



Salute mentale e lavoro, oltre lo stress lavoro correlato

BOLOGNA 11 GIUGNO 2025

NUOVE SFIDE DELLA MEDICINA DEL LAVORO: LAVORO E SALUTE MENTALE

Fulvio d'Orsi

Coordinatore gruppo CIIP Sorveglianza sanitaria



I disturbi mentali

- Nei paesi europei aderenti all'OMS, i disturbi mentali sono la principale causa di disabilità e la terza causa principale del carico complessivo di malattia, dopo le malattie cardiovascolari e i tumori (fonte OMS).
- Lo stress, l'ansia e la depressione costituiscono il secondo problema di salute lavoro-correlato più comune per i lavoratori europei (fonte EU- OSHA).

Lavoro e salute mentale

Fino ad oggi , nel nostro Paese, l'approccio a questa tematica è stato fortemente influenzato dalle disposizioni normative in materia, che vertevano essenzialmente sulla valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato e solo più recentemente anche di altri rischi psicosociali.

La realtà del lavoro è, tuttavia, più complessa e richiede una riflessione più ampia, che consideri anche altre condizioni quali la diversa suscettibilità individuale rispetto al rischio di natura psicosociale; i fattori extralavorativi che influiscono sul benessere psicologico; l'impatto sul lavoro delle persone in situazioni di disagio o con disturbi mentali...

Lavoro e salute mentale

Come per altri rischi che possono causare malattie correlate al lavoro, i disturbi mentali, così come le patologie e i disturbi somatoformi correlati allo stress e agli altri rischi psicosociali:

- possono essere causati dal lavoro, in particolare da disfunzioni organizzative;
- possono essere causati da fattori individuali extralavorativi, mentre il lavoro può contribuire ad aggravarli;

Lavoro e salute mentale

Come per altri rischi che possono causare malattie correlate al lavoro, i disturbi mentali, così come le patologie e i disturbi somatoformi correlati allo stress e agli altri rischi psicosociali:

- possono essere causati dal lavoro, in particolare da disfunzioni organizzative;
- possono essere causati da fattori individuali extralavorativi, mentre il lavoro può contribuire ad aggravarli;
- inoltre, l'approccio Total Worker Health ci ha insegnato che possono essere correlati anche a fattori lavorativi non propriamente considerati rischi, ma che influenzano fortemente condizioni e stili di vita, come orario, pendolarismo, retribuzione, forma contrattuale, ecc.;

Lavoro e salute mentale

Come per altri rischi che possono causare malattie correlate al lavoro, i disturbi mentali, così come le patologie e i disturbi somatoformi correlati allo stress e agli altri rischi psicosociali:

- possono essere causati dal lavoro, in particolare da disfunzioni organizzative;
- possono essere causati da fattori individuali extralavorativi, mentre il lavoro può contribuire ad aggravarli;
- inoltre, l'approccio Total Worker Health ci ha insegnato che possono essere correlati anche a fattori lavorativi non propriamente considerati rischi, ma che influenzano fortemente condizioni e stili di vita, come orario, pendolarismo, retribuzione, forma contrattuale, ecc.;
- tutte le suddette condizioni di salute hanno rilevanza ai fini dell'idoneità lavorativa, a prescindere dalla natura dei fattori eziologici.

Lavoro e salute mentale

Inoltre....

- il disturbo mentale, può avere un impatto significativo sull'ambiente e sui colleghi di lavoro;

Lavoro e salute mentale

Inoltre....

- il disturbo mentale, può avere un impatto significativo sull'ambiente e sui colleghi di lavoro;
- il lavoro, tuttavia, può anche avere un effetto positivo sulla salute mentale e svolgere una funzione terapeutica.

La valutazione dello stress lavoro-correlato

Cosa racconta il DVR...



Cosa racconta il lavoratore...



Lavoro e salute mentale

Nell'ambito della Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione è stato costituito un tavolo di confronto tra il gruppo «Sorveglianza sanitaria» e il gruppo «Rischi psicosociali» per affrontare gli aspetti del rapporto tra lavoro e salute mentale che riguardano la gestione delle situazioni individuali e quindi la sorveglianza sanitaria e, più in generale, il ruolo del medico competente.

L'obiettivo è quello di formulare indicazioni utili per applicare ai rischi psicosociali lo stesso approccio che adottiamo quanto ci occupiamo di altri rischi che possono concorrere a determinare, insieme a fattori individuali, condizioni patologiche correlate al lavoro.

Lavoro e salute

LAVORO

LAVORATORE



GESTIONE DEI RISCHI



GESTIONE DELLE SITUAZIONI
INDIVIDUALI

Lavoro e salute mentale

LAVORO

- Rischi psicosociali
- Altri fattori lavorativi determinanti sul benessere mentale

LAVORATORE

- Stato di salute mentale e dei disturbi somatoformi correlabili ai rischi psicosociali
- Caratteristiche individuali e situazioni extralavorative che influenzano la salute mentale e l'idoneità lavorativa.



Lavoro e salute mentale

LAVORO

- Gestione dei rischi psicosociali
- Gestione di altri fattori lavorativi determinanti sul benessere mentale
- Interventi volti a sostenere la funzione positiva del lavoro sul benessere mentale

Interventi a valenza collettiva

LAVORATORE

- Sorveglianza sanitaria
- Accomodamento ragionevole
- Promozione della salute
- Interventi di supporto

Interventi a valenza individuale e collettiva



1. Gestione dei rischi organizzativi e degli altri fattori causali (interventi di valutazione e prevenzione)

- Stress lavoro-correlato e rischi psicosociali: valutazione dei rischi e interventi di prevenzione

Il quadro normativo

- Stress lavoro-correlato: D.Lgs. 81/2008 art. 28 – Accordo Europeo 8/10/2004 – Lettera Circolare Min.Lav. 18 novembre 2010, n. 23692
- Molestie e violenze: Accordo Europeo 26/4/2007 – L. 4/2021 (Convenzione ILO 190)
- Normative di «settore»: benessere organizzativo nella P.A. – Sicurezza degli esercenti professioni sanitarie

RISCHI PSICOSOCIALI



FATTORI DI CONTESTO

FATTORI DI CONTENUTO

ASPETTI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	FATTORI SOCIALI SUL LAVORO	AMBIENTE DI LAVORO, ATTREZZATURE E ATTIVITÀ PERICOLOSE
ruoli e aspettative, controllo del lavoro o autonomia, richieste di lavoro, carico di lavoro e ritmo di lavoro, orario di lavoro e orari	relazioni interpersonali, comando, cultura organizzativa/di gruppo di lavoro (riconoscimento e ricompensa, sviluppo di carriera, supporto)	disponibilità, idoneità, affidabilità, manutenzione o riparazione delle apparecchiature inadeguate, mancanza di spazio, scarsa illuminazione e rumore eccessivo
gestione del cambiamento organizzativo	supervisione	lavorare in condizioni o situazioni estreme, come temperature molto alte o basse o in quota
lavoro a distanza e isolato	civiltà e rispetto	dover operare in ambienti instabili come zone di conflitto
sicurezza del lavoro e lavoro precario	equilibrio tra lavoro e vita privata	
tolleranza all'uso delle nuove tecnologie	violenza sul lavoro, molestie, bullismo e vittimizzazione	dover operare con utilizzo di strumenti tecnologici

FATTORI DI
RISCHIO
PSICOSOCIALE

FATTORI SLC 2010

FATTORI SLC
AGGIUNTIVI

1. Gestione dei rischi organizzativi e degli altri fattori causali (interventi di valutazione e prevenzione)

- Stress lavoro-correlato e rischi psicosociali: valutazione dei rischi e interventi di prevenzione
- Fattori lavorativi psicosociali non considerati propriamente rischi, che hanno impatto sulla salute e sul benessere (es. pendolarismo, soddisfazione sul lavoro, contratto, retribuzione, conciliazione vita lavoro), comprende la definizione di una policy aziendale orientata ai bisogni individuali dei lavoratori improntata a criteri di equità

2. Sorveglianza sanitaria e valutazione dell'idoneità al lavoro

Riferimenti normativi applicabili

- Visite a richiesta del lavoratore
- Valutazione del complesso delle condizioni che determinano l'idoneità lavorativa nei casi sottoposti a sorveglianza sanitaria per altri rischi
- Sorveglianza sanitaria per stress lavoro-correlato e altri rischi psicosociali *
- Accomodamento ragionevole

** Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*

Art. 18,

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

comma 1, lettera a)

nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28".

2. Sorveglianza sanitaria e valutazione dell'idoneità al lavoro

- Singoli casi specifici, ad esempio, a seguito di visite a richiesta del lavoratore, finalizzata alla gestione del caso individuale
- Sorveglianza sanitaria di gruppi omogenei di lavoratori nei casi in cui si ritenga una misura di prevenzione necessaria in base alla valutazione dei rischi
- In entrambi i casi precedenti occorre definire l'approccio diagnostico alla salute mentale per valutare l'impatto sulle capacità lavorative
- Criteri per valutare l'idoneità al lavoro anche in relazione alla tipologia di lavoro (es. lavoro a rischio per terzi, elevata responsabilità, ecc.)
- Accomodamento ragionevole (interventi sui fattori lavorativi al fine di renderli compatibili con le condizioni individuali del lavoratore)

3. Gestione di situazioni ed eventi critici

- Gestione dei casi individuali critici
- Valutazione dell'impatto del caso sul gruppo e sull'ambiente di lavoro

4. Promozione della salute

- Indagini epidemiologiche su gruppi di lavoratori al di fuori della sorveglianza sanitaria su base volontaria, finalizzata a conoscere le condizioni di benessere/malessere della popolazione lavorativa
- Interventi mirati ai fattori individuali, personali o extra lavorativi: riguarda le capacità di resilienza delle persone, comprende la valutazione individuale e interventi di promozione della salute per implementare il benessere mentale, la possibilità di fornire supporto psicologico
- Interventi volti a sostenere la funzione positiva del lavoro sul benessere mentale

Il ruolo del medico competente

- Il MC sentinella della salute mentale in azienda
 - Dall'idoneità fisica all'idoneità psicofisica
 - Il contributo del MC nella valutazione dei rischi psicosociali
-
- Collaborazione alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure di prevenzione
 - Indagini epidemiologiche su base volontaria
 - Sorveglianza sanitaria e giudizio di idoneità
 - Accomodamento ragionevole
 - Gestione dei casi critici

Al di là degli obblighi normativi che riguardano solo alcuni dei punti indicati, tutte queste iniziative dovrebbero far parte di un'azione sistemica volta ad affrontare il problema da diversi punti di vista, in considerazione della difficoltà nel vissuto individuale di separare i vari elementi che afferiscono al lavoro, alle caratteristiche individuali, alle relazioni interpersonali, alla situazione personale e familiare, ecc.

GRUPPO DI LAVORO CIIP

Coordinatori:

Antonia Ballottin (SIPLO)

Fulvio d'Orsi (Esperto)

QUINTINO BARDOSCIA	ANMA
LAURA BODINI	CIIP
DANILO BONTADI	ANMA
MARIA PIA CANCELLIERI	Esperta
UMBERTO CANDURA	ANMA
SUSANNA CANTONI	CIIP
PAOLA CENNI	SIPLO
MARIA GRAZIA FULCO	Esperta
ANTONIA GUGLIELMIN	SNOP
PAOLO SANTUCCI	ANMA

GRAZIE PER L'ATTENZIONE !