

HORIZON-HLTH-2023- ENVHLTH-02-02 – Interventi basati sull'evidenza per la promozione della salute mentale e fisica in ambienti di lavoro in cambiamento

PROGRAMMA DI FINANZIAMENTO	Horizon Europe
TITOLO BANDO (ITA/ENG)	<ul style="list-style-type: none"> • <u>HORIZON-HLTH-2023- ENVHLTH-02-02 - Interventi basati sull'evidenza per la promozione della salute mentale e fisica in ambienti di lavoro in cambiamento (luoghi di lavoro post-pandemia)</u> • <u>HORIZON-HLTH-2023- ENVHLTH-02-02 - Evidence-based interventions for promotion of mental and physical health in changing working environments (post-pandemic workplaces)</u>
DATA DI SCADENZA	13 Aprile 2023, ore 17:00:00 Brussels time
ENTE FINANZIATORE	Commissione europea
BUDGET (€)	30 000 000 €
CO-FINANZIAMENTO UE (€) PER OGNI PROGETTO	100% (da 5-6 milioni per progetto)
DURATA	N/A
SETTORE SPECIFICO/TEMATICA/PRIORITÀ	Luoghi di lavoro; salute mentale; promozione salute
DESCRIZIONE	<p>RIA: Research and Innovation Actions</p> <p>La transizione digitale e quella green (definite "transizioni gemelle") stanno cambiando i luoghi di lavoro rapidamente, portando a nuove forme di lavoro (ad esempio, il lavoro ibrido, i lavori della gig economy) o a cambiamenti nelle forme di gestione e organizzazione del lavoro. Questi cambiamenti hanno impatti diversi sulle condizioni di lavoro, sul reddito e sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, sia per i lavoratori qualificati che per quelli non qualificati. Inoltre, contribuiscono agli elevati costi delle malattie e degli infortuni legati al lavoro per i datori di lavoro e per l'economia europea in generale.</p> <p>La salute mentale e i problemi legati all'ergonomia colpiscono un numero significativo di lavoratori dell'UE. I disturbi muscoloscheletrici (DMS) sono uno dei problemi di salute legati al lavoro più comuni nell'UE e i lavoratori e i dirigenti identificano comunemente lo stress, la depressione e l'ansia come gravi conseguenze psicosociali dell'esposizione al lavoro. I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro possono portare una flessibilità che consente a un maggior numero di persone di entrare nella forza lavoro, ma possono anche portare a problemi psicosociali.</p> <p>Alcuni luoghi di lavoro sono diventati esclusivamente virtuali oppure si sono evoluti in un modello "ibrido" (ad esempio, lavoro multisede, home office), con alcune attività e processi lavorativi svolti virtualmente e altri che richiedono la presenza fisica. Un numero significativo di lavori viene svolto presso le sedi dei clienti</p>

	<p>o richiede ai lavoratori di percorrere lunghe distanze e/o attraversare regolarmente le frontiere. Questi lavoratori devono affrontare ulteriori problemi legali, sociali, ambientali ed economici. I dati su come questi incidano sulla loro salute e sul loro benessere psicofisico sono scarsi.</p> <p>La comparsa e la persistenza della pandemia COVID-19 ha accelerato il ritmo del cambiamento, causando, in alcuni casi, ulteriori sfide per la salute mentale dei lavoratori (colpendo in modo differenziato alcuni segmenti della forza lavoro) e intensificando i fattori di rischio fisico già esistenti (ad esempio, i rischi ergonomici). Il Piano d'azione del Pilastro europeo dei diritti sociali mira a promuovere un ambiente di lavoro sano, sicuro e ben adattato nell'UE e si affida a Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione a sostegno della resilienza e della sostenibilità economica e sociale. Il quadro strategico dell'UE per la salute e la sicurezza sul lavoro 2021-2027 riconosce le esigenze, le sfide e le opportunità che l'innovazione tecnologica e la pandemia comportano per la popolazione lavorativa e invita a rafforzare la base di conoscenze comprovate per la definizione e l'attuazione delle politiche.</p>
<p>OBIETTIVI</p>	<p>Questo topic mira a sostenere le attività che contribuiscono a migliorare gli impatti attesi della destinazione 2 "Vivere e lavorare in un ambiente che promuove la salute". A tal fine, le proposte nell'ambito di questo tema dovrebbero mirare a fornire risultati che contribuiscano a tutti i seguenti risultati attesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le autorità pubbliche e di regolamentazione dovranno essere supportate da una guida basata su dati concreti per progettare politiche per la salute sul lavoro; ▪ Le autorità pubbliche, i datori di lavoro, le organizzazioni e le parti sociali (ad esempio i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro) dovranno essere meglio supportati con strumenti, opzioni di intervento e linee guida basate su prove di efficacia per promuovere il benessere mentale e fisico e la salute sul posto di lavoro; ▪ le autorità pubbliche e la comunità scientifica dovranno avere accesso ai dati basati su principi FAIR e su solide evidenze relative ai legami diretti tra i fattori di rischio psicosociali e fisici sul luogo di lavoro (considerando anche le differenze individuali come età, sesso, background culturale, abilità corporee/cognitive) e specifici esiti di salute; ▪ Le autorità pubbliche, le autorità di regolamentazione e le parti sociali dovranno essere informate da prove su costi, benefici, sostenibilità e sfide previste dalle soluzioni disponibili; ▪ Le autorità pubbliche e i datori di lavoro dovranno avvalersi delle migliori conoscenze disponibili per sostenere gli interventi e le soluzioni sulla progettazione dell'ambiente di lavoro e promuovere comportamenti più sani sul luogo di lavoro; ▪ le autorità pubbliche e i datori di lavoro dovranno sviluppare misure adeguate per prevenire e ridurre gli esiti negativi dell'esposizione a fattori di rischio psico-sociali e fisici sul luogo di lavoro; ▪ I lavoratori dovranno essere maggiormente protetti dai rischi legati al lavoro e informati sugli approcci di prevenzione efficaci

	<p>basati su misure specifiche e appropriate e su comportamenti che migliorino la salute;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ i lavoratori affetti da una malattia cronica e/o che si stanno riprendendo da un problema di salute mentale o fisica dovranno essere supportati nel continuare/ritornare al lavoro.
ATTIVITÀ	<p>Le proposte dovrebbero includere alcune delle seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fornire dati adeguati e solidi sull'impatto (positivo e negativo) che i cambiamenti in corso sul posto di lavoro stanno avendo sulla salute mentale e fisica relative alle diverse categorie di lavoratori e settori lavorativi (ad esempio telelavoratori, pendolari transfrontalieri, lavoratori della gig economy e gruppi vulnerabili come donne, migranti e lavoratori giovani e anziani con un maggiore rischio dimostrato di DMS), comprese le analisi di genere e intersezionali, ove opportuno; ▪ generare evidenze (compresi i dati) non solo sulla salute mentale, ma anche sul benessere mentale sul posto di lavoro e sul modo in cui il cambiamento dell'organizzazione del lavoro dovuto alle transizioni gemelle e alla pandemia influisce sull'equilibrio tra lavoro e vita privata e sulla capacità lavorativa dei lavoratori; ▪ generare prove (compresi i dati) sull'importanza dei fattori di rischio (come lo stress causato dai nuovi ambienti di lavoro, le posture statiche e l'inattività fisica, il lavoro fisicamente faticoso e altamente ripetitivo derivante dalla progettazione del luogo di lavoro) nello sviluppo di malattie croniche e acute; ▪ Aumentare la comprensione dei legami tra i diversi fattori che promuovono la salute nell'ambiente di lavoro e i risultati in termini di salute fisica e mentale, e come questi possano rafforzarsi reciprocamente; ▪ esplorare gli impatti sulla salute derivanti dal cambiamento degli orari di lavoro, compresi gli orari di lavoro eccessivi e atipici e il lavoro in fusi orari diversi che confondono il lavoro con il tempo libero, limitando il recupero. Gli effetti dovrebbero prendere in considerazione un'ampia gamma di malattie; ▪ Fornire raccomandazioni per interventi efficaci per prevenire i rischi professionali e sostenere la salute mentale e fisica e il benessere a livello individuale (lavoratore), organizzativo (datore di lavoro) e politico (governo) per diversi settori/tipologie di lavoro, compresa un'analisi della loro efficacia in termini di costi, sostenibilità e ostacoli all'attuazione a livello nazionale e/o di UE; ▪ Promuovere lo sviluppo di un quadro scientifico che affronti la sicurezza e la salute sul lavoro (SSL) in tutte le politiche e i settori e sostenere strumenti, linee guida e politiche nuove e sostenibili (a prova di futuro) riguardanti la valutazione e la progettazione dell'ambiente di lavoro fisico e psicosociale; ▪ fornire strumenti e approcci per anticipare i nuovi rischi per la SSL, tenendo conto anche delle lezioni apprese dalla pandemia COVID-19, ad esempio in relazione alle tecnologie digitali e alle nuove modalità di lavoro associate.
CHI PUÒ PRESENTARE IL PROGETTO	<p>Enti pubblici e privati (e organizzazioni internazionali) stabiliti negli Stati Membri dell'UE e non UE; enti pubblici e privati stabiliti nei paesi EEA e associati al programma Horizon Europe</p>
MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE	<p>Funding and tender portal</p>

LINK A DOCUMENTAZIONE	https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2023-2024/wp-4-health_horizon-2023-2024_en.pdf
LINK AD EVENTUALI APPROFONDIMENTI	https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/common/guidance/om_en.pdf