



## VERSO LA GIORNATA MONDIALE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO



diretta live streaming

## LO STRESS LAVORO CORRELATO AL TEMPO DEL COVID



---

# Lo stress e lo stress lavoro-correlato

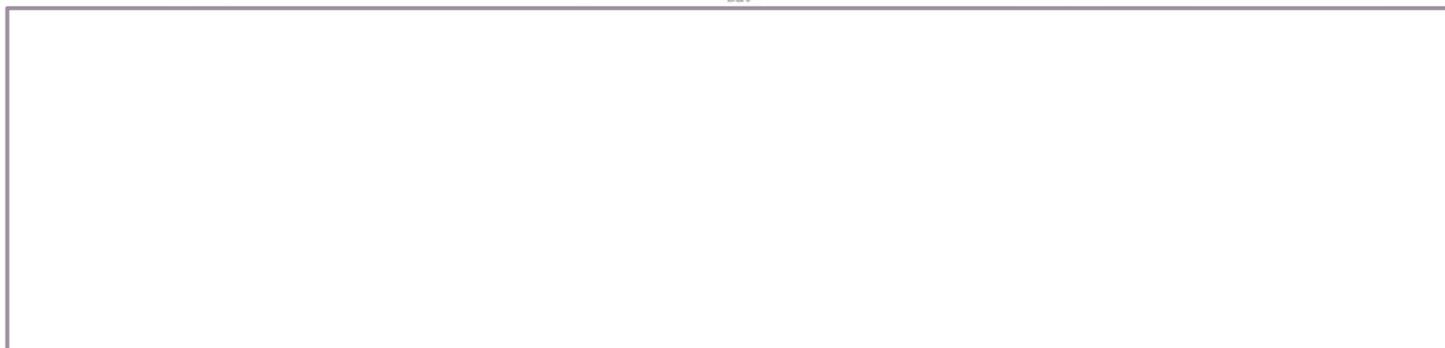


Seguici su: [f](#) [t](#)

# Economia

CERCA

HOME | MACROECONOMIA ▾ | FINANZA ▾ | LAVORO | DIRITTI E CONSUMI ▾ | AFFARI&FINANZA | OSSERVA ITALIA | CALCOLATORI | GLOSSARIO | LISTINO | PORTAFOGLIO



**R** CONTENUTO PER GLI ABBONATI

[f](#) [t](#) [in](#) [✉](#) [🔗](#) [📌](#)

## Il banchiere Hsbc cambia vita dopo l'infarto: "Basta Zoom e straordinari, ok a meno soldi ma meno stress"

di Ettore Livini



▲ Il selfie dall'ospedale di Jonathan Frostick

*L'inglese Jonathan Frostick annuncia su LinkedIn (con tanto di selfie dall'ospedale) la scelta esistenziale: "In pieno attacco di cuore pensavo solo al rischio di perdere un incontro con il mio manager...". Il post diventa virale con 12 milioni di visualizzazioni*

# Stress lavorativo e salute - COSTI

---

- ▶ **Danimarca: 20% di rischio attribuibile allo stress** sulle patologie cardiovascolari (Olsen e Kristensen, 1991)
- ▶ **Svizzera:** costi annuali dovuti a stress pari a 4,2 miliardi di franchi (1,2% del PIL), conseguenti a spese mediche, assenze e perdita di produzione (Ramacciotti e Periard 2000)
- ▶ **UK:** 6,5 milioni di giornate lavorative perse all'anno con 571 milioni di euro di costo per le aziende, e 10 miliardi di euro per la Società [Health & Safety Executive, 2006]
- ▶ **Svezia:** 14% delle assenze prolungate dal lavoro dovute a patologie stress correlate (National Social Insurance Board 1999)
- ▶ **USA:** 15% di incidenza dello stress sulle cardiopatie lavoro-correlate; costi totali di 22.5 miliardi di dollari nel 1998 (+33% in 6 anni), pari al 25-30% della spesa sanitaria aziendale (Leigh e Schmall, 2000)
- ▶ **EU:** stimato in più di 20 miliardi di Euro il costo globale dello stress nell'Unione Europea, comprendendo costi lavorativi, personali e sociali ("Stress Impact", 2005)



**LA COERENZA  
DELLA NORMATIVA  
(D.L.gs 81/08)**

**Art. 2, comma 1,  
lettera o:** salute intesa  
come stato di  
completo benessere  
fisico, mentale e  
sociale ... (OMS)

**Art. 2, comma 1, lettera p:**  
promozione della salute e  
sicurezza ... realizzazione  
dei programmi di intervento  
finalizzati a migliorare le  
condizioni di salute ...

**Art. 32, comma 2:**  
formazione RSPP  
per rischi di natura  
ergonomica e da  
stress lavoro-  
correlato

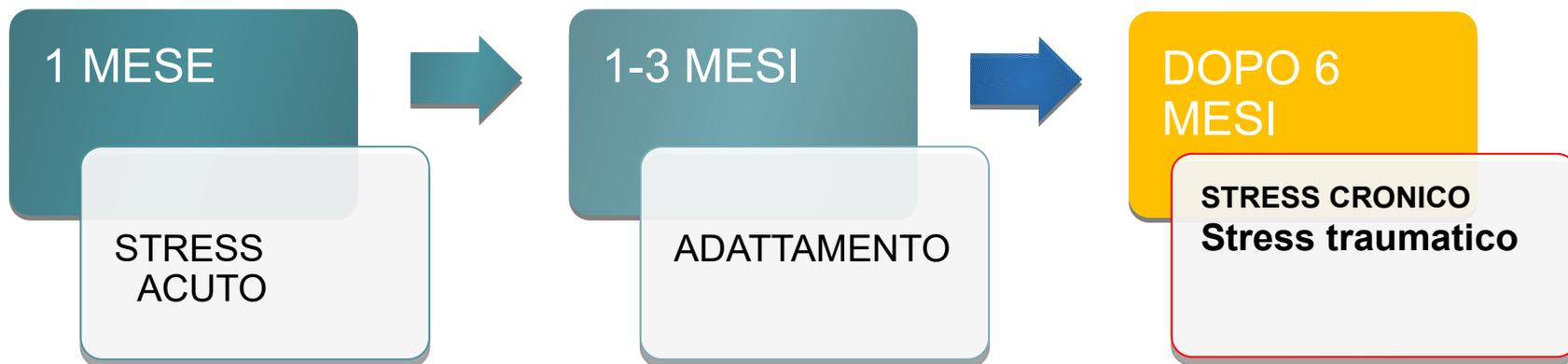
**Art. 28,  
comma 1:**  
valutazione di  
tutti i rischi

**Art. 15, comma 1, lettera d:** rispetto dei principi  
ergonomici nell'organizzazione del lavoro

**Art. Art. 2, comma 1,  
lettera ff:** responsabilità  
sociale delle imprese ...  
integrazione  
preoccupazioni sociali  
ed ecologiche

# I TEMPI DELLO STRESS

MINACCIA AL SENSO DI SICUREZZA



# Non confondere l'evento negativo con il rischio

---



▶ I rami: disagi (stress, mobbing, molestie, furti, ecc.) o benessere

▶ Le radici: condizioni sociali e organizzative



---

# Lo stress e il covid

---

# Un anno di pandemia nella ricerca scientifica

<sup>1</sup> Faculty of Medicine and Health,  
University of Leeds, Leeds, UK

<sup>2</sup> Global Health Governance  
Programme, Usher Institute,  
University of Edinburgh, Edinburgh,  
UK

## How can we improve self-isolation and quarantine for covid-19?

**Jay Patel and colleagues** examine international approaches and argue for comprehensive support initiatives driven by local government and community based teams

Jay Patel, <sup>1,2</sup> Genevieve Fernandes, <sup>2</sup> Devi Sridhar<sup>2</sup>

A consistent lesson from the covid-19 pandemic is the importance of a functional test, trace, isolate, and support system.<sup>1,2</sup> The ability of people to isolate is foundational to this multipronged strategy, as it breaks chains of transmission and reduces infection rates in a population. Even the most effective mass

comply with social isolation measures because of a perceived lack of social support.<sup>6</sup>

The reason for the difference between intent and actual practice of self-isolation is relevant in predicting compliance. In particular, people who

Correspondence to: J Patel  
PatelJ01@outlook.com  
Cite this as: *BMJ* 2021;372:n625  
<http://dx.doi.org/10.1136/bmj.n625>  
Published: 10 March 2021



T  
it  
Sa

*Lancet* 2020; 395: 912-20

Published Online  
February 26, 2020  
[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)

Department of Psychological  
Medicine, King's College  
London, London, UK

(S K Brooks PhD, R K Webster PhD,  
L E Smith PhD, L Woodland MSc,  
Prof S Wessely FMedSci,  
Prof N Greenberg FRCPsych,

The December, 2019 coronavirus disease outbreak has seen many countries ask people who have potentially come into contact with the infection to isolate themselves at home or in a dedicated quarantine facility. Decisions on how to apply quarantine should be based on the best available evidence. We did a Review of the psychological impact of quarantine using three electronic databases. Of 3166 papers found, 24 are included in this Review. Most reviewed studies reported negative psychological effects including post-traumatic stress symptoms, confusion, and anger. Stressors included longer quarantine duration, infection fears, frustration, boredom, inadequate supplies, inadequate information, financial loss, and stigma. Some researchers have suggested long-lasting effects. In situations where quarantine is deemed necessary, officials should quarantine individuals for no longer than required, provide clear rationale for quarantine and information about protocols, and ensure sufficient supplies are provided. Appeals to altruism by reminding the public about the benefits of quarantine to wider society can be favourable.

COM

Me

W. (

From  
School

Trinity Centre for Health Sciences, Tallaght U

Address correspondence to Prof. Walter Cullen, School of M  
email: walter.cullen@ucd.ie

## Mental Health and

Betty Pfefferbaum, M.D., J.D., and (

Trinity Centre for Health Sciences, Tallaght U



International Journal of  
*Environmental Research  
and Public Health*

Article

## Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China

Cuiyan Wang <sup>1</sup> , Riyu Pan <sup>1</sup>, Xiaoyang Wan <sup>1</sup>, Yilin Tan <sup>1</sup>, Linkang Xu <sup>1</sup>, Cyrus S. Ho <sup>2,3</sup> and Roger C. Ho <sup>1,3,4,\*</sup>

BMJ: first published as 10.1136

ed COVID-19



# Cosa predispone a difficoltà psicologiche?

---

- ▶ Essere donna
- ▶ Essere giovane
- ▶ Avere 1 figlio/a
- ▶ Essere single
- ▶ **Percepire mancanza di supporto dall'organizzazione lavorativa**
- ▶ Tempo passato in quarantena
- ▶ Essere stato a contatto con infetti
- ▶ Avere un familiare infetto
- ▶ Avere un passato con difficoltà psicologiche

# Fattori che predicono effetti psicologici negativi della quarantena

---

- ▶ Giovane età 16-24 anni
- ▶ Livelli di istruzione e qualifiche lavorative più basse
- ▶ Donne
- ▶ Avere un bambino (avere tre o più bambini è un effetto protettivo)
- ▶ Avere passate patologie psicologiche predispone a esiti negativi (rabbia e ansia) 4-6 mesi dopo la quarantena

**The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence**

*Samantha K Brooks, Rebecca K Webster, Louise E Smith, Lisa Woodland, Simon Wessely, Neil Greenberg, Gideon James*

*Rubin*

▶ **Lancet 2020; 395: 912–20**

Studio Campanini  
*Idee per lavorare meglio*



*Article*

## **Furloughs, Teleworking and Other Work Situations during the COVID-19 Lockdown: Impact on Mental Well-Being**

- ▶ **Personne disoccupate e licenziate hanno subito un maggiore effetto negativo rispetto a chi è impiegato;**
- ▶ **tra quelle persone che hanno continuato a lavorare, i telelavoratori hanno sperimentato meno benessere auto-percepito rispetto alle persone che continuano a lavorare nello stesso luogo di prima della crisi COVID-19.**



---

# Le riflessioni attuali



# American Psychologist

## COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action

Kevin M. Kniffin, Jayanth Narayanan, Frederik Anseel, John Antonakis, Susan P. Ashford, Arnold B. Bakker, Peter Bamberger, Hari Bapuji, Devasheesh P. Bhave, Virginia K. Choi, Stephanie J. Creary, Evangelia Demerouti, Francis J. Flynn, Michele J. Gelfand, Lindred L. Greer, Gary Johns, Selin Kesebir, Peter G. Klein, Sun Young Lee, Hakan Ozcelik, Jennifer Louise Petriglieri, Nancy P. Rothbard, Cort W. Rudolph, Jason D. Shaw, Nina Sirola, Connie R. Wanberg, Ashley Whillans, Michael P. Wilmot, and Mark van Vugt

Online First Publication, August 10, 2020. <http://dx.doi.org/10.1037/amp0000716>

- ▶ Bilanciamento lavoro-non lavoro (work family home)
- ▶ Lavoro di gruppo telematico (Virtual Teamwork)
- ▶ Leadership e Management Telematico
- ▶ Distanza sociale e solitudine
- ▶ Salute e benessere
- ▶ Disoccupazione e ineguaglianze



# Conclusioni

---

## Elementi tecnici

- ▶ Come valutare a distanza lo stress lavorativo che può essere patogeno
- ▶ Quando riprendere le valutazioni rischio stress lavoro-correlato
- ▶ Che valenza hanno gli «eventi sentinella»

## Elementi di contenuto

- ▶ Cosa valutare dopo un anno di pandemia
- ▶ Come incide la gestione dell'emergenza covid sullo stress percepito dai lavoratori



---

[paolo.campanini@gmail.com](mailto:paolo.campanini@gmail.com)  
*[www.psicologostresslavoro.it](http://www.psicologostresslavoro.it)*



---

**Paolo Campanini**, Psicologo del Lavoro e Psicoterapeuta. Ph.D. in Medicina del Lavoro. Paolo Campanini, Dottore di ricerca (Ph. D.) in Medicina del Lavoro, Psicologo del lavoro e Psicoterapeuta.



Ha collaborato con l'Università degli Studi di Milano e con il Centro Stress e Disadattamento Lavorativo della Fondazione Ospedale Maggiore Ca' Granda di Milano e per il Consorzio per il Centro di Collaborazione per l'Organizzazione Mondiale della Sanità. Attualmente è Associate Editor per la rivista scientifica internazionale "Medicine, Health and Working Life",

È membro dell'Associazione Italiana Analisi e Modificazione del Comportamento è membro dell'Associazione Italiana Analisi e Modificazione del Comportamento e Consigliere d'Indirizzo Generale per la cassa di previdenza ENPAP. Ha svariate pubblicazioni scientifiche internazionali sull'argomento stress lavorativo.

