Affrontare i rischi psicosociali legati al lavoro richiede pertanto l'integrazione nelle politiche di prevenzione di una prospettiva intersezionale e sensibile alla dimensione di genere.

La relazione sottolinea, inoltre, le sfide connesse al riconoscimento giuridico delle malattie professionali derivanti dall'esposizione ai rischi psicosociali legati al lavoro e all'onere della prova che pesa sui lavoratori. Tali difficoltà limitano l'efficacia della prevenzione, dell'applicazione e dell'accesso alla giustizia. I rischi psicosociali legati al lavoro possono dar

luogo a malattie professionali, compresi i disturbi mentali, nonché a infortuni sul lavoro, ma i sistemi di riconoscimento e risarcimento a livello degli Stati membri rimangono frammentati.

Una prevenzione efficace dei rischi psicosociali legati al lavoro deve basarsi principalmente su misure collettive e organizzative, conformemente alla gerarchia della prevenzione. Le ricerche e gli orientamenti delle agenzie dell'UE sottolineano l'importanza di processi partecipativi di valutazione dei rischi e dell'effettivo coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Le strategie di risposta personalizzate o le iniziative in materia di benessere non possono sostituire l'obbligo del datore di lavoro di adattare l'organizzazione del lavoro e le condizioni di lavoro.

Infine, la relazione in esame sottolinea la necessità di un approccio dell'UE più coerente e armonizzato ai rischi psicosociali legati al lavoro. Essa invita la Commissione a presentare una proposta per una direttiva specifica dell'UE che stabilisca requisiti minimi vincolanti per la prevenzione, il riconoscimento e la gestione dei rischi psicosociali legati al lavoro. Un'iniziativa di questo tipo è necessaria per garantire un livello elevato ed equivalente di protezione per tutti i lavoratori nell'Unione, nonché i principi di sussidiarietà e proporzionalità.

ALLEGATO: DICHIARAZIONE DEI CONTRIBUTI

Conformemente all'allegato I, articolo 8, del regolamento, la relatrice dichiara di aver incluso nella sua relazione contributi su questioni attinenti all'oggetto del fascicolo che ha ricevuto, ai fini dell'elaborazione del progetto di relazione, dai rappresentanti di interessi che rientrano nell'ambito di applicazione dell'accordo interistituzionale su un registro per la trasparenza obbligatorio[1], o dai rappresentanti delle pubbliche autorità di paesi terzi, incluse le loro missioni diplomatiche e ambasciate, qui di seguito elencati:

1. Rappresentanti di interessi che rientrano nell'ambito di applicazione dell'accordo interistituzionale su un registro per la trasparenza obbligatorio
European Trade Union Confederation (ETUC)
European Trade Union Institute (ETUI)
Industriall
Eurocadres
Eurofound
European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)
European Public Service Union (EPSU)
Mental Health Europe
UNESSA
IDF Europe
ESMO
SGI
2. Rappresentanti delle pubbliche autorità di paesi terzi, incluse le loro missioni diplomatiche e ambasciate
Nulla

L'elenco che precede è compilato sotto l'esclusiva responsabilità della relatrice.

Quando delle persone fisiche sono identificate nell'elenco con il loro nome, la loro funzione o entrambi, la relatrice dichiara di aver sottoposto alle persone fisiche interessate l'informativa del Parlamento europeo sulla protezione dei dati n. 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), che definisce le condizioni applicabili al trattamento dei loro dati personali e i diritti connessi a tale trattamento.

[1] Accordo interistituzionale del 20 maggio 2021 tra il Parlamento europeo, il Consiglio dell'Unione europea e la Commissione europea su un registro per la trasparenza obbligatorio (GU L 207 dell'11.6.2021, pag. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).