

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

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Ing. Carmine Esposito

CONTARP - Direzione Regionale Lombardia

Diretta live streaming

martedì 27 aprile 2021 dalle ore 10:00 alle 12:30

LO STRESS LAVORO CORRELATO AL TEMPO DEL COVID

Il vigente quadro normativo

Accordo europeo dell'8 ottobre 2004

ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (8/10/2004)

(Accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE-“confindustria europea”; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese - partecipate dal pubblico e di interesse economico generale)

Bruxelles 8 ottobre 2004

Addi 9 giugno 2008

ACCORDO INTERCONFEDERALE
PER IL RECEPIMENTO DELL'ACCORDO QUADRO EUROPEO
SULLO STRESS LAVORO-CORRELATO
CONCLUSO L'8 OTTOBRE 2004
TRA UNICE/ UEAPME, CEEP E CES

Secondo l'**Accordo Europeo** sullo stress lavoro-correlato del 2004, lo stress è

"una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro".

Lo stress lavoro-correlato, pertanto, può interessare potenzialmente ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore in quanto causato da aspetti diversi strettamente connessi con l'organizzazione e l'ambiente di lavoro.

In Italia, il vigente quadro normativo, costituito dal D.Lgs. 81/2008 (art. 28 commi 1 e 1-bis), obbliga i datori di lavoro a valutare e gestire il rischio stress lavoro-correlato al pari di tutti gli altri rischi, in recepimento dei contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004.



Nel novembre del 2010 la Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro (art. 6) ha elaborato le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato individuando un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo.

Articolo 6 comma 8

La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha il compito di:
m-quater) elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. ...



Nelle indicazioni elaborate dalla Commissione viene ribadito che la valutazione del rischio SLC è *'parte integrante della valutazione dei rischi'* ed è effettuata dal DL (obbligo non delegabile ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a), in collaborazione con il RSPP ed il MC (art. 29, comma 1), previa consultazione del RLS/RLST (art. 29, comma 2).

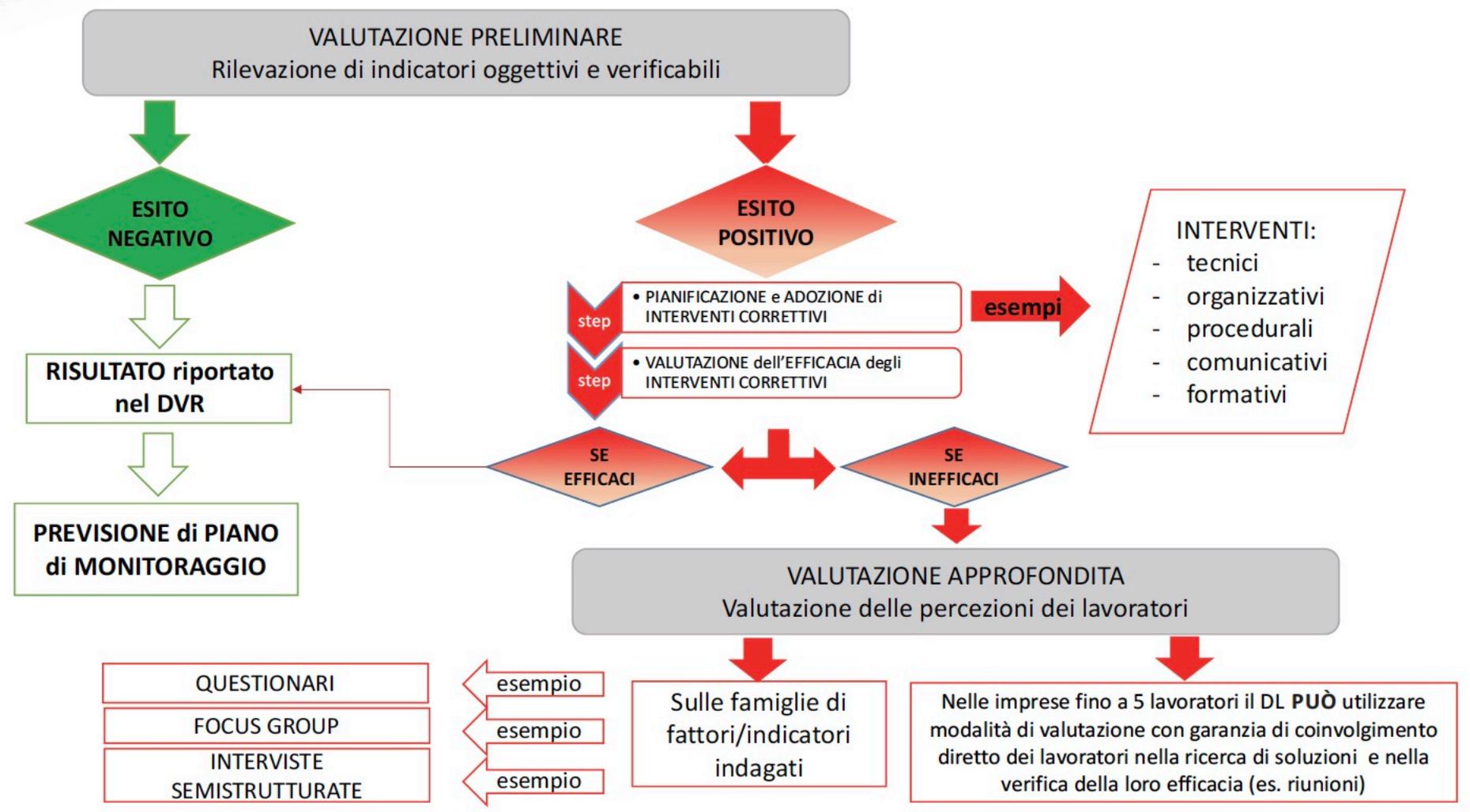
Il 31 dicembre 2010 è la data di decorrenza dell'obbligo, intendendosi come data di avvio delle attività di valutazione la cui programmazione temporale e l'indicazione del termine devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi (DVR).

Viene altresì precisato che la valutazione va fatta prendendo in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori esposti a rischi dello stesso tipo secondo un'individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale e che le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti.



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
 Partenza - Roma, 18/11/2010
 Prot. 15 / SEGR / 0023692

Percorso metodologico di valutazione del rischio SLC secondo le indicazioni della Commissione



Stress lavoro-correlato e malattia professionale

Stress lavoro-correlato e malattia professionale

La tabella delle menomazioni prevista dall'art. 13 del D.Lgs. 38/2000, oltre a contemplare una copiosa serie di lesioni di carattere neurologico (dalla voce 138 a 175), elenca anche malattie di carattere psichico (da 176 a 190) come i disturbi post-traumatici, la sindrome soggettiva del traumatizzato cronico, i disturbi psicotici, il deterioramento mentale, sino ad arrivare alla vera e propria demenza.

180.	Disturbo post-traumatico da stress cronico moderato, a seconda dell'efficacia della psicoterapia	Fino a 6
181.	Disturbo post-traumatico da stress cronico severo, a seconda dell'efficacia della psicoterapia	Fino a 15
183.	Disturbo psicotico - sindrome dissociativa di lieve entità	10-20
184.	Disturbo psicotico - sindrome dissociativa di media entità	21-50
185.	Disturbo psicotico - sindrome dissociativa di grave entità	> 50

Occorre, sempre e comunque, che le conseguenze dello stress, per poter essere qualificate come malattia professionale, debbano formare oggetto di valutazione medico-legale.

Stress lavoro-correlato e malattia professionale

Il D.M. 10 giugno 2014 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - *Aggiornamento dell'elenco delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia ai sensi e per gli effetti dell'articolo 139 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modifiche e integrazioni* - inserisce in LISTA II (**Malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità**) - GRUPPO 7 - Malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro

LISTA II				
GRUPPO 7 - MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE DA DISFUNZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO				
AGENTI		MALATTIE	CODICE(#) IDENTIFICATIVO	
01	DISFUNZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (costrittività organizzative (°))	<i>MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE:</i>		
		DISTURBO DELL'ADATTAMENTO CRONICO (con ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta e/o della emotività, disturbi somatoformi)	II.7.01.	F43.2
		DISTURBO POST-TRAUMATICO CRONICO DA STRESS	II.7.01.	F43.1

Va osservato che l'inserimento delle malattie psichiche e psicosomatiche nella lista II del D.M. 27 novembre 2004 attuativo dell'art. 139 del D.P.R. 1124/1965 che obbliga il medico alla loro denuncia in caso di riscontro.

Agenti

DISFUNZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (**costrittività organizzative** (°))

(°)

- marginalizzazione dalla attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata, mancata assegnazione
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o con eccessiva frammentazione esecutiva, rispetto al profilo professionale posseduto
- prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo
- altre assimilabili.

Banca dati statistica Inail

Banca dati statistica Inail

Le malattie professionali psichiche e psicosomatiche dal 2015 divise per genere, paese di nascita, territorio e gradi di menomazione, possono essere rilevate seguendo il seguente percorso:

Infortuni/M.P.- Malattie Professionali – Definite (Casi/Lavoratori) – Totale Gestioni – Caratteristica malattie professionali (accertati positivi) – ICD 10 e classe di menomazione – Disturbi psichici e comportamentali (F00-F99) – Disturbi nevrotici, legati a stress e somatoformi (F40-F48).

Nell'anno 2019 sono state definite positive 14 malattie professionali da Disturbi nevrotici legati a stress e somatoformi, delle quali 4 da Disturbo post-traumatico da stress e 7 da disturbi dell'adattamento. Nel quinquennio 2015/2019 sono state definite positive in Italia ben 141 malattie professionali. In generale i gradi di menomazione sono nell'intervallo 6-15 e pochi casi di reazione grave tra 16-25. In Lombardia nel quinquennio sono stati definiti solo 10 casi di malattia professionale da stress, nessun caso nel 2019.

Settore ICD-10: Disturbi psichici e comportamentali (F00-F99) → Categoria ICD-10: Disturbi nevrotici, legati a stress e somatoformi (F40-F48)

ICD-10	In assenza di menomazioni	Grado di menomazione				Totale	In complesso
		1 - 5	6 - 15	16 - 25			
Altri disturbi d'ansia	0	2	0	0	2	2	
Reazione a grave stress e disturbi dell'adattamento	0	1	1	0	2	2	
Disturbo post-traumatico da stress	0	0	4	0	4	4	
Disturbi dell'adattamento	1	3	0	1	4	5	
Altri disturbi nevrotici	0	0	0	1	1	1	
Totale	1	6	5	2	13	14	

ICD-10	Anno di protocollazione				
	2015	2016	2017	2018	2019
Disturbi ansioso-fobici	0	0	1	0	0
Altri disturbi d'ansia	1	5	5	5	2
Reazione a grave stress e disturbi dell'adattamento	7	5	4	4	2
Disturbo post-traumatico da stress	11	6	8	3	4
Disturbi dell'adattamento	17	16	13	14	5
Disturbi somatoformi	2	0	0	0	0
Altri disturbi nevrotici	0	0	0	0	1
Totale	38	32	31	26	14

Piattaforma Inail sul rischio stress lavoro-correlato

Piattaforma rischio stress lavoro-correlato

In data 22 gennaio 2021 l'Inail ha pubblicato la versione reingegnerizzata della piattaforma per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato ai sensi del D.Lgs.81/08. La piattaforma può essere utilizzata dal Datore di lavoro e/o suo delegato e da soggetti terzi abilitati come "Incaricati stress lavoro-correlato" dal Datore di lavoro al seguente indirizzo:

<https://www.inail.it/cs/internet/attivita/ricerca-e-tecnologia/area-salute-sul-lavoro/rischi-psicosociali-e-tutela-dei-lavoratori-vulnerabili/rischio-stress-lavoro-correlato.html>



Piattaforma rischio stress lavoro-correlato

L'utilizzo della Piattaforma consente di effettuare la valutazione e gestione di questa tipologia di rischio ai sensi del D.lgs. 81/08 e s.m.i.

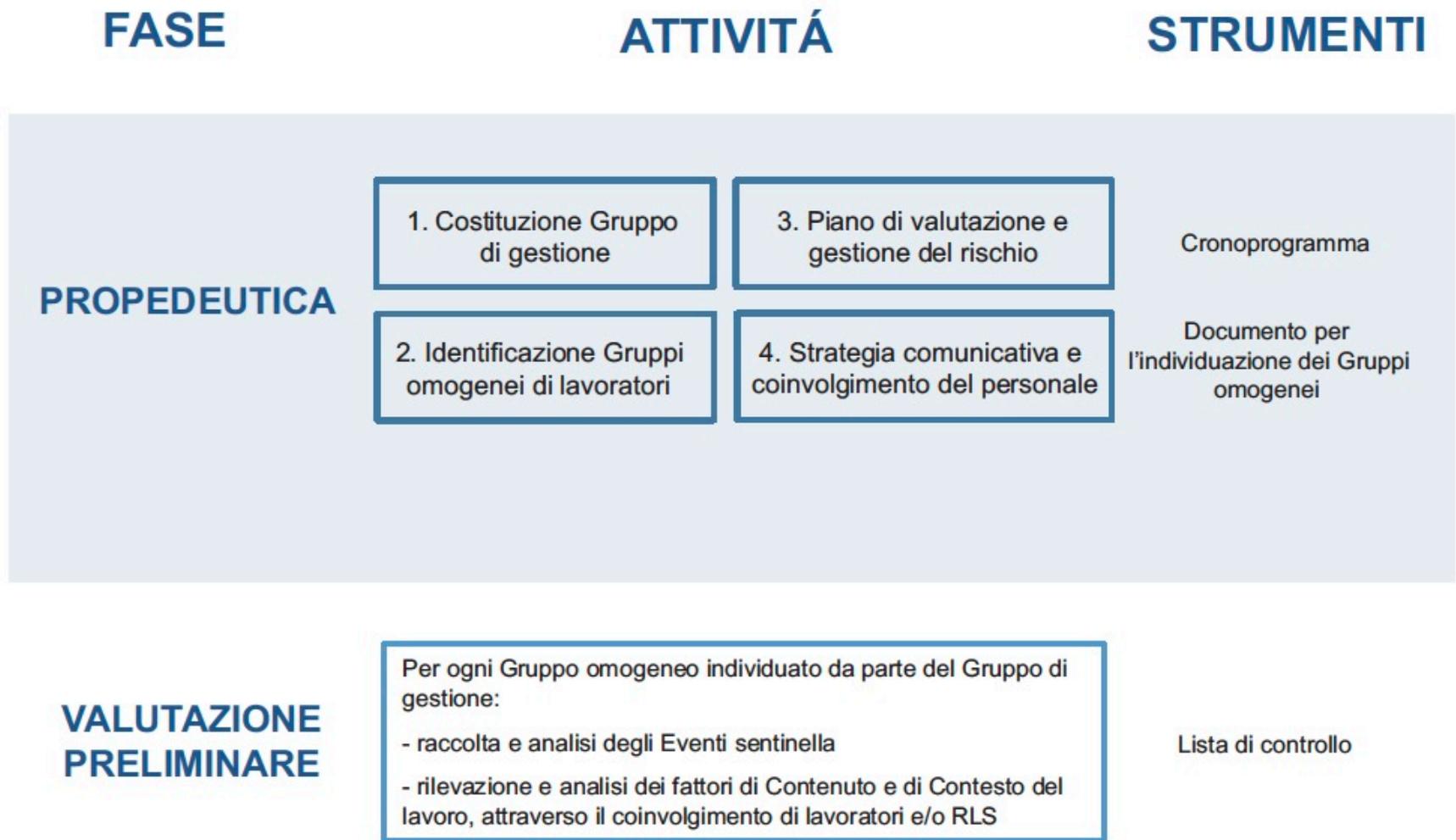
La piattaforma può essere utilizzata dal Datore di Lavoro e/o suo delegato, e da soggetti terzi previsti di credenziali dispositive Inail, abilitati come "Incaricati stress lavoro-correlato" dal Datore di Lavoro.

ACCEDI AL SERVIZIO ON LINE

Piattaforma rischio stress lavoro-correlato

Figura 3

Il percorso metodologico: fasi, attività e strumenti



Piattaforma rischio stress lavoro-correlato

VALUTAZIONE APPROFONDIRITA

Analisi delle percezioni dei lavoratori relative ai fattori di Contesto e Contenuto del lavoro

Lo strumento di valutazione varia sulla base della complessità organizzativa, della dimensione aziendale e del numero di lavoratori appartenenti ai Gruppi omogenei



Questionario strumento indicatore (35 item, per gruppi omogenei > 6 lavoratori)

Guida alla conduzione del Focus Group (per aziende o gruppi di piccole dimensioni)



Intervista semi-strutturata basata sul Questionario (per aziende o gruppi di piccole dimensioni)

PIANIFICAZIONE INTERVENTI

1. Identificazione delle priorità di intervento

4. Definizione risorse, persone responsabili e relativi ruoli

2. Eventuali approfondimenti

5. Pianificazione temporale di interventi, modalità e valutazione efficacia

3. Identificazione interventi di miglioramento

6. Informativa ai lavoratori

Guida alla conduzione del Focus Group



Piattaforma rischio stress lavoro-correlato

- > Home
- > Dati Aziendali
- > Gruppi Omogenei
- > Valutazione preliminare
- > Valutazione approfondita

-  [Manuale](#)
-  [Gruppi Omogenei](#)
-  [Lista di Controllo](#)
-  [Questionario Strumento
Indicatore](#)
-  [Focus Group](#)



Piattaforma rischio stress lavoro-correlato

- > Home
- > Dati Aziendali
- > Gruppi Omogenei
- > Valutazione preliminare
- > Valutazione approfondita

-  [Manuale](#)
-  [Gruppi Omogenei](#)
-  [Lista di Controllo](#)
-  [Questionario Strumento Indicatore](#)
-  [Focus Group](#)

STRESS LAVORO CORRELATO

Gruppi Omogenei

In questa sezione l'utente può inserire un nuovo gruppo omogeneo e visualizzare la lista dei gruppi omogenei esistenti.

NUOVO GRUPPO OMOGENEO

Inserimento di un nuovo gruppo omogeneo

NUOVO



GRUPPI OMOGENEI

Elementi per pagina

Nome del gruppo ▼	N° lavoratori	Data di Creazione ▼	
Amministrativi	2	22/04/2021	
Commerciali	4	22/04/2021	

Piattaforma rischio stress lavoro-correlato

- > Home
- > Dati Aziendali
- > Gruppi Omogenei
- > Valutazione preliminare
- > Valutazione approfondita

-  [Manuale](#)
-  [Gruppi Omogenei](#)
-  [Lista di Controllo](#)
-  [Questionario Strumento Indicatore](#)
-  [Focus Group](#)

STRESS LAVORO CORRELATO

Lista di controllo

In questa sezione l'utente può inserire una nuova lista di controllo.

[1 Dati anagrafici](#) > [2 Eventi sentinella](#) > [3 Area contenuto del lavoro](#) > [4 Area contesto del lavoro](#)

EVENTI SENTINELLA

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni.

Per agevolare il calcolo delle percentuali di scostamento negli andamenti dei primi 8 indicatori degli EVENTI SENTINELLA, è stato predisposto un apposito foglio di calcolo Excel scaricabile da questo [link](#).

I valori percentuali ottenuti dal foglio Excel dovranno essere riportati negli appositi campi della Lista di controllo, indicando contestualmente l'andamento dell'indicatore di riferimento attraverso la selezione di una delle tre risposte disponibili (diminuito, invariato, aumentato).

Note per la compilazione

Per ottenere il report è necessario compilare tutti gli indicatori della Lista di controllo.

Per i risultati ultimo anno e triennio è necessario inserire solo numeri interi o decimali (utilizzando il punto come separatore decimale).

1. * INDICI INFORTUNISTICI

- DIMINUITO
- INALTERATO (**)
- AUMENTATO

* Risultato ultimo anno %

* Risultato triennio %



Piattaforma rischio stress lavoro-correlato

- > Home
- > Dati Aziendali
- > Gruppi Omogenei
- > Valutazione preliminare
- > Valutazione approfondita

-  [Manuale](#)
-  [Gruppi Omogenei](#)
-  [Lista di Controllo](#)
-  [Questionario Strumento Indicatore](#)
-  [Focus Group](#)

STRESS LAVORO CORRELATO

Lista di controllo

In questa sezione l'utente può inserire una nuova lista di controllo.

[1 Dati anagrafici](#) > [2 Eventi sentinella](#) > [3 Area contenuto del lavoro](#) > [4 Area contesto del lavoro](#)

AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

1 . * Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione

- SI
- NO

2 . * Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)

- SI
- NO

3 . * Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante

- SI
- NO



Piattaforma rischio stress lavoro-correlato

STRESS LAVORO CORRELATO

Lista di controllo

In questa sezione l'utente può inserire una nuova lista di controllo.

[1 Dati anagrafici >](#) [2 Eventi sentinella >](#) [3 Area contenuto del lavoro >](#) [4 Area contesto del lavoro](#)

- > Home
- > Dati Aziendali
- > Gruppi Omogenei
- > Valutazione preliminare
- > Valutazione approfondita

-  [Manuale](#)
-  [Gruppi Omogenei](#)
-  [Lista di Controllo](#)
-  [Questionario Strumento](#)
-  [Indicatore](#)
-  [Focus Group](#)

AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

37 . * Diffusione organigramma aziendale

- SI
- NO

38 . * Presenza di procedure aziendali

- SI
- NO

39 . * Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori

- SI
- NO

40 . * Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori

- SI
- NO



Piattaforma rischio stress lavoro-correlato



Punteggio finale della Lista di controllo							
	Punteggio complessivo	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi sentinella	(.....) +	0		6		16	
Punteggio Area Contenuto	(.....) +	0	23	24	43	44	100
Punteggio Area Contesto	(.....) =	0	37	38	53	54	100
Punteggio finale	(.....)	0	58	59	90	91	216

Piattaforma rischio stress lavoro-correlato

Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
	0	58	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un 'rischio non rilevante', tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un 'piano di monitoraggio', ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella.
	59	90	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse 'liste di controllo', l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.
	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.



Attività di ricerca e di supporto psicologico

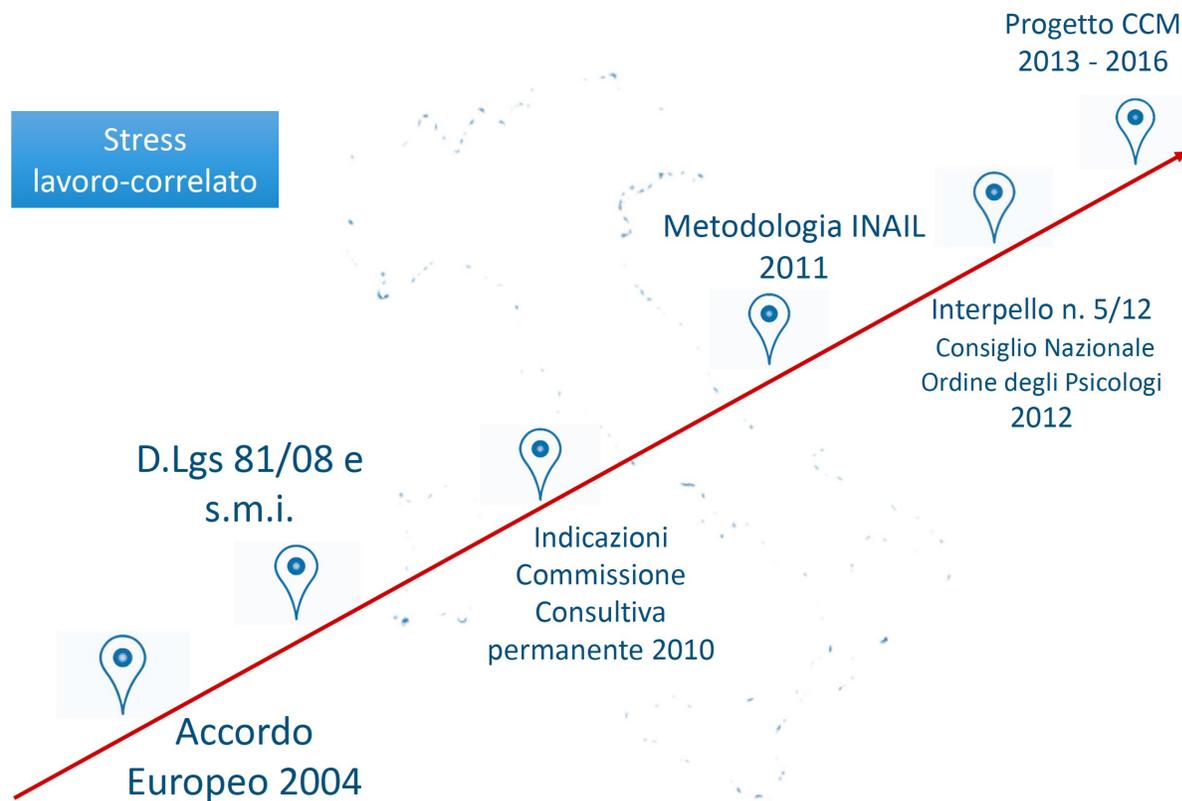
INAIL - Attività di ricerca e di supporto psicologico



Centro nazionale per la prevenzione
e il controllo delle malattie
Network per la prevenzione e la sanità pubblica



PROGETTO CCM 2013 - *Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato* – finanziato dal Ministero della salute
PARTNER: INAIL-DiMEILA e 16 Regioni coinvolte, tra le quali la Lombardia.



PROGETTO CCM 2013

LE 4 AREE DI AZIONE

Monitoraggio delle aziende sulla piattaforma INAIL

Verifica dell'efficacia del sistema di valutazione e gestione dello SLC attraverso studi di monitoraggio dell'utilizzo degli strumenti del percorso metodologico proposto dall'INAIL.

Monitoraggio delle aziende condotto dalle Regioni

Verifica dell'efficacia dell'applicazione dell'obbligo di valutazione dello SLC attraverso un monitoraggio, intrapreso dagli addetti degli organi di vigilanza, delle attività di valutazione adottate in un campione rappresentativo di aziende.

Formazione / Informazione

Organizzazione e realizzazione di specifiche attività di informazione e formazione, quale contributo all'*empowerment* delle figure della prevenzione afferenti al Sistema sanitario nazionale e di quelle aziendali.

Sperimentazione di nuovi strumenti integrativi

Messa a punto e sperimentazione di strumenti che tengano conto delle specificità aziendali e di comparto e che possano essere immediatamente fruibili dalle aziende anche attraverso sistemi informativi ed iniziative ad hoc dell'INAIL.

INAIL - Attività di ricerca e di supporto psicologico

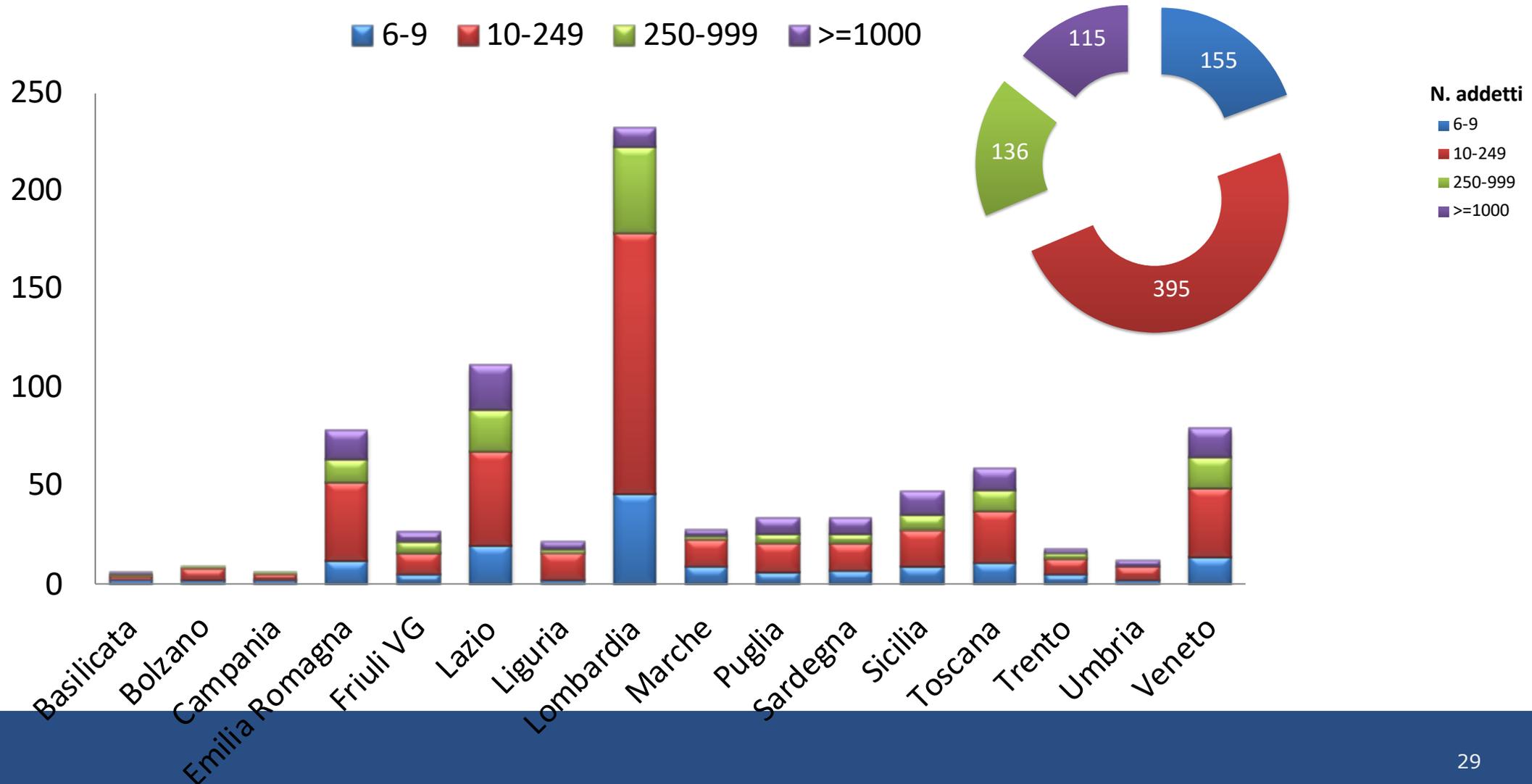
PROGETTO CCM 2013

LE ISTITUZIONI COINVOLTE				
INAIL	DIMEILA			
Regioni e Province autonome <i>(sotto il Coordinamento Tecnico Interregionale)</i>	1.	Lazio	9.	Sardegna
	2.	Veneto	10.	Basilicata
	3.	Lombardia	11.	Friuli V.G.
	4.	Toscana	12.	Marche
	5.	Puglia	13.	Liguria
	6.	Campania	14.	Emilia Romagna
	7.	Sicilia	15.	Pa. Trento
	8.	Umbria	16.	Pa. Bolzano
Università	Università degli studi di Verona Università degli studi di Bologna			

INAIL - Attività di ricerca e di supporto psicologico

PROGETTO CCM 2013

Monitorate 801 aziende su tutto il territorio nazionale divise in 4 gruppi rappresentativi:



INAIL - Attività di ricerca e di supporto psicologico

PROGETTO CCM 2013

Monitorate 801 aziende su tutto il territorio nazionale
divise in 4 gruppi rappresentativi:

RISULTATI

Valutazione preliminare

L'84,3% del campione ha riportato un rischio "non rilevante" per tutta l'azienda mentre il restante 15,7% un rischio "medio o alto" per almeno un gruppo omogeneo.

Tra i settori maggiormente a rischio troviamo la Sanità e assistenza sociale, il Manifatturiero, l'Agricoltura e l'Amministrazione pubblica, e le aziende medio/grandi sono le più critiche.

Le figure maggiormente coinvolte sono: Responsabile servizio prevenzione e protezione (RSPP), Datore di lavoro (DL) o delegato, Medico competente (MC), RLS e referente risorse umane.

Gli RLS e/o i lavoratori sono stati sentiti sui fattori di contesto e contenuto nel 90,3% dei casi.

Nel 60,7% è stata erogata formazione specifica. La metodologia maggiormente utilizzata è quella dell'INAIL.

Valutazione approfondita

È stata effettuata nel 14,2% del campione, principalmente in modo volontario e per una migliore identificazione delle misure correttive.

I risultati hanno confermato l'esito della valutazione preliminare nell'81% dei casi.

La maggior parte delle aziende ha scelto il Questionario strumento-indicatore della metodologia INAIL.

Misure correttive

Il 41,6% delle aziende ha attuato/individuato misure correttive, principalmente a seguito della valutazione preliminare e anche in caso di rischio "non rilevante"; nel 91% dei casi sono state individuate con la partecipazione di RLS e lavoratori.

INAIL - Attività di ricerca e di supporto psicologico

Progetto della D.R. Lombardia con Istituto Europeo di Psicotraumatologia e Stress Management (**IEP**) e Azienda Regionale Emergenza Urgenza (**AREU**):

Intervento di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di promozione del benessere lavorativo nel personale dell'emergenza urgenza sanitaria della Lombardia post emergenza COVID-19

FASE TOP-DOWN

Metodica applicata del 'waterfall approach' che si basa sulla convinzione che lo sviluppo di consapevolezza riguardo al benessere lavorativo e ad azioni stress-preventive e stress-mitiganti in responsabili e coordinatori operativi abbia un effetto benefico a cascata sui collaboratori e su tutta l'organizzazione.

In questa fase si procederà quindi al rinforzo delle competenze dei responsabili e ai coordinatori delle diverse unità aziendali in merito all'individuazione di segnali e indicatori di distress, all'attenzione al benessere organizzativo nella gestione tecnica del personale e alla prevenzione e/o mitigazione delle cause di stress lavorativo.

Lo sviluppo di 'buone pratiche' in questi key people consentirà di agire a cascata su tutto il loro personale una rinnovata sensibilità e attenzione alla prevenzione dello stress lavoro correlato e delle sue conseguenze patogene.

INAIL - Attività di ricerca e di supporto psicologico

Progetto della D.R. Lombardia con Istituto Europeo di Psicotraumatologia e Stress Management (IEP) e Azienda Regionale Emergenza Urgenza (AREU):

Intervento di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di promozione del benessere lavorativo nel personale dell'emergenza urgenza sanitaria della Lombardia post emergenza COVID-19

FASE BOTTOM-UP

In questa fase l'intervento si rivolgerà a tutto il personale in servizio per AREU (circa 3000 operatori) - attraverso la distribuzione di contenuti in e-learning atti a sensibilizzare, riconoscere, prevenire, mitigare i segnali di stress correlato al lavoro sanitario di emergenza che, se non affrontati in tempo, portano inevitabilmente a fenomeni di burnout e a disagi psicofisici.

L'individuazione e la distribuzione di questo materiale, piuttosto che avvenire in maniera generica e 'a pioggia', sarà la conseguenza del lavoro della fase top-down precedentemente esposta: i contenuti dei moduli saranno concordati fra gli psicologi dello IEP incaricati del progetto, i Responsabili e i Coordinatori e i materiali saranno messi a disposizione del personale in maniera che possano avere la massima diffusione e il più attento accoglimento possibile.

INAIL - Attività di ricerca e di supporto psicologico

Iniziativa congiunta di **Inail-DiMELIA** e **Consiglio Nazionale Ordine Psicologi (CNOP)** per il supporto psicosociale degli operatori sanitari:

Gestione dello stress e prevenzione del burnout negli operatori sanitari nell'emergenza covid-19

Oggetto dell'iniziativa congiunta è la promozione di una procedura nazionale che fornisca indicazioni utili all'attivazione, a livello locale, di task force di Psicologi in forze alle strutture sanitarie.

Lo scopo è garantire l'attivazione di un servizio di supporto e sostegno psicologico e psicosociale rivolto agli operatori sanitari.



Regione Lombardia
Piano regionale 2014-2018 per la tutela della salute e
sicurezza nei luoghi di lavoro



Regione Lombardia

Del 25/06/2019

DECRETO N. 9204

Identificativo Atto n. 443

DIREZIONE GENERALE WELFARE

Oggetto

FAQ PER LA VALUTAZIONE, GESTIONE E MIGLIORAMENTO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO NELLE MICRO E PICCOLE IMPRESE E DOCUMENTI DI INTERESSE

La Regione Lombardia con **Decreto della Direzione Generale Welfare** n. 9204 del 25/6/2019 ha approvato un documento che ha l'obiettivo di essere uno strumento semplice e facilmente fruibile da tutti gli attori coinvolti nelle tematiche dello **Stress Lavoro-correlato**.

“Piano regionale 2014-2018 per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro” sono state riconfermate le modalità organizzative individuate nel Piano 2011-2013, ovvero il ruolo della Cabina di regia quale luogo di confronto delle strategie di salute e sicurezza sul lavoro tra istituzioni e parti sociali.

Attivazione dei Laboratori di Approfondimento, tra cui quello “Stress Lavoro-correlato”, quale ambito di sviluppo di conoscenze e di elaborazione di soluzioni pratiche, concrete e applicabili.

FAQ PER LA VALUTAZIONE, GESTIONE E MIGLIORAMENTO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO NELLE MICRO E PICCOLE IMPRESE E DOCUMENTI DI INTERESSE

“La valutazione del rischio stress lavoro correlato nelle micro e piccole imprese: solo un obbligo? No! Anche un’opportunità”

Non sono richieste conoscenze e/o competenze particolari per comprenderlo; chiunque può utilizzarlo, conoscerne i concetti principali e se ritenuto utile approfondirli in modo rapido ed efficace. Lo SLC, le sue cause e i possibili miglioramenti sono comprensibili e chiari e tutti possono diventare consapevoli di come contrastarlo e coglierne gli aspetti critici che emergono di volta in volta.

La valutazione dei rischi organizzativi e quindi anche quella del rischio SLC, è percepita ancora come un obbligo di legge e non come un’opportunità in termini di sviluppo per l’organizzazione e le attività economiche (EU-OSHA, 2009).

FAQ PER LA VALUTAZIONE, GESTIONE E MIGLIORAMENTO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO NELLE MICRO E PICCOLE IMPRESE E DOCUMENTI DI INTERESSE

Il **documento è strutturato in domande e risposte** che le persone che si avvicinano a questo tema si pongono con maggior frequenza in relazione alle proprie esperienze lavorative. Sono quelle che la letteratura internazionale definisce **FAQ (Frequently Asked Questions)**. È quindi la parte più pratica e concreta del documento dove si possono trovare risposte sintetiche e di buon senso, ma anche rimandi alle parti più articolate e specifiche che si trovano nei **Link di approfondimento tecnico normativo**, individuati come di rilievo dal Laboratorio.

Obiettivo è quello di rendere un argomento complesso più accessibile, a gradazione crescente con diversi livelli di approfondimento e specificità sia per i datori di lavoro ed i lavoratori sia per i professionisti del settore.

FAQ PER LA VALUTAZIONE, GESTIONE E MIGLIORAMENTO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO NELLE MICRO E PICCOLE IMPRESE E DOCUMENTI DI INTERESSE

2. FAQ (*Frequently Asked Questions*)

A. DEFINIZIONI

A1. Quali sono i criteri per definire se un'Azienda è micro-piccola?

- a) MICRO-IMPRESA ha meno di 10 occupati e un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 2 milioni di euro.
- b) PICCOLA IMPRESA ha meno di 50 occupati e un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 10 milioni di euro.

Non appartengono alle micro-piccole aziende le unità produttive senza autonomia organizzativa appartenenti alle aziende multisito. [\(Link di approfondimento^{A1}\)](#)

A2. È obbligatoria la valutazione del rischio SLC?

Si, è prevista in tutte le aziende con almeno un lavoratore. Previsti esoneri ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. 81/08 [\(Link di approfondimento^{A2a}\)](#). La valutazione dello stress lavoro-correlato deve essere effettuata secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 e secondo le indicazioni stabilite dalla Commissione Consultiva Permanente ex art.6 D.lgs. 81/08.

[\(Link di approfondimento^{A2b}\)](#)

A3. Che cos'è lo stress lavoro-correlato?

In generale è una condizione o conseguenza del fatto che le richieste del lavoro eccedono la possibilità per taluni lavoratori di far fronte alle stesse. [\(Link di approfondimento^{A3}\)](#)

FAQ PER LA VALUTAZIONE, GESTIONE E MIGLIORAMENTO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO NELLE MICRO E PICCOLE IMPRESE E DOCUMENTI DI INTERESSE

D2. Quali sono i soggetti che partecipano al processo di Valutazione del Rischio SLC?

- Datore di lavoro
- Responsabile dei servizi di prevenzione e protezione interno o esterno (RSPP)
- Medico competente (se nominato)
- RLS/RLST in relazione all'obbligo di sentire i lavoratori
- Dirigenti e/o preposti e lavoratori

[\(Link di approfondimento^{D2}\)](#)

D6. Nel caso l'azienda affidi ad una società di consulenza la valutazione del rischio SLC, è possibile per il rappresentante dei lavoratori (RLS/RLST) partecipare alla fase di preparazione del processo di rilevazione del rischio?

Il ruolo dell'RLS/RLST ed il suo coinvolgimento è indipendente dal/ dai soggetti che effettuano la Valutazione del Rischio. La partecipazione del rappresentante dei lavoratori è sempre auspicabile per utilizzare al meglio la conoscenza e l'esperienza dei lavoratori in merito ai processi produttivi, nonché obbligatoria in sede consultiva. [\(Link di approfondimento^{D6}\)](#)

D10. Il rappresentante dei lavoratori (RLS/RLST) può chiedere al MC i dati di sua pertinenza (soggetti con sintomi/segni stress lavoro correlati, ecc.) relativi alle situazioni particolari di SLC in azienda?

Può chiederli in forma anonima e collettiva, attenendosi agli obblighi di riservatezza previsti dalla legge

Burnout da stress da lavoro, la pandemia e lo smart working

I casi di *burnout* da stress da lavoro, la pandemia e lo smart working

L'emergenza sanitaria Covid-19 ha costretto molti di noi a cambiare abitudini e modalità di lavoro. In particolare, per chi può farlo, si è verificata l'**esigenza di lavorare da casa**, ovvero in **smart working**. Una parola, fino a qualche mese fa di nicchia che improvvisamente è entrata nelle nostre vite.

Letteralmente "lavoro agile", lo smart working, nei mesi, si è trasformato da idilliaca ambizione di molti a **condizione difficile da gestire**, soprattutto da un punto di vista psicologico al punto da diventare un **fattore di rischio per la sindrome da *burnout***, ovvero "esaurimento".



Che cosa significa *burnout*

Il termine *burnout* tradotto in italiano significa letteralmente “**bruciato**”, “**scoppiato**”, “**esaurito**” ed è stato utilizzato per la prima volta negli anni 70 con riferimento alle cosiddette *helping professions* (professioni di aiuto), cioè le professioni sanitarie e assistenziali a contatto con le persone o deputate alla sicurezza pubblica e alla gestione delle emergenze (infermieri, medici, insegnanti, assistenti sociali, operatori per l'infanzia, poliziotti e vigili del fuoco).

Queste professioni, per loro natura, sono state inizialmente identificate come **le più esposte a frequenti stati di sofferenza**.

Da allora, però, il concetto di *burnout* si è esteso a **tutti gli ambiti lavorativi** in cui ci siano **forti condizioni di tensioni e pressioni**.

La sindrome da burnout

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (**OMS**) definisce il burnout come un **fenomeno occupazionale dovuto a stress cronico mal gestito** e nel 2019 l'ha riconosciuta come "sindrome".

Il burnout, quindi, è legato a una condizione di stress prolungato.

***Burnout* da smart working**

Se in condizioni normali il *burnout* è in genere legato alla percezione di uno squilibrio tra le richieste-esigenze professionali e le risorse disponibili, **in questa fase di emergenza sanitaria** alla base del fenomeno del ***burnout* da smart working** ci sono due fattori:

- **l'incapacità o impossibilità di disconnettersi dal lavoro;**
- **l'incapacità o impossibilità di avere orari precisi di attività lavorativa, come in ufficio.**

In altre parole, **l'impossibilità di “staccare”** preservando i propri spazi extra-lavorativi.

Lampadina che non si spegne mai o quasi si può fulminare, allo stesso modo anche il lavoratore alla lunga può andare incontro a **una sorta di esaurimento, dovuto a un investimento di energie e risorse troppo elevato.**

Si stima che **2 lavoratori su 3 soffrono di burnout**, 20 % in più rispetto ai mesi che hanno preceduto il lockdown.

Cosa fare per ridurre il rischio di burnout da smart working

Per evitare il rischio di burnout da smart working, è importante **darsi delle regole** e in particolare:

- **organizzare e definire gli orari lavorativi:** stabilire l'orario di inizio e fine della giornata lavorativa, calcolando una pausa pranzo adeguata. Prima e dopo l'orario di lavoro non si deve rispondere al cellulare, guardare o scrivere mail, tenere acceso il pc o i dispositivi che si utilizzano per lavorare;
- **fissarsi obiettivi ragionevoli**, senza pretendere troppo da sé stessi;
- **definire una lista di priorità** tra i lavori e i progetti da fare;
- **non dimenticare di uscire** e di prendersi del tempo per cambiare aria e respirare. Appena possibile dedicare pochi minuti all'attività fisica, meglio se all'aria aperta;
- ritagliarsi del tempo per **rigenerarsi con il riposo** e dedicandosi ad **attività e hobby preferiti**.

Grazie per l'attenzione