

Serie Ordinaria n. 11 - Giovedì 16 marzo 2023

D.G. Welfare

D.d.s. 13 marzo 2023 - n. 3520

Approvazione documento «Piano mirato di prevenzione del rischio stress lavoro-correlato. Criteri per l'individuazione dei settori produttivi e dei gruppi di aziende»

IL DIRIGENTE DELLA STRUTTURA AMBIENTI DI VITA E DI LAVORO

Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 «Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro»;

Vista l'Intesa, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano concernente il Piano nazionale della prevenzione (PNP) 2020-2025 (Rep. Atti n. 127/CSR del 6 agosto 2020);

Vista la legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 «Testo Unico delle leggi regionali in materia di sanità» così come modificata dalla legge regionale 11 agosto 2015, n. 23 «Evoluzione del sistema socio-sanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33»;

Vista la delibera di Giunta regionale del 14 dicembre 2020, n. XI/3987 «Recepimento del Piano Nazionale della Prevenzione 2020 - 2025, ai sensi dell'art. 8, comma 6, della L 5 giugno 2003, n. 131, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, dell'Intesa Stato-Regioni del 6 agosto 2020, ed impegno ad assumere nel Piano Regionale della Prevenzione 2020-2025, la visione, i principi, le priorità e la struttura dello stesso»;

Vista la d.c.r. 15 febbraio 2022 n. XI/2395 di approvazione Piano Regionale di Prevenzione (PRP) 2021-2025, ai sensi delle intese Stato-Regioni del 6 agosto 2020 e del 5 maggio 2022;

Vista la delibera di Giunta regionale del 2 agosto 2022, n. XI/6869 «Piano regionale 2022-2025 per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro» con la quale:

- è stato approvato il Piano regionale 2022-2025, documento condiviso con i rappresentanti del partenariato economico-sociale e istituzionale, delle istituzioni preposte all'attuazione e alla vigilanza della normativa in materia di sicurezza;
- sono state riconfermate le modalità organizzative individuate nei precedenti Piani 2011-2013 (d.g.r. del 8 giugno 2011 - n. IX/1821) e 2014-2019 (d.g.r. 20 dicembre 2013 - n. X/1104) e Piano triennale straordinario (d.g.r. 29 maggio 2018 - n. XI/164) e di interventi urgenti a contrasto del fenomeno infortunistico (d.g.r. del 18 novembre 2019 n. XI/2464) e segnatamente:
 - la Cabina di regia quale luogo di confronto della strategia di salute e sicurezza sul lavoro fra istituzioni e parti sociali, affidandone la conduzione alla Direzione Generale Welfare a garanzia di coordinamento, monitoraggio e verifica delle azioni previste dal PRP;
 - il Comitato Regionale art. 7 d.lgs. 81/08 deputato al coordinamento dell'attività di controllo svolta nel territorio regionale da parte dei vari soggetti cui la legge affida specifiche competenze di vigilanza per una corretta applicazione della normativa di salute e sicurezza sul lavoro;
 - la Rete delle Unità Operative Ospedaliere di Medicina del Lavoro (UOOLM) funzionale all'azione di prevenzione per l'emersione delle malattie professionali, e non solo;
 - l'attivazione di Tavoli Tecnici, funzionali alla realizzazione degli obiettivi specifici dei Programmi Predefiniti PP6, PP7 e PP8 dal Piano Nazionale/Regionale della Prevenzione 2020-2025

Preso atto che, nell'ambito del PP8, è stato attivato il Tavolo Tecnico, a composizione tripartita, «Rischio Stress lavoro correlato» (allegato D, d.g.r. 2 agosto 2022, n. XI/6869), quale ambito di sviluppo di conoscenze, di analisi del rischio specifico, di supporto tecnico-scientifico e di redazione di linee di indirizzo a garanzia dell'attuazione di un Piano Mirato di Prevenzione (PMP) a valenza regionale;

Visto il documento «Piano Mirato di Prevenzione del rischio stress lavoro-correlato. Criteri per l'individuazione dei settori produttivi e dei gruppi di aziende», predisposto dal Tavolo Tecnico «Rischio Stress lavoro correlato» che fornisce indirizzi ai Servizi di Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro (SPSAL) delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS) per l'individuazione dei settori produttivi e delle aziende cui applicare il PMP a valenza regionale;

Preso atto che

- il documento «Piano Mirato di Prevenzione del rischio stress lavoro-correlato. Criteri per l'individuazione dei settori produttivi e dei gruppi di aziende», è funzionale al raggiungi-

mento dell'Obiettivo 7 del Programma Predefinito 8 del PRP «Definizione partecipata di strategie di intervento (controllo e assistenza) mirate al contrasto dei rischi specifici (cancerogeno, ergonomico, psicosociale) per favorire l'incremento dell'estensione e della omogeneità sul territorio nazionale delle attività di controllo, di informazione e di assistenza avvalendosi di strumenti efficaci, quali il Piano Mirato di Prevenzione (PMP)» - Azione 7.3;

- il documento «Piano Mirato di Prevenzione del rischio stress lavoro-correlato. Criteri per l'individuazione dei settori produttivi e dei gruppi di aziende» prevede l'attivazione di un archivio utile al sistema di prevenzione, protezione e sicurezza sul lavoro ed alle parti sociali datoriali e sindacali. Al fine di sostenere l'efficacia delle metodologie che promuovono l'utilizzo di valutazioni soggettive - come strategia di coinvolgimento dei lavoratori nell'identificazione delle condizioni di stress - ove la valutazione oggettiva iniziale evidenzia un livello di rischio elevato; altresì, di poter valutare al meglio i dati epidemiologici sul rischio stress lavoro-correlato e sulle misure di gestione del rischio stesso, anche in riferimento alla pandemia SARS-CoV-2, tale archivio è destinato a raccogliere la normativa nazionale e regionale, linee guida/documentazione di istituzioni nazionali (INAIL) ed internazionali (OSHA, ILO, WHO), strumenti e metodi di valutazione del rischio nazionali ed internazionali mirati anche a settori specifici ed a tipologie aziendali (piccole-medie imprese), materiale informativo (fact-sheet) e documentazione scientifica.

Considerato che il documento «Piano Mirato di Prevenzione del rischio stress lavoro-correlato. Criteri per l'individuazione dei settori produttivi e dei gruppi di aziende» - presentato nella riunione di Cabina di Regia del 16 dicembre 2022 e validato - consente l'avvio e l'attuazione del relativo Piano Mirato di Prevenzione a valenza regionale nell'ambito dei lavori del Comitato regionale di coordinamento art. 7 d.lgs. 81/08;

Ritenuto di approvare il documento «Piano Mirato di Prevenzione del rischio stress lavoro-correlato. Criteri per l'individuazione dei settori produttivi e dei gruppi di aziende», allegato 1 al presente atto, quale parte integrante e sostanziale;

Considerato utile, ai fini della sua attuazione, prevederne la pubblicazione sul sito web della Direzione Generale Welfare;

Vista la legge regionale 7 luglio 2008, n. 20 «Testo Unico delle Leggi Regionali in materia di Organizzazione e Personale» nonché i provvedimenti organizzativi della X legislatura;

DECRETA

1. di approvare il documento «Piano Mirato di Prevenzione del rischio stress lavoro-correlato. Criteri per l'individuazione dei settori produttivi e dei gruppi di aziende», allegato 1 al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

2. di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito web della Direzione Generale Welfare;

3. di disporre la realizzazione dell'«Archivio Stress Lavoro-Correlato» che sarà pubblicato sul sito web della Direzione Generale Welfare, entro il mese di febbraio 2023, al link:

<https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Imprese/Gestione-risorse-umane/Sicurezza-negli-ambienti-di-lavoro/stress-lavoro-correlato/stress-lavoro-correlato>

4. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul bollettino ufficiale della Regione (BURL) nonché nella sezione Amministrazione Trasparente del portale istituzionale di Regione Lombardia, ai sensi dell'articolo 12 del d.lgs. 33/2013.

5. di attestare che il presente atto non è soggetto agli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 26 e 27 del d.lgs. 33/2013.

Il dirigente
Nicoletta Cornaggia

PIANO MIRATO PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI SETTORI PRODUTTIVI E DEI GRUPPI DI AZIENDE

1. INTRODUZIONE

Nell'Unione Europea lo stress lavoro-correlato rappresenta il secondo problema di salute, dopo i disturbi muscolo-scheletrici, con conseguenze sia sui singoli che sulle economie nazionali.

L'art.28 comma 1-bis del DLgs 81/08 indica tra i rischi da valutare anche lo stress lavoro-correlato; la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, in vigore in Italia dal 31 dicembre 2010 deve essere effettuata alla luce dell'Accordo Quadro Europeo¹ e secondo le indicazioni metodologiche pubblicate con la Lettera Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2010².

Nel corso del periodo 2020-2021 la situazione si è aggravata a seguito dell'emergenza pandemica che ha determinato, oltre che condizioni di vita e di lavoro del tutto nuove ed inattese, effetti psicologici legati allo stato di emergenza. Dalla bibliografia internazionale è stato evidenziato un impatto negativo con aumento statisticamente significativo di depressione, ansia e stress non solo nella popolazione generale, ma anche in ambito lavorativo, soprattutto nel settore sanitario (ospedali, RSA, servizi di emergenza, ecc.)^{3,4}

Qui si sintetizzano gli effetti sulle organizzazioni lavorative legati all'emergenza COVID-19, che hanno influito anche sui diversi fattori di rischio stress lavoro-correlato:

- il rischio legato all'infezione COVID-19 è diventato un rischio trasversale sia a livello generale che a livello lavorativo, con necessità da parte di tutte le aziende di attivare misure di contrasto e di contenimento della diffusione del virus attraverso protocolli/intese tra organizzazioni datoriali e sindacali;
- soprattutto nelle prime fasi della pandemia, alcuni settori lavorativi sono andati in sovraccarico lavorativo (settore sanitario, settori di emergenza-urgenza, settori di produzione e distribuzione di generi di prima necessità, settori medicali > es. produzione medical-device, ecc.), mentre altri settori lavorativi hanno dovuto cessare/rallentare l'attività soprattutto nei periodi di lock-down (manifatturiero, HORECA, turismo, ecc.);
- in ambito sanitario, soprattutto quello ospedaliero, orari di lavoro gravosi con numerosi turni notturni, salti di riposo e attività su turni in aree diverse (personale sanitario con turni di guardia alternati nelle UO di appartenenza Covid -free ed in UO Covid +);
- sono state necessarie modifiche organizzative del lavoro. In taluni casi anche con conversioni/riconversioni organizzative/produttive;
- ricorso a strumenti di ammortizzazione sociale quali cassa integrazione, ferie collettive, ecc.;
- durante le fasi più critiche della pandemia si sono verificate temporanee carenze di risorse umane in settori lavorativi critici per lavoratori con infezione sintomatica/asintomatica da COVID-19 ed obbligo di periodo quarantenario;

- nel periodo di emergenza sanitaria anche il clima aziendale ha subito ripercussioni generate dalla straordinarietà dell'evento;
- nel primo periodo emergenziale, la conciliazione lavoro-casa/famiglia ha generato qualche difficoltà in più alle lavoratrici madri, soprattutto quelle con maggiori carichi familiari

Lo sforzo che hanno dovuto effettuare le organizzazioni lavorative per mitigare l'impatto negativo sui lavoratori, anche dal punto di vista psicosociale, ha fatto emergere misure di prevenzione che in periodi "ordinari", in alcuni settori, non erano state attivate. Nella prima parte del 2020 oltre il 14% dei lavoratori del settore privato non agricolo ha svolto la prestazione lavorativa da remoto; un anno prima la percentuale era inferiore all'1,5%. L'incremento ha interessato soprattutto le donne, i lavoratori delle imprese di maggiori dimensioni e dei settori le cui mansioni più si prestano ad essere svolte a distanza.

Con la riduzione del rischio contagio ed ospedalizzazione, l'impatto negativo della pandemia anche sugli aspetti psicosociali si sta riducendo; permangono gli effetti del cosiddetto "Long COVID" fra i pazienti-lavoratori. Alcuni studi evidenziano problemi legati alla salute mentale che possono persistere e rimangono legati al lungo periodo di malattia e alla non guarigione ed anche disturbi e disfunzioni di tipo cognitivo⁵.

2. PIANO MIRATO DI PREVENZIONE A VALENZA REGIONALE SUL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO (SLC)

È in questo quadro che va inserito il Piano Regionale di Prevenzione 2021-2025⁶. Regione Lombardia, aderendo alle Strategie del Piano Nazionale della Prevenzione (PP8: Prevenzione del rischio cancerogeno professionale, delle patologie professionali dell'apparato muscolo-scheletrico e **del rischio stress lavoro-correlato**)⁷, ha individuato un Programma Predefinito (PP) sullo SLC che intende contribuire, attraverso un Piano Mirato di Prevenzione a valenza regionale, all'accrescimento ed al miglioramento complessivo del sistema di gestione dei cosiddetti rischi psico-sociali, attraverso un piano di monitoraggio sullo stato di attuazione delle indicazioni normative e tecniche, definizione di standard per gli interventi formativi e la realizzazione di azioni mirate di prevenzione. Collegato a questo tema è sempre più necessario inquadrare come rischio quello delle molestie, delle violenze e delle aggressioni nei luoghi di lavoro, non solo nei settori storicamente implicati (es. settore socio-sanitario), ma anche trasversalmente diffusi in altri settori.

I Piani Mirati di Prevenzione (PMP)⁸ sono una tipologia di controllo che intende coniugare l'attività di promozione di buone pratiche con l'attività di vigilanza propria dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPSAL) delle ATS. L'obiettivo è quello di innalzare gradualmente il livello di prevenzione e sicurezza e viene attuato secondo diverse fasi, già definite con DGR 164 del 29 maggio 2018:

- a) Azioni di Prevenzione, Assistenza e Promozione (tramite comunicazioni scritte, seminari, siti web) per rendere note le indicazioni tecniche sulle buone pratiche indicate dal Tavolo Tecnico Regionale sullo Stress Lavoro-correlato oltreché da altre istituzioni nazionali ed internazionali in materia di sicurezza e salute sul lavoro;

- b) realizzazione di iniziative informative/formative nei confronti delle aziende, delle figure aziendali della prevenzione (Datore di Lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, RLS/RLST, Medico Competente), delle Parti Sociali Datoriali e Sindacali;
- c) richiesta alle Aziende di auto-valutarsi mediante la compilazione di una scheda specifica da restituire al servizio PSAL dell'ATS;
- d) attività di vigilanza su un campione di aziende rivolta all'ottimizzazione della valutazione e gestione del rischio SLC.

Nel dettaglio tutte le fasi su indicate verranno esplicitate, sia nel metodo che nelle modalità di azione ed applicazione operativa, in un prossimo documento elaborato dal Tavolo Tecnico rischio stress lavoro-correlato avente come oggetto "Linea Guida per l'attivazione del PMP del rischio stress lavoro-correlato a valenza Regionale da realizzare a cura delle ATS". Il carattere "regionale" è garantito dal fatto che ogni ATS adotterà le stesse linee, rendendo l'intervento omogeneo in Lombardia.

3. OBIETTIVO DEL PRESENTE DOCUMENTO

In ragione degli obiettivi prevenzionali e promozionali dei PMP sono stati definiti criteri di scelta dei settori produttivi e delle aziende su cui intervenire.

L'Accordo Quadro Europeo del 2004 nell'introduzione specifica che "... lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro".

E' anche vero che la bibliografia scientifica e le ricerche/indagini effettuate da istituzioni nazionali ed europee identificano settori lavorativi potenzialmente a più alto rischio di stress lavoro-correlato.

Inoltre altre Regioni stanno orientandosi su settori/servizi specifici con l'obiettivo di innalzare gradualmente, ma in un intero comparto nel suo complesso, il livello di prevenzione e sicurezza. La scelta da parte delle suddette Regioni è su comparti produttivi in cui, nonostante una condizione lavorativa generalmente accettabile, vi sono delle criticità che necessitano l'avvio di un processo di miglioramento sia rispetto ad aspetti organizzativi e tecnici, che relazionali.

4. CRITERI UTILI ALLA INDIVIDUAZIONE DI COMPARTI PRODUTTIVI ED AZIENDE CON POTENZIALE RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO PER IL PIANO MIRATO DI PREVENZIONE A VALENZA REGIONALE

Si ritiene opportuno non predefinire un settore lavorativo e/o tipologie specifiche di organizzazioni aziendali su cui effettuare il Piano Mirato di Prevenzione sul rischio SLC. La scelta dei settori e/o gruppo di aziende su cui effettuare il PMP deve poter essere effettuata dalle singole ATS sulla base di vari elementi predefiniti ma in grado di salvaguardare la specificità territoriale (articolazione territoriale produttiva, condizioni di rischio SLC peculiari, soluzioni di gestione del rischio in settori ove la bibliografia

scientifica/documentazione tecnica non sia consolidata, ecc.). La scelta deve essere confrontata all'interno del Comitato Provinciale di Coordinamento ex art.7 DLgs 81/08.

Nella logica di voler assicurare la massima efficacia all'intervento, si propone di considerare altresì quale criterio prioritario, il coinvolgimento di quei settori/aziende che non sono stati interessati da altri Piani mirati, con riguardo ad attività di monitoraggio e vigilanza per fattori di rischio infortunistici e/o per la salute occupazionale, fatta salva la valenza trasversale nella diffusione di buone pratiche prevenzionali.

Due sono gli strumenti utili a identificare il target su cui effettuare il PMP a livello territoriale:

a) MACROINDICATORI DI CONTESTO

b) CRITERI EPIDEMIOLOGICI

4a) MACROINDICATORI DI CONTESTO

Gli indicatori SLC oggettivi e verificabili sono quelli indicati dalla Commissione Consultiva Permanente art. 6 D.lgs. 81/08 nel 11/2010 ed implementati nei Modelli di VdR validati esistenti (vedi in **Tabella n.1**: elenco degli eventi sentinella e delle fonti documentali a supporto). Tali indicatori utili per le valutazioni del rischio SLC interne alle Aziende e facilmente reperibili da fonti interne, sono considerabili microindicatori difficilmente estensibili in fase rappresentazione e di analisi del mondo produttivo sia settoriale che territoriale

TABELLA n.1 – EVENTI SENTINELLA E FONTI DOCUMENTALI A SUPPORTO		
EVENTI SENTINELLA	INDICATORI ANNO (%)	FONTI DOCUMENTALI
Infortuni	n.infortuni/ n.lavoratori x 100	Registro Infortuni, verbali ispezioni interne
Assenza per malattia	n.giorni assenza/ n. lavoratori x 100	Certificati di malattia, Buste paga, dati dell'Ufficio Personale
Assenze dal lavoro	n.ore perse/ n. ore di lavoro da contratto x 100	Permessi, Buste paga, dati dell'Ufficio Personale
Ferie non godute	n.giorni di ferie non godute / n.giorni di ferie previsti da contratto/maturati x 100	Tabulato ferie dati dell'Ufficio Personale
Rotazione del personale	n. trasferimenti richiesti dal personale / n. lavoratori x 100	Richieste di trasferimento dati dell'Ufficio Personale
Turn-over	n. lavoratori usciti/entrati / n. totale lavoratori x 100	Assunzioni, dimissioni dati dell'Ufficio Personale
Procedimenti/sanzioni disciplinari	n. procedimenti / n. lavoratori x 100	Provvedimenti disciplinari / sanzioni dati provenienti dall'Uff Personale/Legale
Richieste visite mediche straordinarie al Medico Competente	n.visite mediche straordinarie / n. lavoratori x 100	Visite ex art.41 c.2 lette c DL 81/08 da Medico Competente
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'Azienda od al Medico Competente	Presenza/Non Presenza (no indicatore numerico)	Comunicazioni scritte dei lavoratori a Ufficio Personale / Medico Competente
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali/sexuali	Presenza/Non presenza (no indicatore numerico)	Verbali di contenziosi e/o di conciliazione provenienti da Uff. Legale

Fonte: La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato – INAIL 2017

https://www.inail.it/cs/internet/docs/alq-pubbl-la-metodologia-per-la-valutazione-e-gestione_6443112509962.pdf

Per quanto riguarda i macroindicatori stress lavoro-correlabili sono stati individuati secondo criteri di estensibilità a settori / gruppi di aziende a livello di un territorio, anche alla luce della emergenza COVID in una logica non solo di individuazione del livello di rischio SLC, ma anche di qualità di gestione del rischio SLC (es. applicazione corretta dello smart-working).

Merita una riflessione il fatto che INAIL abbia sviluppato negli ultimi anni una piattaforma online per supportare le aziende nell’utilizzo degli strumenti di valutazione e gestione dello SLC; di fatto è possibile essere aiutati nel percorso della valutazione compilando on-line le schede che riportano le variabili esplicitate come eventi sentinella, variabili di contesto e di contenuto del lavoro. Purtroppo la conoscenza di queste variabili utili come indicatori oggettivi stress lavoro-correlati per settori produttivi e tipologie di aziende, è rimasta solo circoscritta al sistema on-line e poco diffusa alla platea dei datori di lavoro e dei lavoratori tramite i loro RLS/RSLT.

In **Tabella 2** sono stati individuati alcuni Macroindicatori indicativi non solo finalizzati alla valutazione del rischio SLC (Risk Assesment), ma anche della capacità da parte delle organizzazioni aziendali di gestire lo stesso rischio (Risk Management); gli ultimi tre indicatori legati a potenziali buone pratiche sono evidenziati su sfondo verde.

TABELLA n.2 – MACROINDICATORI DI CONTESTO STRESS LAVORO-CORRELABILI		
EVENTI SENTINELLA	INDICATORI	FONTI POTENZIALI
Infortuni	N. infortuni sul lavoro per COVID-19 per territorio/settore	INAIL
Aggressioni	N. aggressioni/molestie da parte dell’utenza o clienti/fornitori (incremento negli anni)	Segnalazioni / certificazioni di malattia o accessi PS da parte dei lavoratori all’Azienda
Segnalazioni formali da parte dei lavoratori ai Servizi PSAL delle ATS per problematiche SLC	n. lavoratori segnalanti differenziati per settori	Dati provenienti dalle ATS
Segnalazioni al MC / Visite Mediche Straordinarie effettuate dal MC per problematiche SLC	n. segnalazioni - n. visite straordinarie c/o Medici Competenti / n. lavoratori (incremento negli anni)	Dati anonimi collettivi forniti dal Medico Competente
Ricorsi avversi al giudizio del Medico Competente all’ATS	n. ricorsi suddivisi per settori lavorativi (incremento negli anni)	Dati della Commissione ATS ex art.41 comma 9 DLgs 81/08
Richieste di approfondimento da parte dei lavoratori / da parte del MC presso Ambulatori II°liv.ASST (UOOML)	n. accessi agli ambulatori ASST per settore (incremento negli anni)	Richiesta delle ATS del n. di lavoratori visitati presso Ambulatori II° livello delle ASST per comparti produttivi
Lavoratori dimessi (non per pensionamento e/o risoluzione consensuale)	N. .lavoratori dimessi / n. lavoratori (incremento negli anni)	Ministero del Lavoro
Richieste part-time	N. richieste dei lavoratori di part-time (confronto triennio 2017-19 vs 2020-22)	Sintesi / Ministero del Lavoro
POTENZIALI BUONE PRATICHE	INDICATORI	FONTI POTENZIALI
Smart Working 1 *	n. aziende che hanno introdotto lo smart-working / n. aziende per settore	Procedura/policy interna con riferimento alla gestione salute e sicurezza (es. informativa sui rischi, formazione)
Smart Working 2 *	Introduzione smart-working vs	Uffici del Personale delle Aziende

	decremento n. richieste di malattia / benefici Legge 104 (triennio 2017-19 vs 2020-22)	INPS Segnalazioni tramite ClicLavoro
Presenza di sportelli di ascolto interno **	Indicatori di accessibilità (n.accessi/n.lavoratori) ultimi 3aa	Uffici del Personale delle Aziende
*Smart Working 1 e Smart Working 2 non sono da considerare eventi sentinella ma azioni aggiuntive di conciliazione vita-lavoro e come un parametro da considerare nella lettura degli eventi sentinella ** Attivazione di sportelli di ascolto promossi e condiviso da tutto il Sistema di Salute/Sicurezza Aziendale (DL, MC, RSPP, RLS) come misura di prevenzione e protezione nella gestione dello stress lavoro-correlato		

4b) CRITERI EPIDEMIOLOGICI

L'altro criterio individuato, utile alla scelta dei settori produttivi / dei gruppi di Aziende su cui orientare l'intervento dei PMP in materia di stress lavoro-correlato, è quello epidemiologico.

Nell'ambito della prima indagine europea nelle aziende sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER-2009)⁹ si è evidenziato come i rischi psicosociali (stress lavoro-correlato, violenza e molestie) siano un fattore critico che è necessario gestire da parte del management aziendale soprattutto nel settore socio-sanitario, nella scuola, nella pubblica amministrazione, nel settore immobiliare, nel settore bancario, nel settore trasporti-logistica, nelle attività commerciali (GDO) e nel settore hotel/ristorazione/catering (HORECA).

Al fine di poter valutare al meglio i dati epidemiologici sul rischio SLC e sulle misure di gestione del rischio stesso, anche in riferimento alla pandemia SARS-CoV-2, sarà creato un archivio utile al sistema di prevenzione, protezione e sicurezza sul lavoro ed alle parti sociali datoriali e sindacali. Tale archivio è destinato a raccogliere la normativa nazionale e regionale, linee guida / documentazione di istituzioni nazionali (INAIL) ed internazionali (OSHA, ILO, WHO), strumenti e metodi di VdR nazionali ed internazionali mirati anche a settori specifici ed a tipologie aziendali (piccole-medie imprese), materiale informativo (fact-sheet) e documentazione scientifica.

Sarà cura della DG Welfare – Unità Organizzativa Prevenzione – Struttura Ambienti di Vita e di Lavoro definire le modalità di messa in rete dell'Archivio stesso con aggiornamento in progress.

5. BIBLIOGRAFIA

1. Accordo Europeo sullo stress nei luoghi di lavoro (08/10/2004) http://webca.ca.infn.it/sicur/Stress/Accordo_EU.pdf
2. Circolare Ministero del Lavoro (18/11/2010) <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2010/LC-18novembre2010.pdf>
3. Global prevalence and burden of depressive and anxiety disorders in 204 countries and territories in 2020 due to the COVID-19 pandemic, Lancet 2021, 398:1700-12 [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(21\)02143-7/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(21)02143-7/fulltext)
4. The prevalence of stress, anxiety and depression within front-line health care-workers caring for COVID-19 patients: a systematic review and meta-regression Hum Resour Health, 2020 <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-020-00544-1>
5. Impact of long-COVID on works and workplaces and the role of OSH, OSHA 2022 <https://osha.europa.eu/it/publications/impact-long-covid-workers-and-workplaces-and-role-osh>

6. Piano Regionale di Prevenzione 2021-2025 https://www.salute.gov.it/portale/prevenzione/DELIBERE_PR_P_2020-2025/Lombardia/PRP_2021_2025_Lombardia.pdf
7. Piano Nazionale della Prevenzione 2021-2025 https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_notizie_5029_0_file.pdf
8. Deliberazione Regione Lombardia n. XI / 164 del 29/05/2018 Allegato n.1 punto 2 Il Piano Mirato di Prevenzione https://anci.lombardia.it/documenti/7741-DGR%20n.%20XI_164_29%20maggio%202018.pdf
9. ESENER-2009 <https://osha.europa.eu/it/publications/european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-managing-safety-and-health-work>