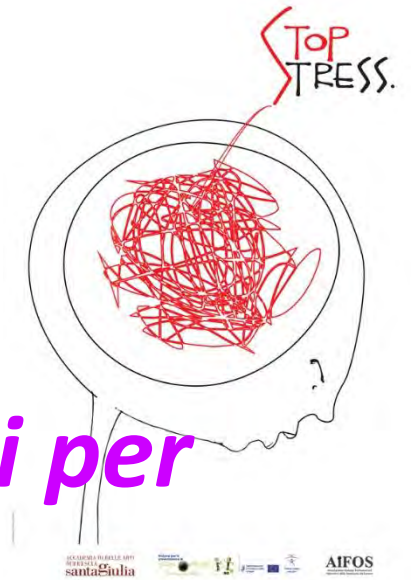




Consulta Interassociativa
Italiana per la Prevenzione



Le misure correttive collettive ed individuali per la gestione dei rischi psicosociali

Dallo stress lavoro correlato alla prevenzione dei rischi psicosociali

MILANO 29 MARZO 2023

Clinica del lavoro – Aula Magna

Katia Razzini Tecnico della Prevenzione RSPP ASST Santi Paolo e Carlo



SI PARTE DALLA VALUTAZIONE

DELIBERA

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritti:

1. di istituire un Gruppo di Lavoro multidisciplinare, per la Valutazione e la Gestione del Rischio Stress Lavoro-Correlato;
2. di individuare come componenti del suddetto gruppo:
 - Direttore Sanitario
 - Direttore Amministrativo
 - Responsabile SPP o suo delegato
 - Direttore U.O.C. Psicologia Clinica o suo delegato
 - RLS aziendali
 - Risk Manager o suo delegato
 - Coordinatore dei Medici Competenti o suo delegato
 - Responsabile Unico della Funzione U.O.C. Risorse Umane o suo delegato
 - Responsabile Unico della Funzione SITRA o suo delegato
 - Direttore U.O. Medicina del Lavoro (Medico Competente)
 - Responsabile Accettazione Amministrativa o suo delegato
3. di stabilire che, a seconda della tematica da affrontare, al gruppo vengano chiamati a partecipare i Direttori di Dipartimento, Direttori di U.O. e Responsabili;
4. di stabilire che il Gruppo possa, per alcune attività specifiche, avvalersi di altre strutture aziendali quali la UOC Psicologia e la UOC Formazione per la formazione del personale;
5. di stabilire inoltre che il Gruppo possa coordinarsi con l'Ufficio Comunicazione Aziendale e relazioni esterne a seconda delle necessità;

Sistema Socio Sanitario



ASST Santi Paolo e Carlo
Via A. Rudini, n°8 - 20142 Milano
Tel. 02.8184.1 - Fax. 02.8910875

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N° _____ DEL _____

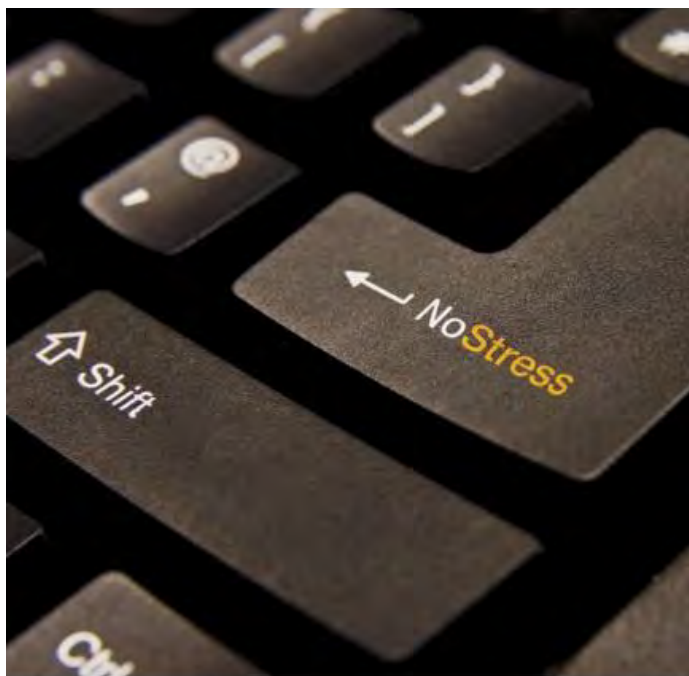
Oggetto: ISTITUZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO AZIENDALE PER LA VALUTAZIONE E LA GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO.

IL COORDINATORE UNICO S.S. "SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE"

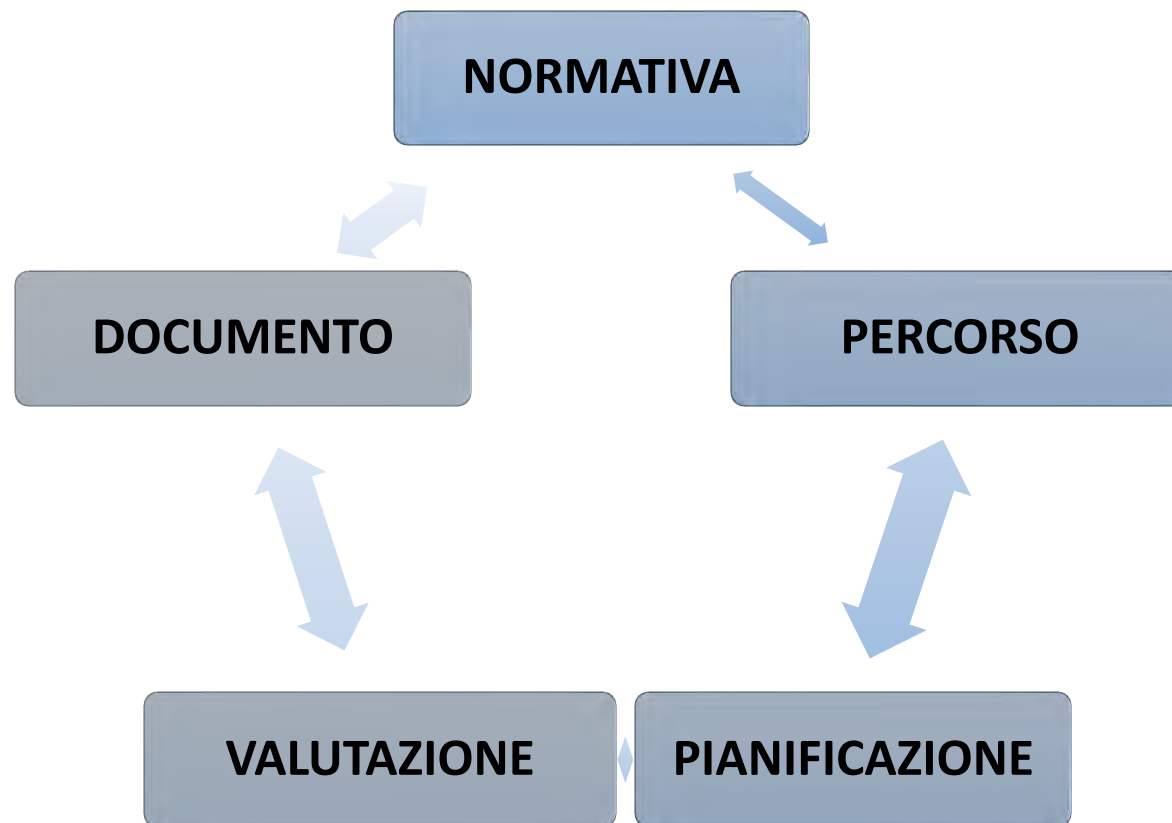
Premesso che, con DGR n. X/4473 del 10.12.2015, è stata costituita l' "Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) Santi Paolo e Carlo" e che, pertanto, quest'ultima, ai sensi dell'art. 2, comma 8, lettera c), della Legge Regionale n. 23 dell'11.8.2015, a decorrere dall'1.1.2016, è subentrata nei rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo alle A.O. San Paolo e A.O. San Carlo.

Vista la propria Deliberazione n. 1 dell'1.1.2016, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto "Preso d'atto della DGR n. X/4473 del 10.12.2015 "Attuazione L.R. 23/2015: Costituzione Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) Santi Paolo e Carlo";

QUALI ASPETTI CONSIDERARE



Stress sul lavoro?
il tasto che cercavi



DALLA VALUTAZIONE APPROFONDIRITA

Tabella Dimensione Organizzativa		
Dimensione Organizzativa	I tuoi risultati	Obiettivo a lungo termine consigliato
Domanda	3.04	3.82
Controllo	3.09	3.89
Supporto del Management	3.01	4.06
Supporto tra colleghi	3.97	4.1
Relazioni	3.35	4.31
Ruolo	3.91	4.56
Cambiamento	2.73	3.83

Tabella domanda	
Item	Valore Medio
3 - Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/tuoi sono difficili da combinare fra loro	2.92
6 - Ho scadenze irraggiungibili	3.53
9 - Devo lavorare molto intensamente	1.92
12 - Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	2.73
16 - Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause	3.21
18 - Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario	3.73
20 - Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente	2.44
22 - Ho scadenze temporali impossibili da rispettare	3.61
Totale	3.04

Tabella controllo	
Item	Valore Medio
2 - Posso decidere quando fare una pausa	3.46
10 - Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro	2.93
15 - Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro	3.37
19 - Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro	2.91
25 - Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro	3.33
30 - Il mio orario di lavoro può essere flessibile	2.54
Totale	3.09

Tabella supporto management	
Item	Valore Medio
8 - Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo	3.21
23 - Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro	3.13
29 - Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo	3.01
33 - Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi	2.81
35 - Il mio capo mi incoraggia nel lavoro	2.87
Totale	3.01

TABELLA DIMENSIONE ORGANIZZATIVA DOMANDA	
☒ Necessità di immediati interventi correttivi	
La dimensione fa riferimento a:	
- carico lavorativo, - organizzazione del lavoro.	
Il valore attribuito all' "obiettivo a lungo termine consigliato" si riferisce ad una condizione in cui:	
- i lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro; - vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali; - le richieste, da parte dell'azienda al lavoratore, siano conseguibili e realizzabili nell'orario di lavoro; - l'attività lavorativa sia concepita sulla base delle competenze del lavoratore; - vi sia un'adeguata attenzione alla gestione dei problemi legati all'ambiente in cui i lavoratori svolgono la propria attività.	

TABELLA DIMENSIONE ORGANIZZATIVA CONTROLLO	
☒ Necessità di immediati interventi correttivi	
La dimensione fa riferimento a:	
personale autonomia sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa.	
Il valore attribuito all' "obiettivo a lungo termine consigliato" si riferisce ad una condizione in cui:	
il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro.	
Per far questo è importante che:	
- l'azienda adotti o migliori i sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali; - il lavoratore possa controllare, ove possibile, i propri ritmi di lavoro; - il lavoratore sia stimolato, quando possibile, a sviluppare nuove competenze per eseguire lavori nuovi; - le pause siano gestite compatibilmente con le esigenze del lavoratore.	

TABELLA DIMENSIONE ORGANIZZATIVA SUPPORTO	
☒ Necessità di immediati interventi correttivi	
La dimensione fa riferimento a:	
- incoraggiamento; - supporto; - risorse fornite dall'azienda, dal management e dai colleghi.	
Il valore attribuito all' "obiettivo a lungo termine consigliato" si riferisce ad una condizione in cui:	
il lavoratore percepisca di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e dal management e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	
Per far questo è importante che l'azienda:	
- adotti procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori; - porti a conoscenza dei lavoratori le modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro; - dia ai lavoratori un feedback puntuale e costruttivo.	

Tabella relazioni	
Item	Valore Medio
5 - Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scorretti	3.51
14 - Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi	3.13
21 - Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni	3.74
34 - Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	3.01
Totale	3.35

Tabella ruolo	
Item	Valore Medio
1 - Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	4.16
4 - So come svolgere la mia attività	4.43
11 - Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità	4.24
13 - Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio	3.32
17 - Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione	3.44
Totale	3.91

Tabella cambiamento	
Item	Valore Medio
26 - Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro	2.65
28 - Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro	2.2
32 - Quando ci sono dei cambiamenti al lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica	3.36
Totale	2.73

Tabelle di lettura	
	Ottimo livello di prestazione ed è necessario mantenere
	Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore al 80° percentile
	Buon livello di prestazione
	Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore al 50° percentile ma inferiore al 80° percentile
	Evidente necessità di interventi correttivi
	Rappresenta chi è al di sotto del 50° percentile ma non inferiore al 20° percentile
	Necessità di immediati interventi correttivi
	Rappresenta chi è al di sotto del 20° percentile

TABELLA DIMENSIONE ORGANIZZATIVA RELAZIONI	
☒ Necessità di immediati interventi correttivi	
La dimensione fa riferimento alla:	
necessità di promuovere un lavoro positivo per evitare i conflitti ad affrontare i comportamenti inaccettabili.	
Il valore attribuito all' "obiettivo a lungo termine consigliato" si riferisce ad una condizione in cui:	
il lavoratore non si percepisca quale oggetto di comportamenti inaccettabili e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	
Per far questo è importante che l'azienda:	
- promuova comportamenti positivi sul lavoro, per evitare conflitti e garantire correttezza nei comportamenti; - metta il lavoratore nella condizione di poter condividere le informazioni relative al proprio lavoro; - istituisca sistemi, o migliori quelli esistenti, che favoriscano la segnalazione, da parte dei lavoratori, di inosservanza di comportamenti inaccettabili.	

TABELLA DIMENSIONE ORGANIZZATIVA RUOLO	
☒ Necessità di immediati interventi correttivi	
La dimensione fa riferimento alla:	
percezione del lavoratore riguardo al proprio ruolo all'interno dell'organizzazione.	
Il valore attribuito all' "obiettivo a lungo termine consigliato" si riferisce ad una condizione in cui:	
il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità e vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	
Per far questo è importante che l'azienda:	
- richieda al lavoratore richieste compatibili con il ruolo ricoperto; - offra informazioni adeguate per consentire ai lavoratori di comprendere il proprio ruolo e le proprie responsabilità.	

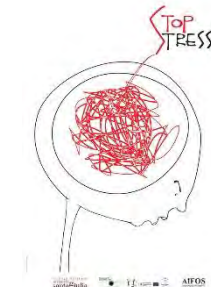
TABELLA DIMENSIONE ORGANIZZATIVA CAMBIAMENTO	
☒ Necessità di immediati interventi correttivi	
La dimensione fa riferimento alla:	
percezione dei lavoratori della misura in cui i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale.	
Il valore attribuito all' "obiettivo a lungo termine consigliato" si riferisce ad una condizione in cui:	
il lavoratore venga coinvolto in occasione di cambiamenti organizzativi e che, anche in questo caso, vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	
Per far questo è importante che l'azienda:	
- dia ai lavoratori le informazioni opportune per la comprensione delle motivazioni all'origine dei cambiamenti; - garantisca di un supporto adeguato al lavoratore durante la fase di cambiamento per sviluppare, in lui, la consapevolezza del suo impatto sull'attività lavorativa.	

AL FOCUS GROUP

Valutazione Soggettiva				Valutazione Oggettiva			
Domanda	3.38	Area Contenuto di lavoro	19	Controllo	3.13	Area Contesto di lavoro	24
Supporto del Management	2.52	Punteggio Finale Check list	43	Supporto tra colleghi	4.25		
Relazioni	3.2			Ruolo	4.15		
Cambiamento	2.8						

Valutazione Soggettiva				Valutazione Oggettiva			
Domanda	3.04	Area Contenuto di lavoro	56	Controllo	3.09	Area Contesto di lavoro	54
Supporto del Management	3.01	Punteggio Finale Check list	110	Supporto tra colleghi	3.97		
Relazioni	3.35			Ruolo	3.91		
Cambiamento	2.73						

Valutazione Soggettiva				Valutazione Oggettiva			
Domanda	3.54	Area Contenuto di lavoro	28	Controllo	3.43	Area Contesto di lavoro	25
Supporto del Management	3.48	Punteggio Finale Check list	53	Supporto tra colleghi	3.98		
Relazioni	3.73			Ruolo	3.84		
Cambiamento	3.3						



CONSENTE L'EMERSIONE DI

La mancanza di **idonei momenti di riunioni e incontri tra dirigenti e comparto**, portando ad una scarsa comunicazione, se non addirittura assente, tra le varie figure presenti.

La **percezione di una clima di lavoro pesante** causata dalla mancanza di personale e dal carico di lavoro eccessivo che questo ne comporta.

Percezione di un **distacco netto tra i vertici aziendali** e loro ed una assoluta non considerazione del gruppo e la **non accettazione del contributo del singolo**.

La presenza di un **piano formativo inadeguato e la mancanza di addestramento** per l'utilizzo delle nuove attrezzature, portando i lavoratori ad una condizione di stress causata dalla paura di sbagliare per la mancata padronanza delle nuove strumentazioni.

Richieste **frequenti di ore straordinarie** con continue variazioni e per questo motivo hanno la sensazione di non avere più una vita familiare.

La **mancanza di una chiara definizione dei compiti e del ruolo** a cui appartengono e il continuo controllo da parte dei superiori di tempi e quantità di lavoro svolte.

POSSIBILI INTERVENTI

Organizzativo adeguare le risorse strumentali ed umane allo svolgimento delle mansioni; gestire adeguatamente i carichi di lavoro, gli orari e i turni di lavoro

Comunicativo diffondere l'organigramma, le procedure e gli obiettivi aziendali; effettuare riunioni tra dirigenti e lavoratori; favorire la partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali

POSSIBILI INTERVENTI

- **Formativo** sensibilizzare e formare i dirigenti sul proprio ruolo e su come gestire le azioni di prevenzione e gestione del rischio stress lavoro correlato a vantaggio dei lavoratori, dell'utenza e di tutto l'ambiente ospedaliero; sviluppare un flusso comunicativo da dirigente a lavoratore e viceversa

Tecnico Dare evidenza delle attività in essere, Effettuare una ricognizione dei luoghi di lavoro per valutare l'effettiva rilevanza dei problemi. Sviluppare un'analisi di valutazione microclimatica degli ambienti attraverso una migliore gestione degli impianti o interventi di manutenzione ordinaria o straordinaria

LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Santi Paolo e Carlo

PROGRAMMA: EVENTO RESIDENZIALE

TITOLO EVENTO: Valutazione e gestione dello Stress Lavoro-Correlato nel Comparto Sanità

Tipologia formativa: Congresso/convegno

ID evento: _____

Sede: Struttura Ospedale San Paolo della ASST Santi Paolo e Carlo di Milano, Via di Rudin' 8, 20142 Milano
Ospedale San Carlo della ASST Santi Paolo e Carlo di Milano,

Sistema Socio Sanitario Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	MODULO PROGETTAZIONE FORMAZIONE A DISTANZA	AST_FOR_506_Ed02
--	---	-------------------------

PROGRAMMA: FORMAZIONE A DISTANZA

TITOLO EVENTO:

Prevenzione e gestione delle aggressioni ai danni del personale in ambito sanitario

Tipologia formativa: __ e-learning _____

(FAD con strumenti informatici/cartacei, e-learning, FAD sincrona e FAD blended)

ID evento: _____

Indirizzo telematico della piattaforma utilizzata: __

<https://asst-santipaolocarlo.formazione sanitaria.it/login/index.php>

Sistema Socio Sanitario Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	MODULO PROGETTAZIONE EVENTO RESIDENZIALE	AST_FOR_505_Ed02
--	---	-------------------------

PROGRAMMA: EVENTO RESIDENZIALE

TITOLO EVENTO:

**Il comportamento aggressivo e violento nell'utenza socio-sanitaria:
cosa fare, cosa non fare.**

Approccio alla gestione del fenomeno nella ASST Santi Paolo e Carlo

Tipologia formativa: _CONVEGNO_

ID evento: _____

Sistema Socio Sanitario Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	MODULO PROGETTAZIONE EVENTO RESIDENZIALE	AST_FOR_505_Ed02
--	---	-------------------------

PROGRAMMA: EVENTO RESIDENZIALE

TITOLO EVENTO: **Disarmare l'aggressività: saper gestire le comunicazioni difficili (prevenzione dell'atto attraverso tecniche relazionali Asst Santi Paolo e Carlo)**

Tipologia formativa: _Corso

ID evento: _____

Sede: ASST Santi Paolo e Carlo - Presidio San Paolo Via A. di Rudinì, 8 20142 MILANO - Presio San Carlo
Via Pio II, 3 20153 Milano -Presso aule accreditate di entrambi i Presidi

GESTIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Santi Paolo e Carlo

Via A. di Rudini, n.8 - 20142 MILANO
Tel. 02.8184.1 - Fax 02.8910875

ATTI del DIRETTORE GENERALE
dell'anno 2017

Deliberazione n. 0001921 del 10/11/2017 - Atti U.O. Servizio Prevenzione e Protezione

Oggetto: COSTITUZIONE GRUPPO DI LAVORO PER LA PREVENZIONE DEGLI ATTI DI VIOLENZA A DANNO DEGLI OPERATORI SANITARI, AI SENSI DEL D.LGS. 81/2008 E DELLA RACCOMANDAZIONE MINISTERIALE N. 8/2007.

IL COORDINATORE UNICO S.S. “SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE”

Premesso che, con DGR n. X/4473 del 10.12.2015, è stata costituita l’ “Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) Santi Paolo e Carlo” e che, pertanto, quest’ultima, ai sensi dell’art. 2, comma 8, lettera c), della Legge Regionale n. 23 dell’11.8.2015, a decorrere dall’1.1.2016, è subentrata nei rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo alle A.O. San Paolo e A.O. San Carlo.

Vista la propria Deliberazione n. 1 dell’1.1.2016, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto “Preso d’atto della DGR n. X/4473 del 10.12.2015 “Attuazione L.R. 23/2015: Costituzione Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) Santi Paolo e Carlo”;

con i seguenti compiti:

- analisi delle situazioni operative, al fine della identificazione di quelle a maggiore vulnerabilità
- esame dei dati relativi agli episodi di violenza verificatisi nella struttura
- definizione delle misure di prevenzione e protezione da adottare
- promozione dell’implementazione delle misure individuate nel “Programma di prevenzione della violenza”

- diffondere una politica di tolleranza zero verso atti di violenza, fisica o verbale, nei servizi sanitari e assicurarsi che operatori, pazienti, visitatori siano a conoscenza di tale politica;
- incoraggiare il personale a segnalare prontamente gli episodi subiti e a suggerire le misure per ridurre o eliminare i rischi;
- facilitare il coordinamento con le Forze di Polizia o altri soggetti che possano fornire un valido supporto per identificare le strategie atte ad eliminare o attenuare la violenza nei servizi sanitari;
- assegnare la responsabilità della conduzione del programma a soggetti o gruppi di lavoro
- addestrati e qualificati e con disponibilità di risorse idonee in relazione ai rischi presenti;
- affermare l’impegno della Direzione per la sicurezza nelle proprie strutture;

GRUPPO MULTIDISCIPLINARE

- Responsabile SPP o suo delegato
- Direttore U.O. Medicina del Lavoro (Medico Competente)
- Direttore Medico di Presidio San Carlo, o suo delegato
- Direttore Medico di Presidio San Paolo, o suo delegato
- Direttore SITRA, o suoi delegati
- Risk Manager o suo delegato
- Direttore U.O. Affari Legali o suo delegato
- Direttore Medicina Legale o suo delegato
- Direttore U.O. Psicologia Clinica o suo delegato
- Direttore U.O. Pronto Soccorso Presidio Ospedaliero San Carlo o suo delegato
- Direttore U.O. Pronto Soccorso Presidio Ospedaliero San Paolo o suo delegato
- Coordinatore Infermieristico Pronto Soccorso Presidio Ospedaliero San Carlo o suo delegato
- Coordinatore Infermieristico U.O. Pronto Soccorso Presidio Ospedaliero San Paolo o suo delegato
- Responsabile dell'Ufficio Comunicazione Aziendale e Relazioni Esterne
- Rappresentante RLS

PROCEDURA

Sistema Socio Sanitario Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	PREVENZIONE DEGLI ATTI DI VIOLENZA A DANNO DEGLI OPERATORI SANITARI	AST_SPP_415
---	--	-------------

PREVENZIONE DEGLI ATTI DI VIOLENZA A DANNO DEGLI OPERATORI SANITARI

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Santi Paolo e Carlo

INCIDENT REPORTING



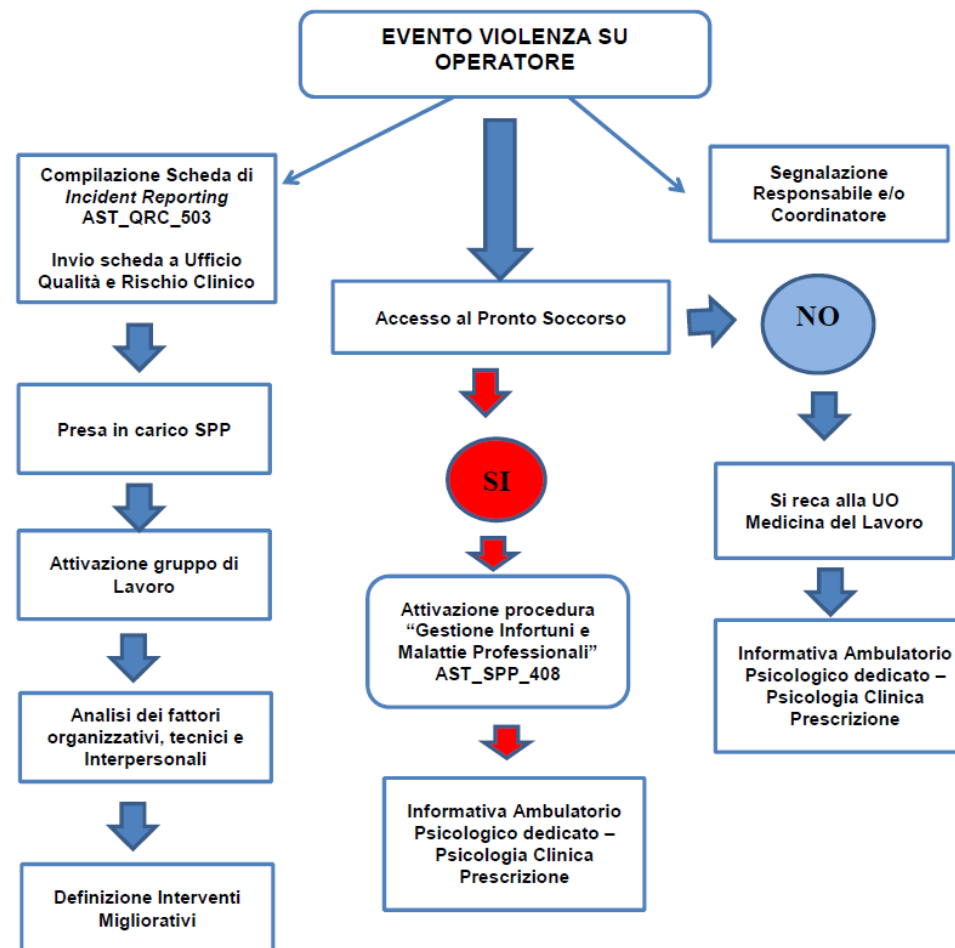
ATTENZIONE! DOCUMENTO RISERVATO DA NON INSERIRE IN CARTELLA CLINICA

SPAZIO RISERVATO ALL'UFFICIO QUALITÀ E RISCHIO CLINICO n°...../anno.....

- | | |
|---|--|
| ☐ CADUTA | ☐ ERRORE ANESTESIOLOGICO |
| ☐ ERRORE TERAPIA FARMACOLOGICA | ☐ ERRORE NELL'USO DI APPRECCIATURE
ELETTROMEDICALI |
| ☐ ERRORE DI DIAGNOSI | ☐ ERRORE NELL'USO DI DISPOSITIVI MEDICI |
| ☐ ERRORE CHIRURGICO | ☐ ERRORE NELL'USO DI DPI |
| ☐ INFEZIONI CORRELATE ALL'ASSISTENZA | ☐ VIOLENZA SU OPERATORE |
| ☐ ERRORE IDENTIFICAZIONE PAZIENTE | ☐ PERICOLO AMBIENTALE |
| ☐ ERRORE PROCEDURA INVASIVA | ☐ ERRORE TRASPORTO PAZIENTE |
| ☐ ERRORE DOCUMENTALE | ☐ ERRORE TRASFUSIONALE ABO |
| ☐ ERRORE ORGANIZZATIVO | ☐ SUICIDIO |
| ☐ INFORTUNIO SUL LAVORO | ☐ ALTRO |
| ☐ REAZIONE AVVERSA A FARMACI (ADR) | |

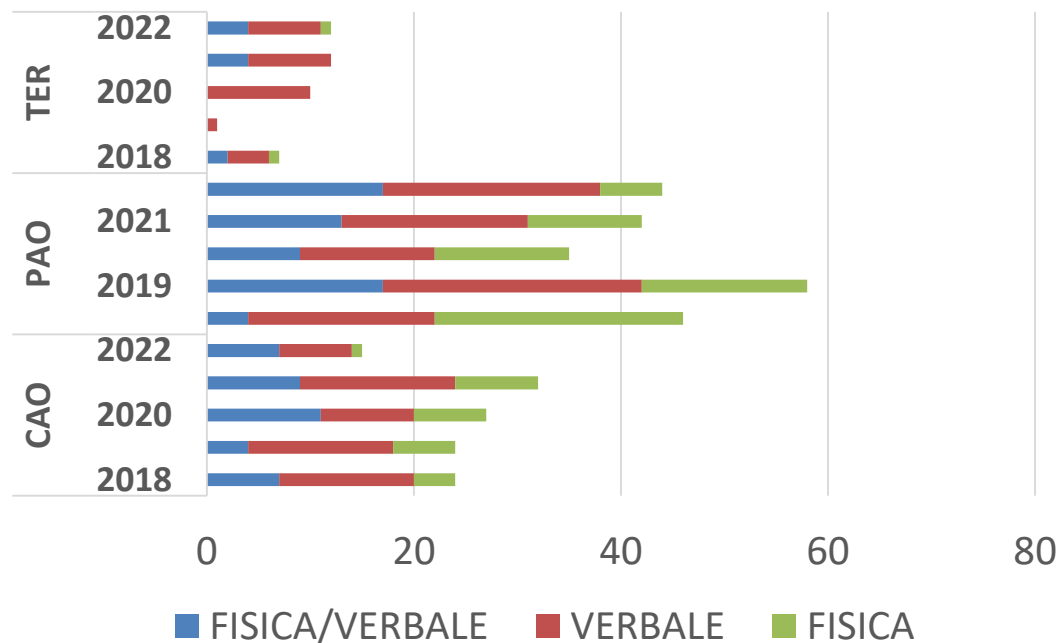
SEI ASSICURATO DAL PAZIENTE, DAL COOPERATORE
E DAL COOPERATORE OPERATORE O SANITARIO
(completare e firmare)

☐ polo San Paolo ☐ polo San Carlo ☐ rete Territoriale ☐ Penitenziaria

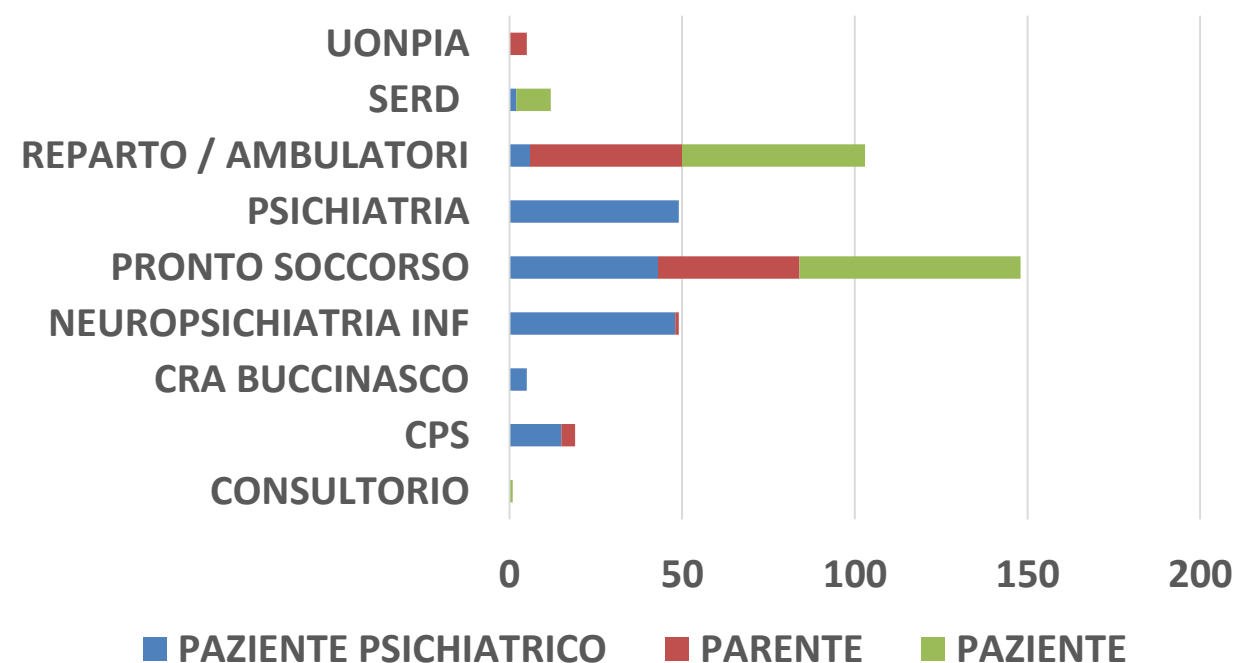


RESTITUZIONE DEI DATI

TIPOLOGIA AGGRESSIONE



TIPOLOGIA AGGRESSORE



INTERCETTARE POSSIBILI NECESSITA'



ASST Santi Paolo e Carlo

AIFOS

Ospedale San Paolo
Polo Universitario

Sistema Socio Sanitario

Regione
Lombardia

ASST Santi Paolo e Carlo



U.O.C PSICOLOGIA CLINICA

STANZA DI DECOMPRESSIONE

La nostra raccomandazione è di usare questa stanza: per lasciare andare i pensieri prima di rientrare a casa, per caricarvi un poco prima di iniziare il turno, per sciogliere parlando con uno psicologo un pensiero che sentite faticoso, per una pausa di pulizia mentale in un turno lunghissimo, per 'buttare fuori' le enormi fatiche di questi giorni... Usate questo spazio!!!

ASST Santi Paolo Carlo INFORMA

Buongiorno a tutti,

Vi informiamo che la Struttura di Psicologia Clinica ha attivato dei percorsi di supporto al personale sanitario tramite la realizzazione iniziative e indicazioni specifiche rispetto a situazioni che, considerata la situazione di emergenza, il personale si trova quotidianamente ad affrontare:

- Nella cartella **PROCEDURE QUALITA' ASST SANTI PAOLO E CARLO (Ombrellino Rosso)** presente sul desktop di tutti i pc aziendali, all'interno della sezione **CORONAVIRUS** è stata inserita **PSICOLOGIA CLINICA** che, al momento, contiene i seguenti documenti:

- Buone pratiche per la comunicazione di una cattiva notizia
- Buone pratiche per un colloquio medico al telefono o in video-chiamata quando chiamare lo psicologo
- Sostegno all'elaborazione del lutto
- Volantino Moral distress.

- Presso i Presidi San Paolo e San Carlo sono attive, e a disposizione di tutto il personale, le **STANZE DI DECOMPRESSIONE**, uno spazio per concedersi un momento di defaticamento e recuperare un po' di energia, pensieri, emozioni, fatiche:

Programma di screening psicologico per i dipendenti degli ospedali a sei mesi dall'epidemia di COVID-19 in Italia: i risultati del progetto benessere



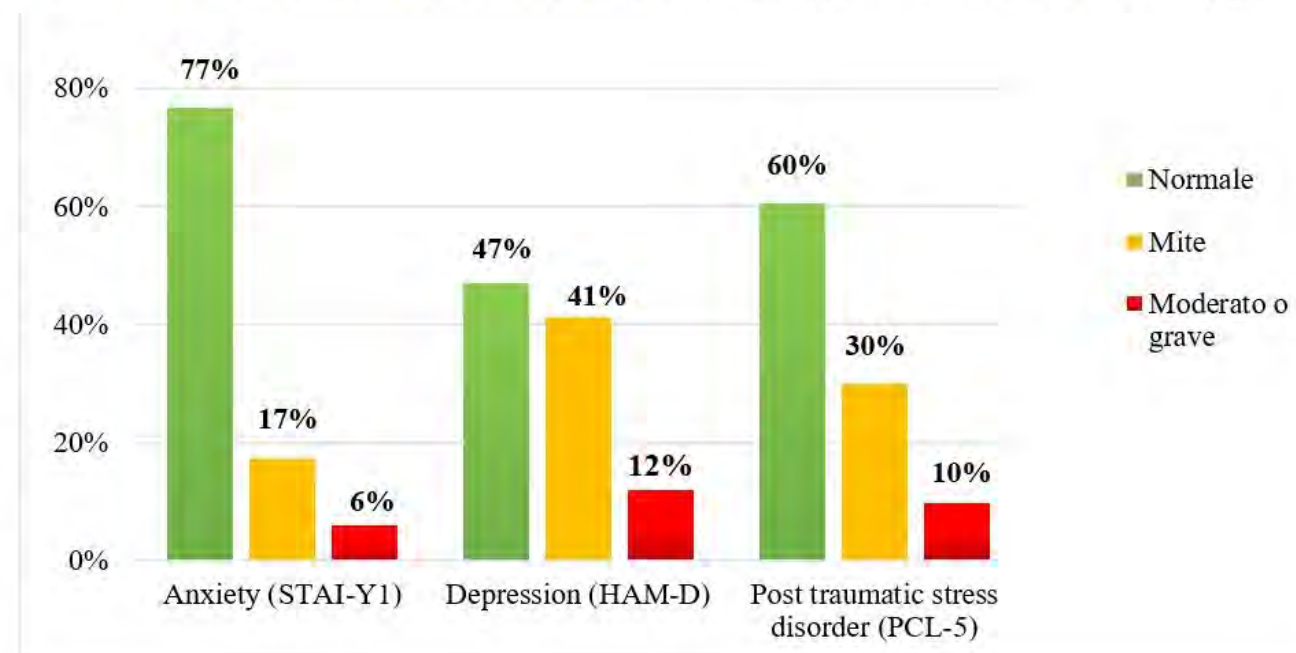
International Journal of
*Environmental Research
and Public Health*



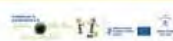
Article

Hospital Employees' Well-Being Six Months after the COVID-19 Outbreak: Results from a Psychological Screening Program in Italy

Giulia Lamiani ^{1,*}, Lidia Borghi ¹, Silvia Poli ², Katia Razzini ³, Claudio Colosio ^{1,4} and Elena Vegni ^{1,5}



ACE QUADRI DI BIELLA ARRE
DE FIDENZA S.p.A.
santaGiulia



AIFOS



UNIPISI
UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE
INTELLIGENTE, INNOVATIVA E INFORMATICA



STB
Società Tecnica Beni



AiFOS
Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza nel Lavoro



Katia Razzini

Programma di screening psicologico per i dipendenti degli ospedali a sei mesi dall'epidemia di COVID-19 in Italia: i risultati del progetto benessere

Tutti i dipendenti partecipanti tranne uno (n=307) hanno dato il loro consenso a essere contattati dall'Unità di psicologia clinica. Di questi, 52 (17%) hanno segnalato uno o più allarmi rossi e sono stati contattati telefonicamente da uno psicologo dell'Unità di Psicologia Clinica per una valutazione preliminare. Dei dipendenti contattati, 36 (70%) hanno accettato e ricevuto un consulto psicologico, 8 (15%) hanno dichiarato di ricevere già un supporto psicologico e 8 (15%) hanno rifiutato un appuntamento.

Tabella 2. Associazione di sesso, età, professione ed esperienza COVID-19 con ansia (STAI-Y1), depressione (HAM-D) e disturbo post-traumatico da stress (PCL-5)

Variabile	STAI-Y1				HAM-D				PCL-5			
	Non aggiustato		Rettificato		Non aggiustato		Rettificato		Non aggiustato		Rettificato	
	O	(95% C.I.)	O	(95% C.I.)	O	(95% C.I.)	O	(95% C.I.)	O	(95% C.I.)	O	(95% C.I.)
Sesso (F vs. M)	1.05	(0.54-2.03)	1.14	(0.56-2.23)	2.75**	(1.44-5.25)	2.82*	(1.43-5.59)	1.17	(0.62-2.21)	1.17	(0.59-2.34)
Età (anni)	1.02	(0.99-1.04)	1.01	(0.98-1.04)	1.01	(0.99-1.03)	1.02	(0.99-1.04)	1.01	(0.99-1.04)	1.01	(0.99-1.04)
Professione												
Amministrativo+	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
Medico	0.92	(0.43-2.00)	0.82	(0.35-1.91)	0.96	(0.48-1.91)	0.94	(0.43-2.03)	0.66	(0.31-1.39)	0.87	(0.37-2.02)
Altri professionisti della salute	1.45	(0.71-2.95)	1.41	(0.65-3.08)	0.75	(0.37-1.52)	0.62	(0.28-1.36)	0.83	(0.40-1.76)	0.58	(0.25-1.32)
Contatto con pazienti COVID-19 (Sì vs. No)	1.08	(0.64-1.85)	0.99	(0.51-1.93)	0.95	(0.58-1.56)	1.03	(0.51-1.96)	1.71*	(1.01-2.90)	1.44	(0.72-2.86)
Aveva COVID-19 (Sì vs. No)	0.70	(0.25-1.91)	0.59	(1.95-1.79)	0.88	(0.37-2.11)	0.80	(0.29-2.24)	2.73*	(1.08-6.86)	1.63	(0.56-4.76)
Membro della famiglia con COVID-19 (sì o no)	1.54	(0.72-3.31)	1.24	(0.50-3.05)	1.47	(0.68-3.18)	1.46	(0.56-3.80)	2.86*	(1.28-6.38)	2.75*	(1.01-7.48)
Perdite per COVID-19 nel contesto personale (Sì vs. No)	2.70**	(1.40-5.21)	2.40*	(1.16-4.98)	1.18	(0.59-2.34)	1.04	(0.47-2.31)	0.89	(0.42-1.86)	0.59	(0.24-1.44)
Perdite per COVID-19 al lavoro (Sì vs. No)	1.10	(0.64-1.88)	1.04	(0.57-1.91)	1.38	(0.84-2.29)	1.60	(0.90-2.85)	1.96*	(1.15-3.33)	1.76	(0.97-3.19)

* Categoria di riferimento; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$;

COGLIERE TUTTE LE OPPORTUNITA'



- Istituire uno **sportello di ascolto** e sostegno psicologico per fornire un servizio di analisi e supporto personalizzato sul singolo lavoratore.
- **Sensibilizzare e formare *management***, dirigenti e preposti sul proprio ruolo e su come intraprendere tutte le necessarie azioni di prevenzione e gestione del rischio SLC.
- Eseguire **l'aggiornamento della formazione dei lavoratori** con percorsi mirati per migliorare la consapevolezza e la comprensione nei confronti dello SLC, delle sue cause e delle strategie di coping a disposizione per affrontarlo.
- **Coinvolgimento del lavoratore** indispensabile per approfondire e indagare.
- La **percezione del lavoratore** è stata quella di poter dare un contributo.

Limitare il ricorso al lavoro straordinario
compatibilmente con le necessità
organizzative e con eventuali emergenze

Prevedere un debriefing dopo un
eventuale evento traumatico

Attivare percorsi formativi sulle tecniche
di coping in situazioni critiche

Garantire risorse umane e strumentali
adeguate

Definire e condividere procedure e
protocolli

Attivare sportelli di ascolto e/o supporto
psicologico per il personale

Favorire la circolazione delle
informazioni di carattere gestionale,
organizzativo tecnico-scientifico e
culturale che riguardano l'azienda

Migliorare i sistemi di comunicazione
interna e di coinvolgimento



GRAZIE PER L'ATTENZIONE



Al lavoro, pensi ai bambini che hai lasciato a casa. A casa, pensi al lavoro che hai lasciato incompleto. Una tale lotta si scatena dentro di te. Il tuo cuore è lacerato.

(Golda Meir)