

Torino, 18 marzo 2026

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

I dati dell'INAIL su aggressioni e violenze professionali.

Il report sulle malattie psichiche sul lavoro.

Inail, Direzione Regionale Piemonte

Maria Gullo

TORINO
MERCOLEDÌ 18 MARZO 2026

SALA PIA LAI - CGIL PIEMONTE - VIA PEDROTTI 5 / ORE 9-13

VMA

**I PERCORSI, IL CONFRONTO, LE ANALISI,
LE AZIONI CONCRETE PER L'ELIMINAZIONE
DELLE VIOLENZE, MOLESTIE, AGGRESSIONI
NEL MONDO DEL LAVORO**

PROGRAMMA

Gianni Rosas, Direttore ILO - Organizzazione Internazionale del Lavoro - Ufficio per l'Italia e San Marino

I dati dell'INAIL su aggressioni e violenze professionali
Il report sulle malattie psichiche sul lavoro

Maria Gullo, professionista della Consulenza tecnica per la salute e sicurezza INAIL Piemonte

La Norma "UNI ISO 45003:2021 - Gestione della salute e sicurezza sul lavoro - Salute e sicurezza psicologica sul lavoro - Linee di indirizzo per la gestione dei rischi psicosociali"
Giovanni Micciché, UNI - Ente Italiano di Normazione

Primo documento di consenso "La prevenzione delle molestie e violenze negli ambienti di lavoro"

Priscilla Dusi, Federico Modico, Cgil - Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione - gruppo rischi psicosociali

Raffaele Guariniello, già Magistrato, Coordinatore del Gruppo Sicurezza e Salute del Lavoro della Procura di Torino

Giancarlo Derrico, Presidente ANFFAS Torino

Graziella Sillipo, Fausto Dacio, CCIL Piemonte

Giorgio Airaud, Segretario generale CCIL Piemonte

È stata invitata la Regione Piemonte, Assessorato Sanità Settore "Prevenzione, sanità pubblica, veterinaria e sicurezza alimentare"



Per info:
graziella.sillipo@cgilpiemonte.it

CGIL
PIEMONTE

Evento "VMA – I percorsi, il confronto, le analisi, le azioni, concrete per l'eliminazione delle violenze, molestie, aggressioni nel mondo del lavoro"

I rischi lavorativi: dai rischi meccanico/chimico/fisici ... ai rischi «aggressioni e violenza»



**RI-CONOSCERE
PER PREVENIRE
I FENOMENI DI MOLESTIA E VIOLENZA
SUL LUOGO DI LAVORO**

Aggressioni e Violenze : definizioni

Aggressione e violenza non sono sinonimi: la violenza è un concetto più ampio, mentre l'aggressione rappresenta una sua forma specifica, spesso diretta e manifesta.

Violenza (dal latino *violentia* - contiene la radice *vis* = forza): si intende l'insieme di comportamenti, atti o minacce che possono causare danni fisici, psicologici, sessuali o economici alla persona.

Aggressione (dal latino *aggressio* - ad + gradī = andare/camminare contro): rappresenta una manifestazione specifica della violenza, spesso diretta e manifesta, di tipo verbale o fisico.

Violenza e molestie: definizione

Convenzione OIL 190 del 2019 (recepita con Legge n. 4/2021 in vigore dal 29 ottobre 2022)

I. DEFINIZIONI

Articolo 1

1. Ai fini della presente Convenzione:

- a) l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;
- b) l'espressione "violenza e molestie di genere" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.



2. Fatto salvo quanto stabilito ai commi a) e b) del paragrafo 1 del presente articolo, le definizioni di cui alle leggi e ai regolamenti nazionali possono prevedere un concetto unico o concetti distinti.

Aggressioni e Violenze sul lavoro: dinamiche

**Violenza/
Molestie**

Aggressione

- **Dinamiche interne all'ambiente di lavoro: rapporti interpersonali orizzontali e verticali fra le risorse umane**
- **Dinamiche esterne anche se correlate al lavoro:** aggressioni al personale sanitario, al personale scolastico, o più in generale ai lavoratori nel settore terziario che svolgono attività a stretto contatto con il pubblico (pazienti, clienti, studenti...).

I dati presentati oggi su Aggressioni e violenze e sulle malattie psicosociali sono basati su



Aggressioni e violenze professionali

Dimensioni e caratteristiche del fenomeno - *Dati Inail - febbraio 2025*

INFORTUNI IN OCCASIONE DI LAVORO DEFINITI POSITIVI DA AGGRESSIONI E VIOLENZE VAR. ESAW/3 DEVIAZIONE CODICI '81, 82, 83, 85, 89' PER GESTIONE - ANNI DI ACCADIMENTO 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Agricoltura	93	74	74	83	106
Industria e servizi	6.253	4.175	4.851	5.638	5.952
Dipendenti Conto Stato	555	223	353	548	755
Totale Gestioni	6.901	4.472	5.278	6.269	6.813

Fonte - Archivi statistici Inail - dati rilevati al 31.10.2024

Nota: sono escluse le aggressioni occorse a studenti e quelle derivanti da animali

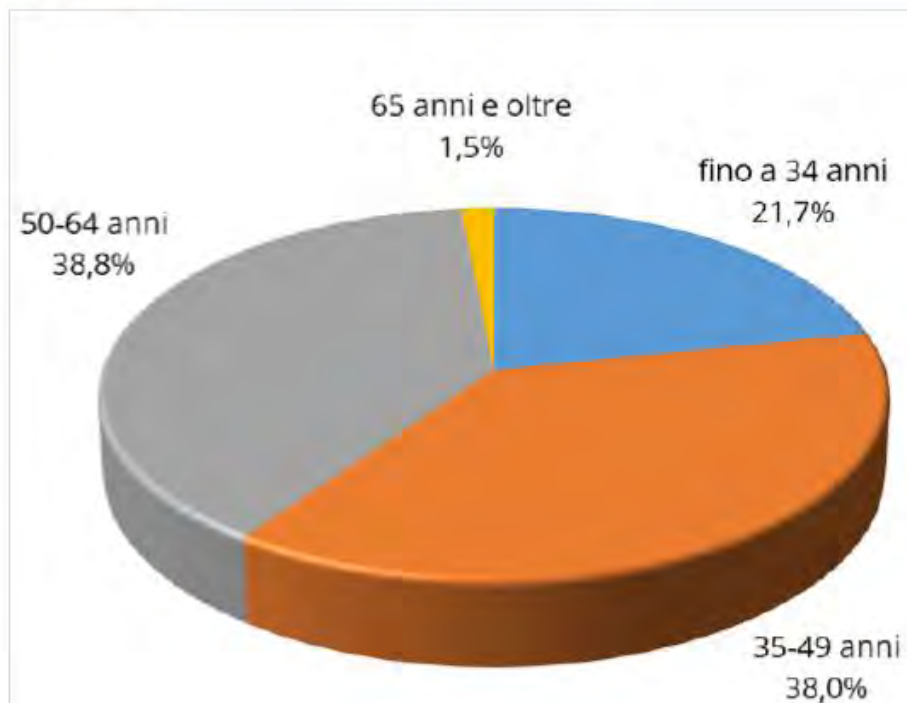
Analisi del dato

Infortunati 2023 (aggressioni/violenze/minacce)	6.813
Var. 2023 vs 2022 (totale)	+8,6%
Var. 2023 vs 2022 (donne / uomini)	+14,6% / +3,8%
Quota donne (solo 2023)	48%
Autore dell'evento: esterni all'azienda	61%
Età lavoratrici coinvolte	4 su 10 \geq 50 anni (\approx +8 p.p. vs coetanei uomini)

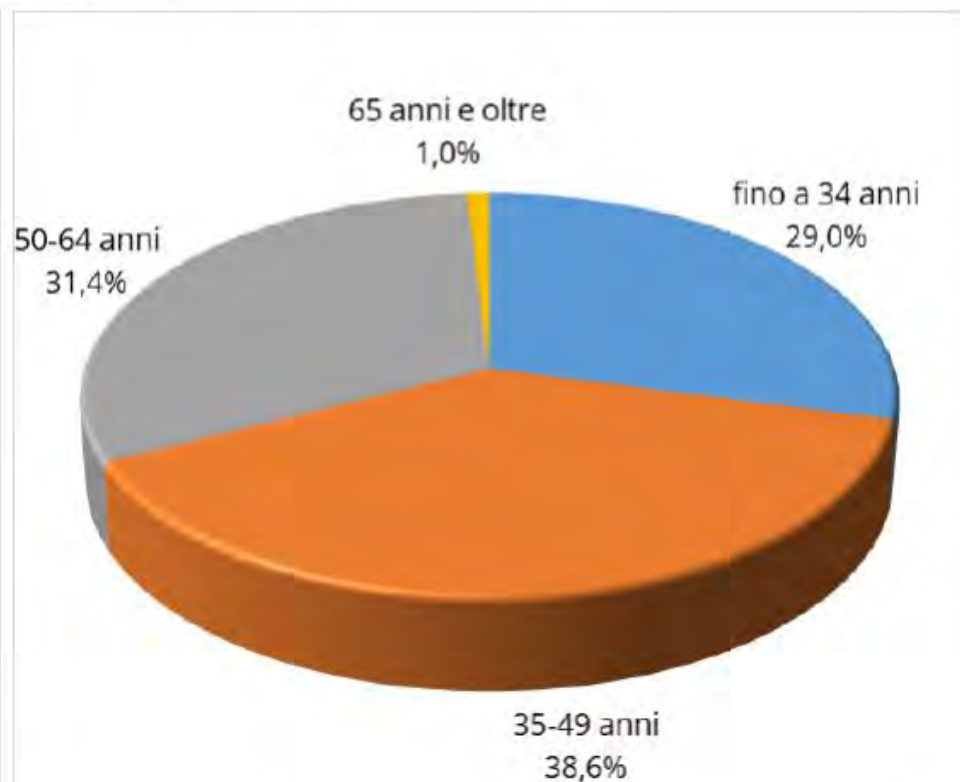
I dati Inail su aggressioni e violenze professionali

INFORTUNI IN OCCASIONE DI LAVORO DEFINITI POSITIVI DA AGGRESSIONI E VIOLENZE PER GENERE E CLASSE DI ETÀ
VAR. ESAW/3 DEVIAZIONE CODICI '81, 82, 83, 85, 89'
MEDIA QUINQUENNIO 2019-2023

Donne



Uomini



I dati Inail su aggressioni e violenze professionali per Gestione Assicurativa

Trasporto e magazzinaggio



~90%

Conto Stato



➤ 9%

Agricoltura



➤ 1%

I dati Inail su aggressioni e violenze professionali - Settori di attività economica maggiormente coinvolti nel periodo di riferimento

Sanità e assistenza sociale



Noleggio e servizi alle Imprese



Trasporto e magazzinaggio



Immagini generate da AI

Dossier Donna 2026

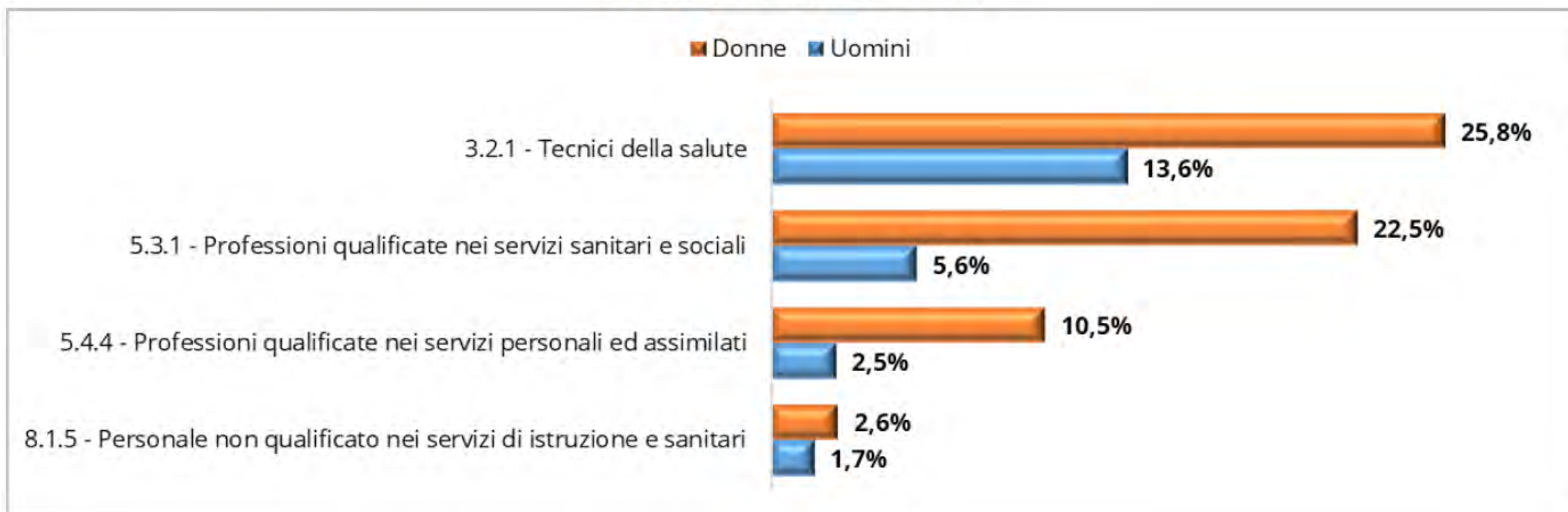
Violenza e aggressioni sul lavoro contro le donne - Anno 2024

Incidenza sul totale infortuni femminili riconosciuti	5,5% degli infortuni in occasione di lavoro riconosciuti
Settore più coinvolto	Sanità e assistenza sociale: 44% dei casi
Altre professioni colpite	Formazione 10,5% · Insegnanti primaria 7,0% · Addette vendite ≈4% · Recapito postale ≈4%
Distribuzione territoriale (2020-2024)	Nord 60% · Centro 20% · Mezzogiorno 20%
Regioni con più episodi	Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto, Toscana (≈50% del totale)
Gestione assicurativa	Industria e servizi 79,0% · Conto Stato 18,8% · Agricoltura 2,2%

I dati Inail su aggressioni e violenze professionali

**INFORTUNI IN OCCASIONE DI LAVORO DEFINITI POSITIVI DA AGGRESSIONI E VIOLENZE
PER ALCUNI SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA, PRINCIPALI CLASSI PROFESSIONALI (CP2011) E GENERE
VAR. ESAW/3 DEVIAZIONE CODICI '81, 82, 83, 85, 89'
MEDIA QUINQUENNIO 2019-2023**

Sanità e assistenza sociale



I dati Inail su aggressioni e violenze professionali

Trasporto e magazzinaggio



I dati Inail su aggressioni e violenze professionali



Noleggio e servizi alle imprese



Aggressioni e violenze professionali – un focus sulle molestie



Le molestie sessuali e di genere sul luogo di lavoro sono ancora poco indagate e conosciute ma costituiscono un fenomeno largamente diffuso e **antico**.

Girls and Women in Mines: an Invisible Path of Forced Labour in Italy

SILVANA SALERNO*

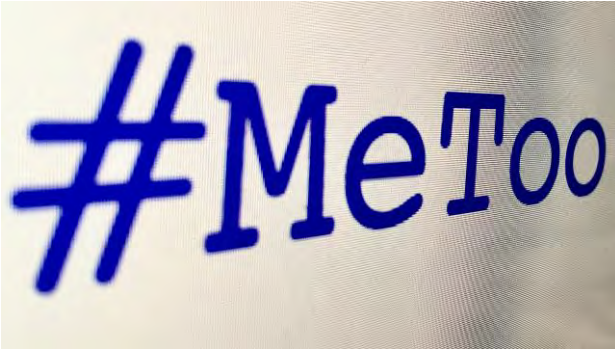
Gender and Work Committee, International Ergonomics Association



Figure 2. Women working in asbestos quarries in Valmalenco, photographer Secondo Incisa [13].

The results obtained show that **little girls, girls, and women** in Italy were often employed in mining work, particularly in open quarries, as well as underground work, especially during the nineteenth century.

Data on mines in Liguria, Piedmont, Lombardy, Sardinia, and Sicily were found and recorded. Work exposure was mainly to slate, asbestos, zinc-lead, and sulphur ore, causing pneumoconiosis, tuberculosis, lead poisoning, chlorosis, etc. Carrying heavy weights, slips and falls, **sexual abuse**, and other acute injuries, such as the Montevecchio (1871) and the Buggerru (1913) mine disasters, were also reported.



#MeToo



Recenti campagne di denuncia a livello internazionale e nazionale hanno contribuito a rompere il silenzio e a mettere in evidenza la necessità di un'ampia sensibilizzazione, per poter identificare e contrastare efficacemente la violenza di genere anche nel mondo del lavoro

Dimensioni e caratteristiche del fenomeno

Fonte: DATI INAIL nr. Febbraio 2025 – www.inail.it



Il sondaggio di opinione, realizzato in collaborazione con Ipsos, è stato condotto a settembre 2024 su un campione di 1.100 lavoratori e lavoratrici, di età compresa tra i 20 e i 64 anni, rappresentativo per età, genere e area geografica di residenza.

Dimensioni e caratteristiche del fenomeno

Fonte: DATI INAIL nr. Febbraio 2025 – www.inail.it - rielaborazione dei dati ISTAT 2022-2023

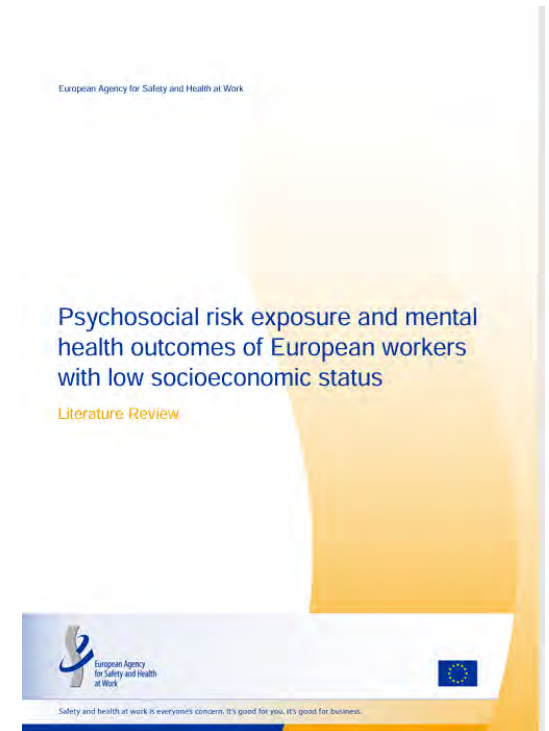


Fonte: elaborazione Inail su dati Istat "Indagine sulla Sicurezza dei cittadini"

Molestie e violenze nei luoghi di lavoro hanno conseguenze sulla salute

Il report EU-OSHA del 2023 sull'esposizione a rischi psicosociali, nell'ambito dei quali si collocano molestie e violenze, e sulle conseguenze per la salute mentale, con particolare attenzione ai lavoratori appartenenti a strati socioeconomici più deboli, evidenzia, tra i disturbi:

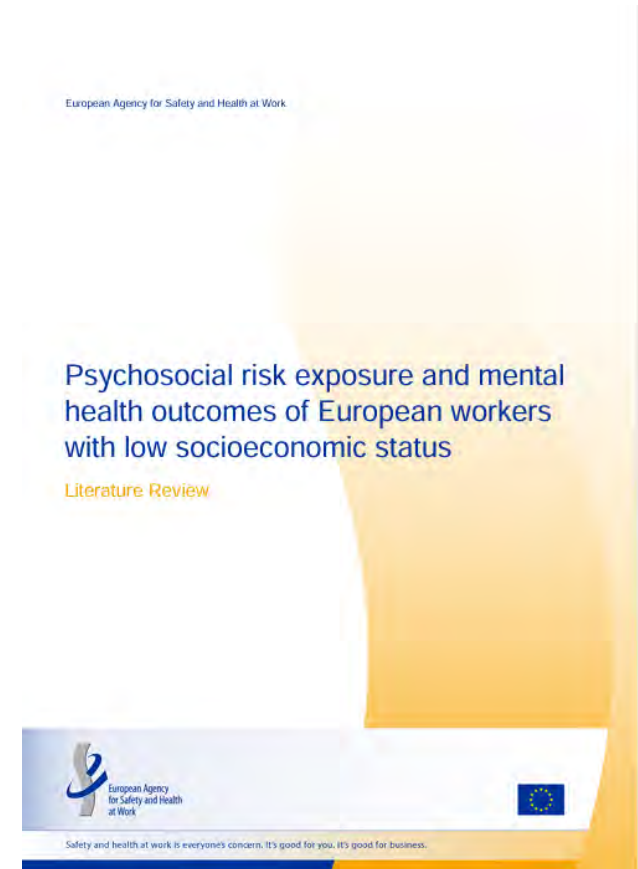
- disagio
- stati ansiosi
- sensazione di insicurezza
- stanchezza
- disturbi nella concentrazione
- calo dell'attenzione e della produttività
- depressione
- vergogna
- disturbi del sonno e delle relazioni extralavorative.



(Eu-Osha, 2023)

Nei casi più gravi possono provocare l'insorgenza di disturbi psicosomatici o di vere e proprie patologie, fra cui:

- ipertensione
- cardiopatie
- emicrania
- gastriti
- disturbi muscoloscheletrici.



(Eu-Osha, 2023)

Da qui la necessità e l'obbligo della Valutazione e gestione del rischio

Le norme di riferimento

Codice Civile – Articolo 2087

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

D.lgs. 81/08 - Articolo 28

1. La valutazione di cui all'articolo 17, ... *omissis*..., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151(N), nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi *Omissis* ...)

Valutazione e gestione del rischio - Altri riferimenti tecnici e normativi

- Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006 mod. Legge n. 162/2021)
- Convenzione ILO 190/2019 >> Legge 4/2021
- UNI/PdR 125:2022
- Cassazione Civile, Sez. Lav., 14/12/ 2023, n. 350
- Cassazione Civile, Sez. Lav., 11/12/2025, n. 155
- Linee guida valutazione stress lavoro-correlato Inail
- Codici di Condotta (CCNL)



Questa foto di Autore sconosciuto è concesso in licenza da [CC BY-NC-ND](#)

➤

Evento "VMA - I percorsi, il confronti, le analisi, le azioni, concrete per l'eliminazione delle violenza, molestie, aggressioni nel mondo del lavoro"

Valutazione del rischio

Rischio : probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione (art. 2 comma 1s d.lgs. 81/0)

Dove fattore/agente = Pericolo

«il Pericolo» è riconducibile all'essere umano e alle relazioni fra esseri umani. È funzione di diverse variabili (intangibili, non misurabili strumentalmente):



- Carattere/personalità
- Cultura
- Provenienza geografica
- Educazione familiare
- Clima aziendale
- Orientamento aziendale
- ...



[Questa foto](#) di Autore sconosciuto è concesso in licenza da [CC BY-SA](#)



[Questa foto](#) di Autore sconosciuto è concesso in licenza da [CC BY-SA-NC](#)



[Questa foto](#) di Autore sconosciuto è concesso in licenza da [CC BY-NC-ND](#)

Valutazione e gestione del rischio - gli eventi «Sentinella»

La valutazione si basa sull'analisi di aspetti caratteristici dell'organizzazione lavorativa e degli eventi «Sentinella»

Per gli eventi sentinella si può partire dalla «metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato» elaborata da Inail-Dimeila



La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

Tabella 2 **La struttura della Lista di controllo**

I - Area Eventi sentinella (10 Indicatori aziendali)	II - Area Contenuto del lavoro (4 Dimensioni)	III - Area Contesto del lavoro (6 Dimensioni)
Infortuni	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro (13 indicatori)	Funzione e cultura organizzativa (11 indicatori)
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti (6 indicatori)	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (4 indicatori)
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro/ritmo di lavoro (9 indicatori)	Evoluzione della carriera (3 indicatori)
Turnover		
Procedimenti/sanzioni disciplinari	Orario di lavoro (8 indicatori)	Autonomia decisionale/controllo del lavoro (5 indicatori)
Richieste visite mediche straordinarie al medico competente		Rapporti interpersonali sul lavoro (3 indicatori)
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro (4 indicatori)
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, <u>molestie morali e/o sessuali</u>		

Valutazione e gestione del rischio - gli eventi «Sentinella»

- Infortuni
- Assenze (per malattia, dal lavoro)
- Richieste di trasferimento, assegnazione ad altri reparti, cambio turno
- Analisi del comportamento e delle dinamiche relazionali
- La presenza di differenze di potere (superiori che abusano della propria posizione).
- L'esistenza di norme informali o atmosfere di gruppo che tollerano o giustificano atteggiamenti di abuso o molestia.
- La presenza di discriminazione sistemica (di genere, etnica, ecc.).
- Istanze giudiziarie



Valutare le conseguenze:

- Stress e ansia.
- Diminuzione della produttività.
- Aumento dell'assenteismo.
- Effetti psicologici come depressione, perdita di autostima, e isolamento sociale...

Misure di Prevenzione e Protezione ; il monitoraggio.

- 1. Misure di prevenzione del rischio:** codici di condotta, misure organizzative, formative, procedure disciplinari, erogazione di questionari anonimi atti a verificare la sussistenza di criticità e la percezione del rischio
- 2. Misure di Protezione:** misure atte a proteggere lavoratrici/lavoratori
(es. trasferimento ad altro reparto/turno/sede produttiva; fornire assistenza legale; garantire l'anonimato ...)
- 1. Monitoraggio:** valutazione degli esiti delle azioni attuate e definizione delle eventuali azioni correttive

Rileva, infine, che Il nuovo Accordo Stato–Regioni del 2025 in materia di formazione su SSL

Inserisce nei corsi per:

- **datori di lavoro e dirigenti** la formazione sulla **prevenzione della violenza e delle molestie**, richiamando la Convenzione ILO C190 (*All'interno del Modulo giuridico normativo della durata minima di 12 ore*)

- **per RSPP e ASPP** la formazione su:
 - **rischi psicosociali,**
 - **mobbing e burnout,**
 - **molestie e aggressioni** (*UD7 del modulo B comune a tutti i settori produttivi - 48 ORE*)

Per ulteriori approfondimenti:

RI-CONOSCERE PER PREVENIRE I FENOMENI
DI MOLESTIA E VIOLENZA SUL LUOGO DI
LAVORO



Pubblicazione realizzata da Inail
Comitato unico di garanzia per le pari
opportunità, la valorizzazione del
benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni (Cug)

Inail 2021

www.inail.it

Le malattie psichiche sul lavoro

*Malattia psichica sul lavoro:
condizione di salute mentale
che può essere influenzata da
fattori lavorativi.*

Quali sono questi fattori/agenti?....



Immagine generata da AI

DM 15 novembre 2023: gli agenti

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

marginalizzazione dalla attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata,

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.

Prima di continuare: Il linguaggio

Malattie psichiche sul lavoro
(titolo scheda 11/2024 Dimeila)

Malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni
dell'organizzazione del lavoro
(DM 15 novembre 2023)

Disturbi psichici e comportamentali
(Banca dati Statistica Inail)

In pratica sono
SINONIMI

I disturbi psichici e comportamentali denunciati – Tutte le Gestioni : Banca Dati Statistica

dati aggiornati al 31/10/2025

		Anno di protocollazione				
Settore ICD-10	Classe ICD-10	2020	2021	2022	2023	2024
Disturbi psichici e comportamentali (F00-F99)	Disturbi psichici di natura organica, compresi quelli sintomatici (F00-F09)	9	11	17	14	18
	Schizofrenia, disturbo schizotipico e disturbi deliranti (F20-F29)	0	0	1	1	4
	Disturbi dell'umore [affettivi] (F30-F39)	59	71	68	58	60
	Disturbi nevrotici, legati a stress e somatoformi (F40-F48)	281	320	292	327	361
	Sindromi comportamentali associate a disfunzioni fisiologiche e a fattori fisici (F50-F59)	0	0	1	0	0
	Disturbi della personalità e del comportamento nell'adulto (F60-F69)	7	5	1	5	10
Totale	Italia	356	407	380	405	453
Totale	Piemonte	32	28	23	33	20

Tasso di riconoscimento sul dato non ancora consolidato

- Italia circa 7%
- Piemonte circa 5%



Patologie non tabellate: i disturbi psichici non rientrano tra le malattie professionali tabellate, quindi non esiste presunzione di origine lavorativa.

Onere della prova sul lavoratore: è il lavoratore che deve dimostrare il nesso causale con il lavoro

Nesso causale complesso: le patologie psichiche hanno spesso cause multiple (lavorative ed extra-lavorative), difficili da distinguere.

Diagnosi clinica delicata: i criteri diagnostici sono complessi e richiedono valutazioni specialistiche approfondite e documentate.

Documentazione probatoria rigorosa: servono prove dettagliate delle condizioni di lavoro, degli agenti causali e della loro continuità nel tempo.

Il report sulle Malattie psichiche sul lavoro

Scheda 11 Inail -Dimeila
2025

L'approfondimento sui
dati «consolidati»
2019-2023



Il report sulle Malattie psichiche sul lavoro attinge ai dati presenti in:

Banca Dati Statistica

È la banca dati dell'Inail, costituita da un notevole numero di tavole ottenute elaborando le informazioni registrate negli archivi gestionali, è articolata in quattro aree tematiche contenenti informazioni, aggregate a livello provinciale, regionale e nazionale, riguardanti:

- aziende
- infortuni
- malattie professionali
- rischio

Banca Dati MalProf

MalProf è il sistema di sorveglianza delle malattie professionali, alimentato dalle segnalazioni di probabile o possibile patologia professionale, che i Servizi di Prevenzione e Protezione delle Asl ricevono dai medici di vario tipo in base all'articolo 139 del d.lgs.1124/1965 ed attraverso altri canali.

Banca Dati Marel

Il progetto *Marel* (Malattie e Rischi Emergenti sul Lavoro), avviato attraverso un Bric (dell'Inail, prevede tra le finalità principali la raccolta di informazioni circa le esposizioni delle malattie di possibile origine lavorativa. Si struttura attraverso una rete di centri di medicina del lavoro.

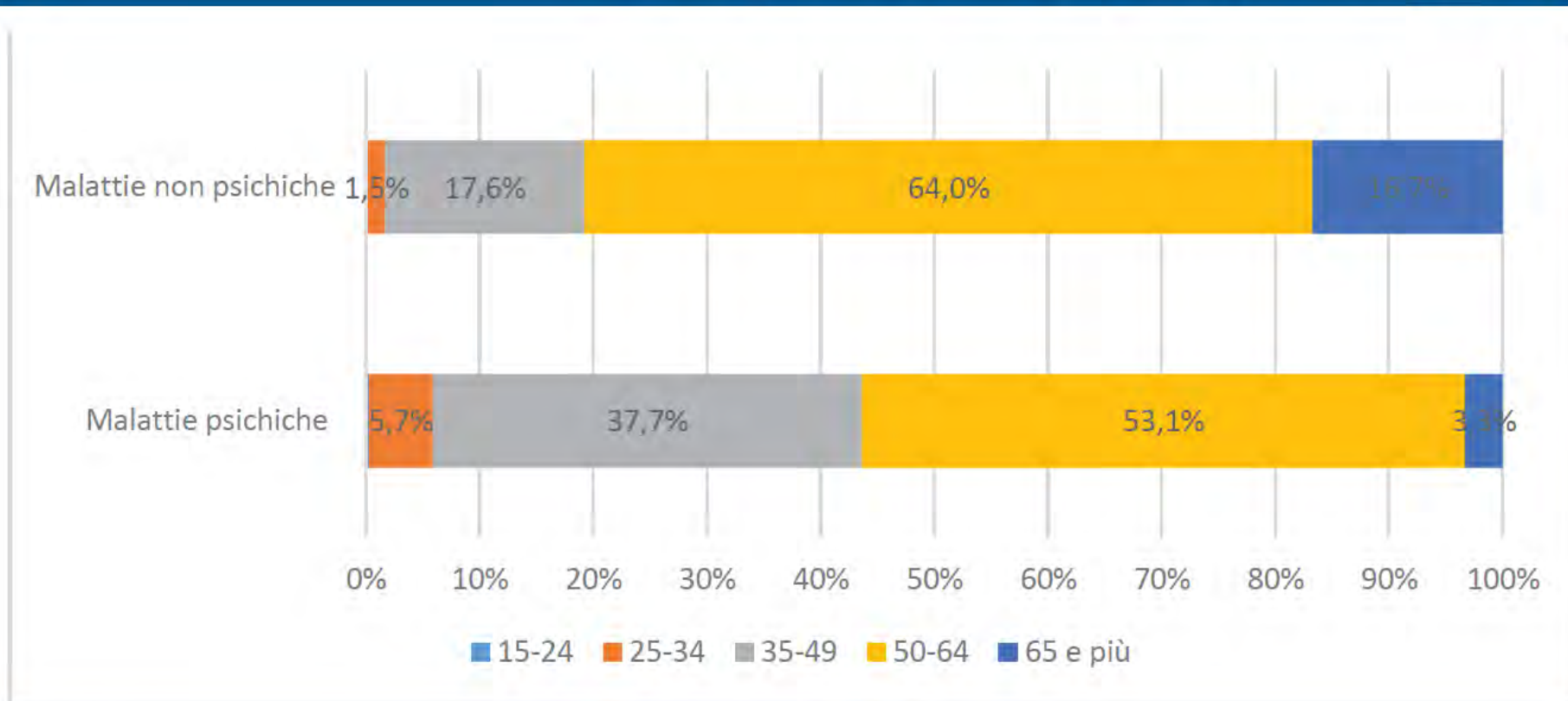
Tabella 1 Percentuale di riconosciute sulle denunciate anni 2019 - 2023 malattie con dettaglio F00-F99

Gruppo ICD-10	ICD-10	Denunciate	Definite positive	Percentuale di riconoscimento
Disturbi psichici e comportamentali (F00-F99)	Disturbi psichici di natura organica, compresi quelli sintomatici (F00-F09)	65	5	7,7
	Schizofrenia, disturbo schizotipico e disturbi deliranti (F20-F29)	3	0	0,0
	Disturbi dell'umore [affettivi] (F30-F39)	351	20	5,7
	Reazione a grave stress e disturbi dell'adattamento (F40-F48)	199	13	6,5
	Disturbo post-traumatico da stress (F40-F48)	221	30	13,6
	Disturbi dell'adattamento (F40-F48)	850	61	7,2
	Disturbi d'ansia (F40-F48)	295	17	5,8
	Altri disturbi nevrotici, legati a stress e somatoformi (F40-F48)	29	2	6,9
	Sindromi comportamentali associate a disfunzioni fisiologiche e fattori fisici (F50-F59)	1	0	0,0
	Disturbi della personalità e del comportamento nell'adulto (F60-F69)	33	1	3,0
	Totale	2047	149	7,3

(Banca dati Inail)

Figura 2

Malattie psichiche e non 2019 - 2023 con nesso positivo per età



(Banca dati Marel)

Tabella 2**Settori attività economiche Malattie psichiche 2019 - 2023**

Settore economico (divisione Ateco2007)	n	%
Assistenza sanitaria	60	11,8%
Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)	50	9,8%
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	32	6,3%
Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)	21	4,1%
Attività dei servizi di ristorazione	19	3,7%
Servizi di assistenza sociale residenziale	18	3,5%
Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)	17	3,3%
Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	16	3,1%
Attività di servizi per edifici e paesaggio	15	2,9%
Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte	13	2,5%

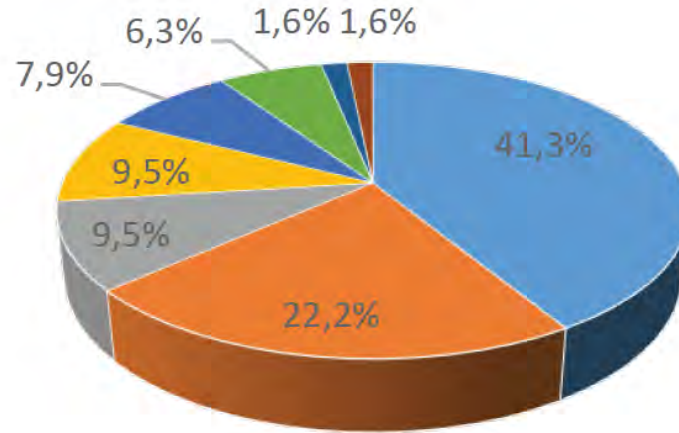
**Tabella 2 segue****Settori attività economiche Malattie psichiche 2019 - 2023**

Settore economico (divisione Ateco2007)	n	%
Attività di servizi finanziari (escluse le assicurazioni e i fondi pensione)	12	2,4%
Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese	12	2,4%
Altre attività di servizi per la persona	11	2,2%
Metallurgia	11	2,2%
Fabbricazione di articoli in pelle e simili	10	2,0%
Istruzione	10	2,0%
Assicurazioni, riassicurazioni e fondi pensione (escluse le assicurazioni sociali obbligatorie)	9	1,8%
Fabbricazione di prodotti chimici	9	1,8%
Assistenza sociale non residenziale	8	1,6%
Attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici	8	1,6%
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	8	1,6%
Industrie alimentari	8	1,6%
<i>Altri settori economici</i>	<i>133</i>	<i>26,1%</i>
Totale periodi con settore economico identificato	510	100,0%

(Elaborazioni su BD Malprof)

Figura 3

Agenti dell'area "fattori psicosociali" nel sistema Marel anni 2019 - 2023



- PSI.5 - Rapporti interpersonali sul lavoro
- PSI.1 - Funzione e cultura organizzativa
- PSI.10 - Orario di lavoro
- PSI.11 - Altri fattori di rischio relazionale e psicosociale
- PSI.2 - Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
- PSI.4 - Autonomia decisionale – controllo del lavoro
- PSI.9 - Carico di lavoro – ritmo di lavoro
- PSI.6 - Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro

(Banca dati Marel)

Tabella 3
PRR per settore di attività economica

Settore economico (divisione Ateco 2007)	n	n	intervallo di confidenza	
			lim inf	lim sup
64. BANCHE E FONDI DI INVESTIMENTO MONETARIO	12	42,93	25,9	71,3
82. CALL CENTER, SERVIZI DI FOTOCOPIATURA E DI SUPPORTO	12	8,44	4,8	14,8
84. AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA	32	6,97	4,90	9,91
85. ISTRUZIONE	10	4,48	2,4	8,3
86. ASSISTENZA SANITARIA (PUBBLICA E PRIVATA)	60	2,92	2,23	3,81
47. COMMERCIO AL DETTAGLIO (ESCLUSO AUTOVEICOLI MOTOCICLI)	50	2,91	2,17	3,88
46. COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO AUTOVEICOLI-MOTOCICLI)	17	2,51	1,55	4,05
87. RESIDENZE PER ASSISTENZA AD ANZIANI, DISABILI, ECC.	18	2,18	1,36	3,47

(Elaborazioni su BD Malprof)

Riassumendo, secondo il Report:

1) La gestione dei lavoratori con problemi di salute mentale è un tema di grande attualità e rilevanza e richiede sia la conoscenza dei dati disponibili sia l'attivazione di interventi di assistenza efficaci nei luoghi di lavoro.

2) I dati Inail, insieme ai sistemi Malprof e Marel, mostrano una bassa percentuale di riconoscimento delle malattie psichiche, dovuta, come già anticipato, alle difficoltà diagnostiche, alla complessa attribuzione del nesso causale con il lavoro oltre che a una significativa sottodenuncia.

Questo contrasta con le stime dell'OMS, secondo cui circa il 15% degli adulti in età lavorativa presenta un disturbo mentale. Una delle cause della sottodenuncia sarebbe la scarsa sensibilizzazione e formazione dei medici competenti, che porta spesso a sottovalutare i segnali precoci di disagio psichico. Risulta quindi essenziale migliorare la comunicazione medico-lavoratore, adottando un approccio empatico, basato su ascolto attivo e riservatezza.

3) Particolare attenzione va posta alle differenze legate a genere, età, attività e professioni, soprattutto quelle con elevato contatto con l'utenza.

4) Per promuovere il benessere organizzativo, sono fondamentali misure tecniche, organizzative e procedurali che rafforzino le politiche di comunicazione aziendale e il coinvolgimento di tutte le figure della prevenzione.

L'uso dei dati sanitari collettivi anonimi (art. 35 d.lgs. 81/2008) può supportare la programmazione di interventi mirati, così come una informazione adeguata e comprensibile ai lavoratori (art. 36 d.lgs. 81/2008) sui temi della salute mentale.

5) Infine, la tutela della salute mentale sul lavoro richiede un approccio integrato, che unisca politiche organizzative, programmi di benessere e supporto individuale.



© FAHMI - stock.adobe.com

Grazie per l'attenzione

www.inail.it