

# CONVEGNO

## LE AGGRESSIONI AL PERSONALE SANITARIO ANALIZZARE IL FENOMENO E STUDIARE MODELLI ORGANIZZATIVI PER UNA EFFICACE PREVENZIONE

Le aggressioni al personale sanitario come rischio lavorativo

**Dott. Salvatore ZAFFINA**

Direzione Generale – Direttore UOC di Medicina del Lavoro



**LE AGGRESSIONI AL PERSONALE  
SANITARIO**

ANALIZZARE IL FENOMENO E STUDIARE MODELLI ORGANIZZATIVI  
PER UNA EFFICACE PREVENZIONE



**Bambino Gesù**  
OSPEDALE PEDIATRICO

# DA COSA SIAMO PARTITI: ANALISI DI CONTESTO

Le risorse umane costituiscono il 50 – 65% del bilancio economico aziendale



## CONTESTO ESTERNO



**Ritmi lavorativi intensi**



**Disagio psicosociale diffuso**



Lo stress lavoro-correlato (SLC) è tra le cause di malattia più comunemente denunciate dai lavoratori, che interessa oltre 40 milioni di individui in tutta l'UE. Lo SLC sarà il problema sanitario più rilevante in ambiente lavorativo nei prossimi anni.



# DA COSA SIAMO PARTITI: ANALISI DI CONTESTO

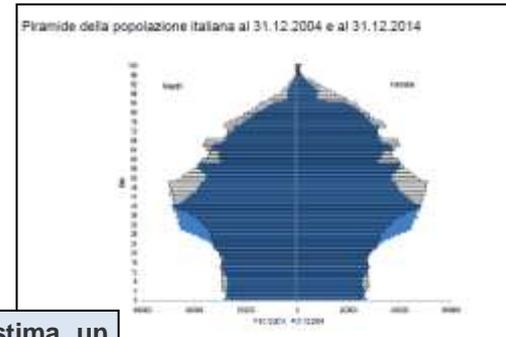
Le risorse umane costituiscono il 50 – 65% del bilancio economico

## CONTESTO ESTERNO



## Invecchiamento ed analisi di genere della forza lavoro

L'Unione Europea (**Eurofound**) ha stimato un aumento considerevole della percentuale di **lavoratori anziani**: le tendenze demografiche indicano che la fascia d'età compresa tra 55 e 64 anni aumenterà di circa il 16,2% (9,9 milioni) tra il 2010 e il 2030 con un conseguente **invecchiamento della forza-lavoro europea mai visto prima d'ora**.



Il dato **italiano (Report ISTAT)** stima un **aumento più significativo della percentuale di lavoratori anziani** anche in virtù delle recenti modifiche al sistema pensionistico.

# Picchia medico e due infermieri

Caco al Pronto soccorso: uomo dà in escandescenze, urla, aggredisce i sanitari e tira acqua ai pazienti

**Mandano, lavori al centro Aids che chiude 9 giorni**

Il presidente del Consiglio, Antonio Magliola, ha deciso di mandare a casa il ministro della Sanità, Giuseppe Conte, per un periodo di 9 giorni. La decisione è stata annunciata dopo che il ministro aveva criticato il governo per la gestione della pandemia di Covid-19.



L'ingresso del Pronto soccorso del Sant'Antonio di Padova

Un'aggressione brutale si è consumata ieri mattina nella sala d'attesa del pronto soccorso di Santa Maria Goretti. Un uomo, di nome Caco, ha aggredito un medico e due infermieri. L'aggressore è stato portato in ospedale e ha subito un'aggressione brutale.

# Il Consiglio dell'Ordine esprime solidarietà al dott. Carnovale ma pone l'accento sulla pesante situazione generale

## Medici e operatori sanitari al centro di una inaudita violenza

La problematica lunedì sarà discussa nel corso di una conferenza stampa

Un'aggressione brutale si è consumata ieri mattina nella sala d'attesa del pronto soccorso di Santa Maria Goretti. Un uomo, di nome Caco, ha aggredito un medico e due infermieri. L'aggressore è stato portato in ospedale e ha subito un'aggressione brutale.



**Il presidente Antonino Magliola: «Atti che non trovano giustificazione in uno stato di diritto»**

Forme di violenza inaudita e ingiustificate che in base a quanto rilevato dal Consiglio dell'Ordine si verificano con sempre maggiore frequenza e con gravi ripercussioni per l'attività professionale e del personale medico, infermieristico o di assistenza che opera nei professionisti, inesperti, indebitamente e con spirito di abnegazione. Il Consiglio, pertanto, ha espresso tutta l'obscena protesta e condanna per tali iniziative, inammissibili e ingiustificate, le aggressioni nei confronti dei medici, a volte da richiederne come atti di grave e inaudita violenza che non trovano alcuna giustificazione in uno stato di diritto. Al tempo stesso il Consiglio dell'Ordine dei medici rivolge un invito alle istituzioni politiche, religiose e sociali, alle autorità intermedie ai sensi e tutti i cittadini a vigilare, prevenire, impedire e punire queste gravi e violente persecuzioni, e in ogni caso non permettere che la loro attività professionale, diagnosticata o non, sia messa a rischio. In ogni caso, la violenza personale, e in ogni caso, la violenza personale, è inaccettabile e deve essere punita.

**Cremona di Sesto**

### Le regole e la pandemia

## Non vuole farsi curare e massacrare l'infermiera

### Follia No vax in corsia

Un paziente, sempre di nome Caco, si è rifiutato di farsi curare e ha massacrato un'infermiera. La follia "No vax" è in corsia.

Lazio, frenano ancora contagi e morti

Calano i ricoveri nei reparti ordinari

# IL FATTO

## Medico picchiato al pronto soccorso

### L'INGRESSO DEL PRONTO SOCCORSO DEL «SANTA MARIA GORETTI»

Senza un motivo apparente si è avvicinato al medico e lo ha pestato. È accaduto ieri mattina nella sala d'attesa del pronto soccorso al piano terra dell'ospedale Santa Maria Goretti.

L'aggressione si è consumata ieri mattina tra gli sguardi increduli dei presenti. L'uomo aveva accompagnato una donna, presumibilmente la moglie, e con lei stava aspet-

**L'AGGRESSORE AVEVA PORTATO LA MOGLIE IN OSPEDALE**

**ornale it napoli**

Home News Cronache Blog Economia Sport Cultura Milano

## "Dovete misurarmi subito la pressione": pugni sul viso a infermiere e guardia giurata

Un'aggressione in un ospedale campano. Quarta volta in un ospedale al pronto soccorso del San Giovanni Bosco di Napoli



# I cambiamenti nella Medicina del Lavoro



Nella Medicina del Lavoro si è passati con il  
D.Lgs 81/08 e smi  
dalla presunzione del rischio  
alla **valutazione del rischio**,  
dalla constatazione di malattia  
alla **prevenzione delle malattie professionali**  
...e alla **promozione della salute**.

# CONTESTO ESTERNO



**Lo stress lavoro-correlato (SLC) è tra le cause di malattia più comunemente denunciate dai lavoratori, che interessa oltre 40 milioni di individui in tutta l'UE. Lo SLC sarà il problema sanitario più rilevante in ambiente lavorativo nei prossimi anni.**

Aumento dei ritmi e del carico di lavoro

Squilibrio tra lavoro e vita privata

Invasività dell'era digitale con una connettività continuativa (24h-society)

Incremento delle patologie psichiatriche

Stili di vita errati

Incremento delle patologie cronico - degenerative



## CONTESTO INTERNO

Alti tassi di  
limitazioni  
nei giudizi  
di idoneità

Aumento delle  
Malattie  
professionali  
denunciate

Lavoro a  
turni

rischio SLC  
medio-elevato

**Rischio psico-sociale e *burn out* soprattutto  
nelle professioni d'aiuto!**



# Il modello POP della medicina del lavoro OPBG

Il modello POP si compone di 3 aree principali, ognuna con un ambito di competenza ben preciso:

- 1) Benessere psicologico
- 2) Promozione della salute
- 3) Ergonomia

Utilizza **indicatori specifici di efficacia** e misura il **Return on Investment** delle attività effettuate.

METODO **P**ARAMETRICO

APPROCCIO **O**LISTICO

8 APPROCCIO **P**ROFITTEVOLE



## METODO PARAMETRICO

INDICATORI



assenteismo

percentuali di limitazioni

percentuali di malattie professionali

miglioramento continuo della qualità  
delle prestazioni

## APPROCCIO OLISTICO



- **Piano Strategico:** *Progetto specifico*
- **Integrazione con le altre Funzioni aziendali:** *Partecipazione Comitati (CICA, Benessere Lavorativo, Qualità Percepita, Rischio Clinico, Gestione Infrastrutture, Disability Management, Gruppo aziendale per la Gestione delle Aggressioni, etc)*
- **Reportistica:** *(Report trimestrale ai Direttori, Riunione Annuale, Team Bilancio Economico e di Sostenibilità)*

## APPROCCIO PROFITTEVOLE

- *Return On Investment*
- *Valutazione di efficacia*



# Aree di attività specifiche del modello POP-TWH della Medicina del Lavoro OPBG

## Ergonomia e Disability Management

- 1) **Disability Management**
- 2) Ergonomia degli spazi, delle attrezzature e dei processi
- 3) Radioprotezione medica
- 4) **Informatizzazione data warehouse**
- 5) **Formazione**
- 6) Ricerca

## Workplace Health promotion

- 1) Sorveglianza Sanitaria
- 2) Infortuni a Rischio Biologico
- 3) Vaccinazione personale
- 4) Food Education
- 5) Formazione
- 6) Back-school at work
- 7) Promozione attività fisica
- 8) Ricerca



## Benessere mentale

- 1) Indagine di clima aziendale
- 2) **Stress Cause Analysis**
- 3) **Protocollo Aggressioni**
- 4) **Help Point – sportello d’ascolto**
- 5) Empowerment professionale
- 6) **Percorsi di mindfulness-yoga**
- 7) Sleep-deprivation
- 8) **Formazione su comunicazione, gestione conflitti e aggressioni**
- 9) Ricerca

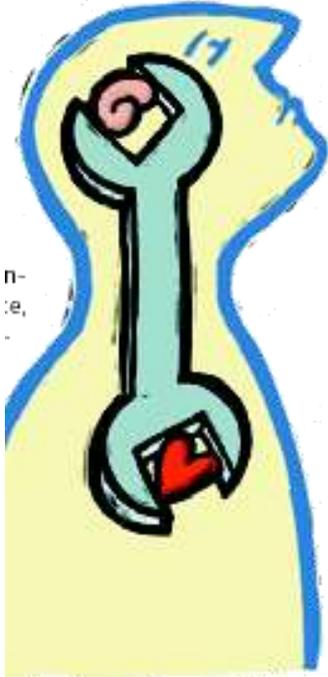


...una particolare concezione che tende a considerare le professioni sanitarie in genere come «abituata» allo stress e ai comportamenti aggressivi, come se questi fossero quasi parte integrante del lavoro...

Ciò non aiuta sicuramente né la denuncia di episodi violenti da parte degli operatori, né facilita e asseconda una pianificazione di efficaci programmi di prevenzione a questi eventi.



# Stress occupazionale



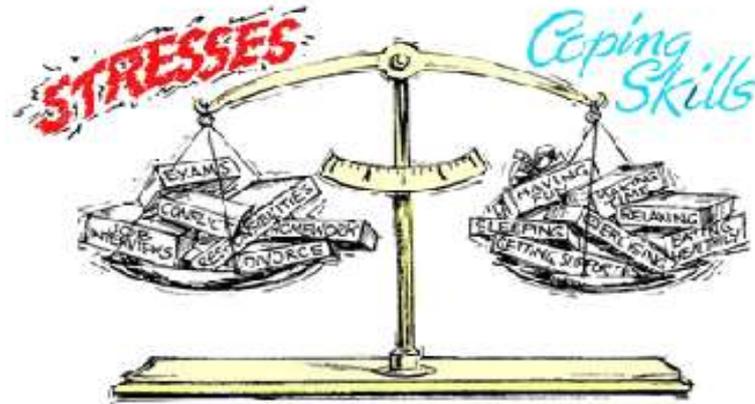
“La risposta non specifica dell’organismo davanti a qualsiasi sollecitazione si presenti, che innesta una normale reazione di adattamento che può arrivare ad essere patologica in situazioni estreme”



# Disagio lavorativo

## Le strategie di coping

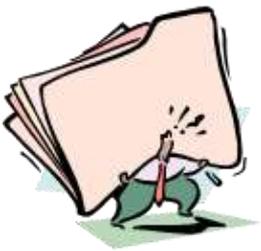
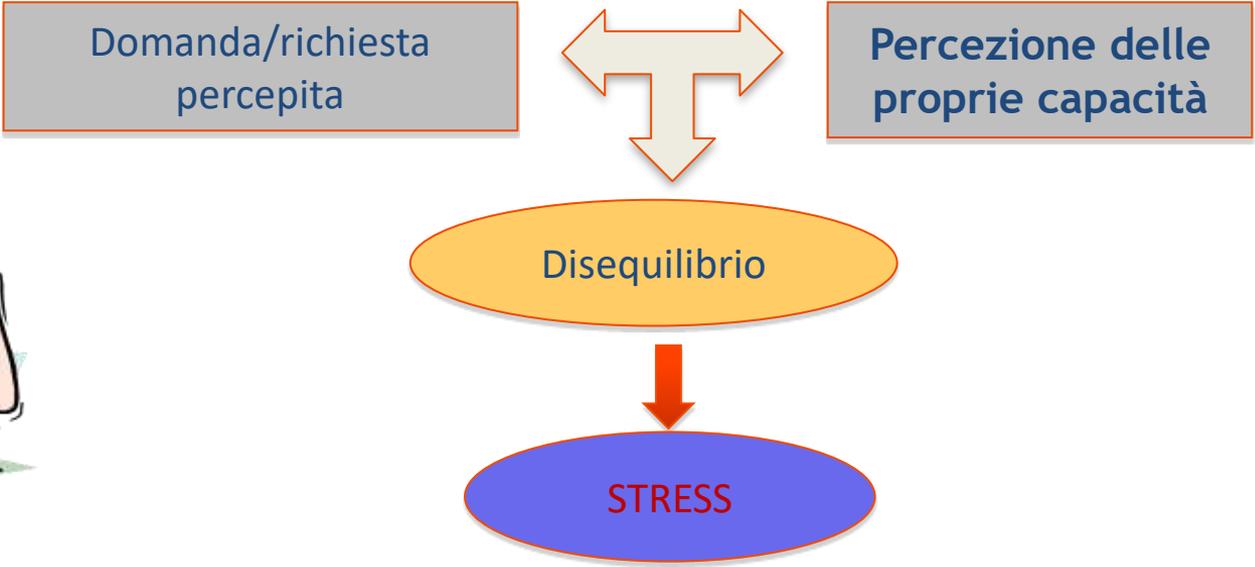
Modalità che definiscono il processo di adattamento ad una situazione stressante: risorse e capacità di far fronte allo stimolo stressante



# Disagio Lavorativo



Lo stress è una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative.



# Disagio Lavorativo



**FASE DI ALLARME:** modificazioni acute, reversibili ed adattive

**FASE DI RESISTENZA:** organizzazione stabile, ma ancora reversibile. Limite delle riserve



**FASE DI ESAURIMENTO:** crollo delle difese, impossibilità di ulteriore adattamento agli *stressors*





## BENESSERE PSICOLOGICO



STRESS  
CAUSE  
ANALYSIS

HELP  
POINT

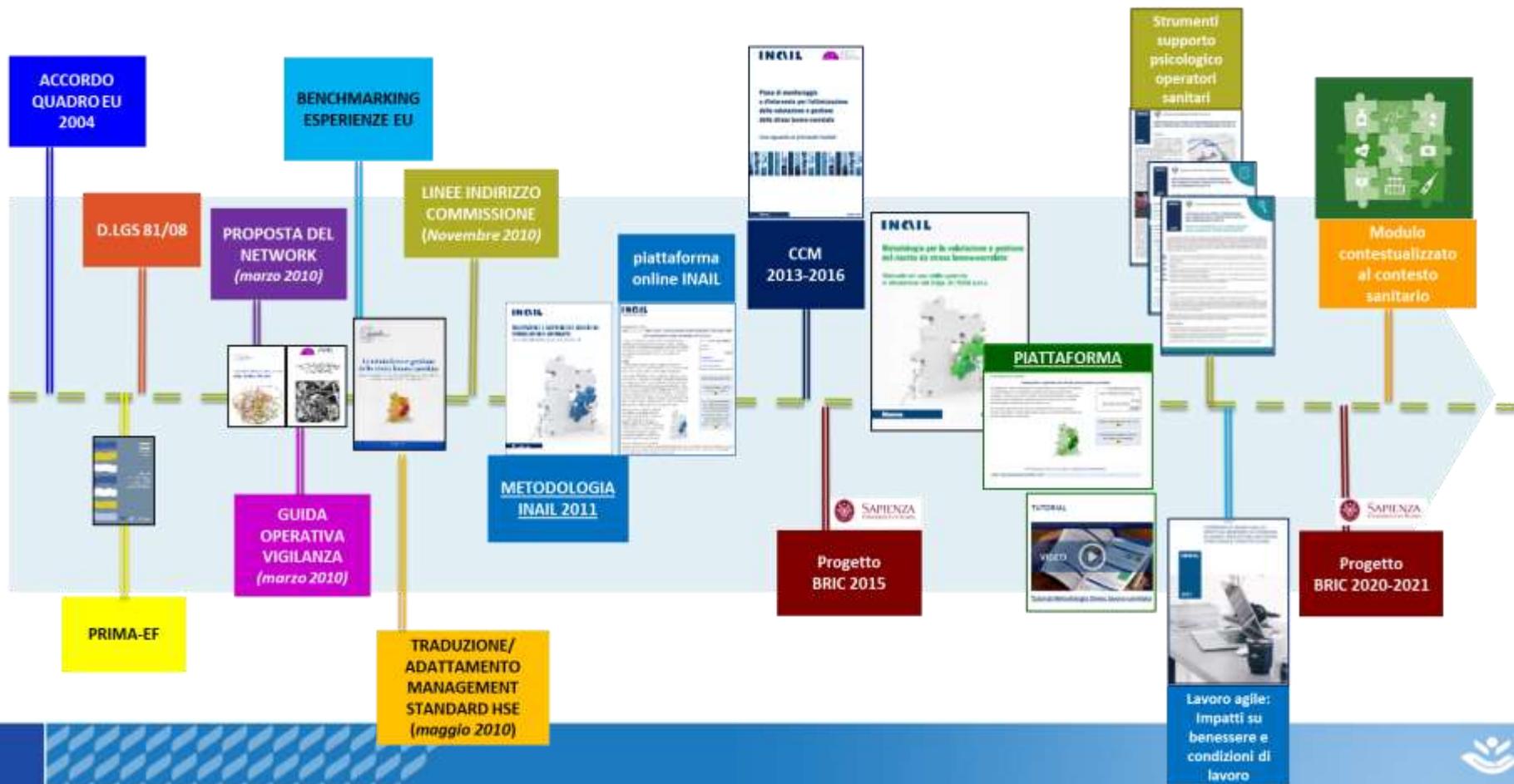
RISULTATI  
HELP  
POINT

RISCHIO  
AGGRESSIONI

**COSTITUZIONE DEL GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS  
LAVORO CORRELATO**

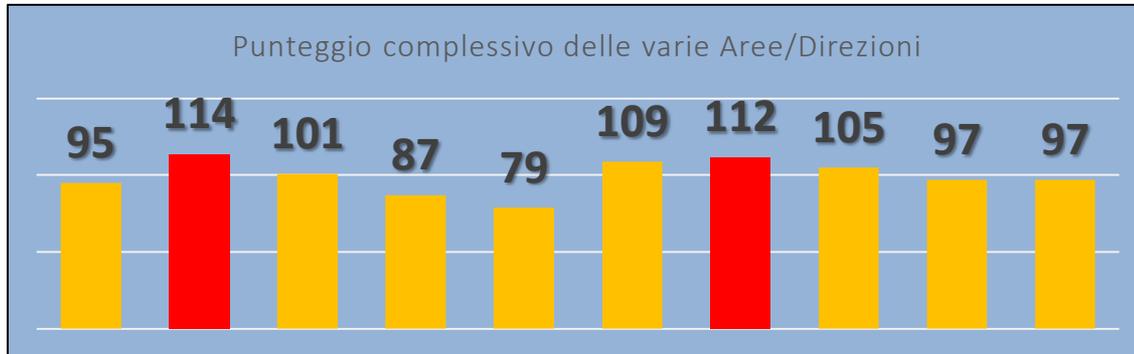


# Metodologia INAIL specifica per settore sanitario



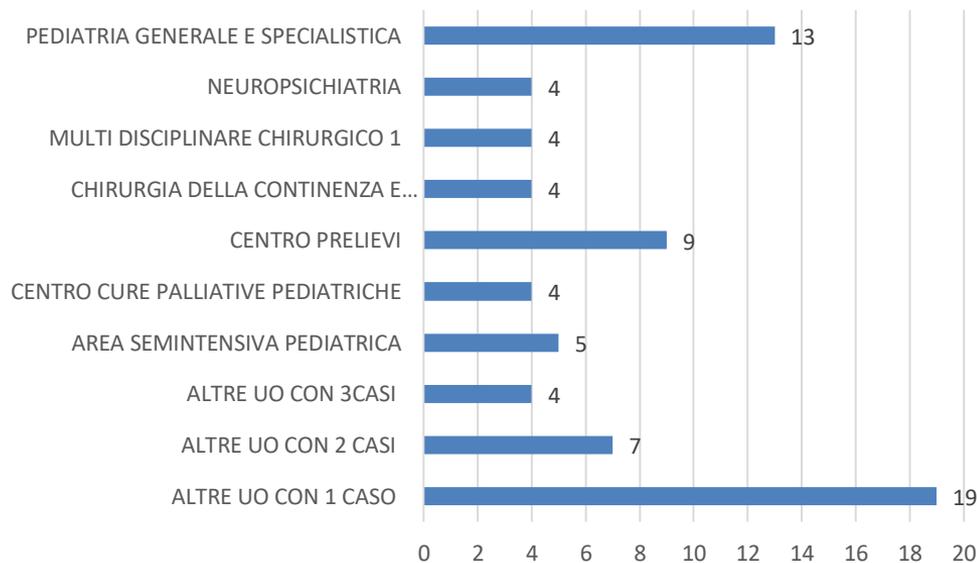
# Indici di livello di rischio

Perciò l'INAIL ha codificato una **metodologia specifica per la sanità** ed il rischio rilevabile in diverse strutture sanitarie si colloca molto spesso **nel LIVELLO MEDIO-ALTO**.



# Dati ed attività protocollo aggressioni al personale

## Distribuzione degli eventi e degli approfondimenti



## Numero Aggressioni



Pervenute 75 segnalazioni che hanno coinvolto in totale 88 persone

### PUNTEGGIO MEDIO MOAS

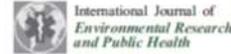
	2023	2024	Trend
Aggressione verbale	2,19	1,97	-21%
Aggressione vs oggetti	0,94	1,14	+20%
Aggressione tra colleghi	0,88	1,05	+17%
Aggressione fisica	1,32	1,44	+12%

Per tutti i casi sono stati effettuati il refusing psicologico e gli approfondimenti congiunti con Medico del Lavoro -Psicologo - Referente Rischio Clinico (29 casi per 1000 lavoratori)



# Protocollo aggressioni al personale

Approccio multidisciplinare con drivers **Direttore Medico del Lavoro e RSP** supportati dalle altre funzioni aziendali Risorse Umane, Servizi Tecnici, Referente Rischio Clinico, Psicologo ed Assistente sociale.

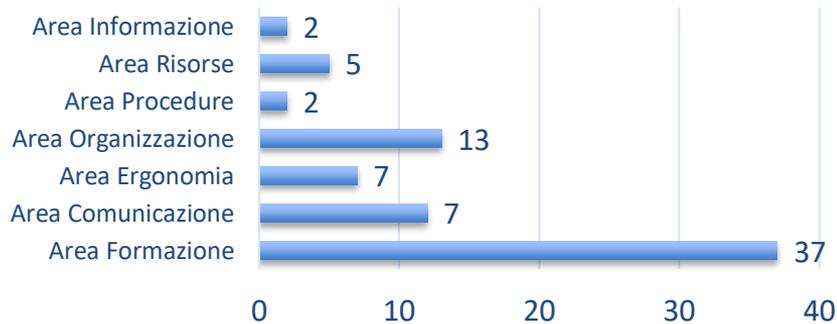


Article

## The Management of Workplace Violence against Healthcare Workers: A Multidisciplinary Team for Total Worker Health® Approach in a Hospital

Reparata Rosa Di Prinzio <sup>1,2,\*</sup>, Giorgia Bondanini <sup>2</sup>, Federica De Falco <sup>2</sup>, Maria Rosaria Vinci <sup>2</sup>, Vincenzo Camisa <sup>2</sup>, Annapaola Santoro <sup>2</sup>, Marcello De Santis <sup>3</sup>, Massimiliano Raponi <sup>3</sup>, Guendalina Dalmasso <sup>3,†</sup> and Salvatore Zaffina <sup>2,†</sup>

## Azioni di miglioramento



### CORSO DI FORMAZIONE

#### Aggressioni e atti di violenza verso gli operatori sanitari: prevenzione e gestione

##### Destinatari

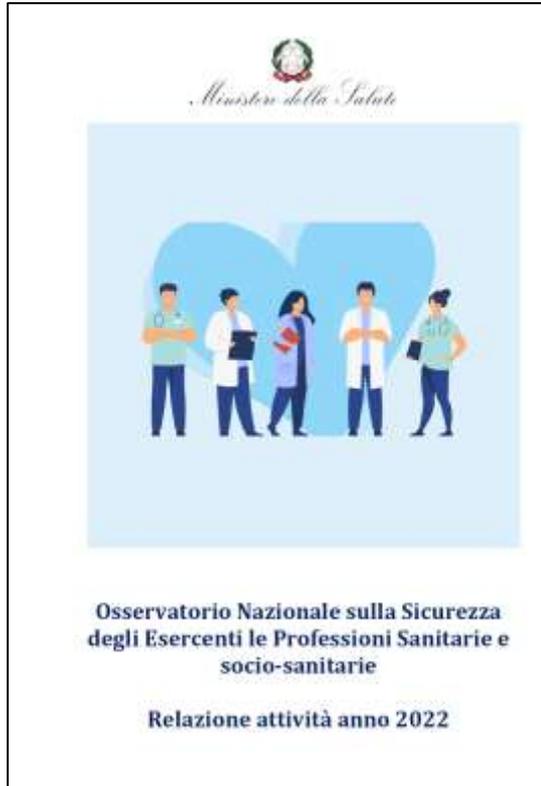
Il corso, promosso dalla Funzione di Medicina del Lavoro – Direzione Sanitaria - in collaborazione con il la Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Affari Legali, il Comitato per il Benessere Lavorativo, le altre Funzioni di Direzione Sanitaria IUO di Neuropsichiatria Infantile e la Direzione dei Dipartimenti Clinici ed è inserito nell'ambito del Piano di Sviluppo all'interno del progetto "Promozione della salute" ed è rivolto a tutti i lavoratori OPBG.

##### Obiettivi

L'obiettivo del corso è quello di fornire un'informazione di base sul rischio aggressione ai lavoratori del settore sanità, riportando alcune indicazioni e strumenti per prevenire e affrontare il rischio di violenza nei confronti dei professionisti. Al termine del corso i partecipanti avranno acquisito conoscenze per la corretta individuazione, rilevazione e valutazione di tale rischio professionale; specifiche tecniche per prevenire e gestire situazioni critiche a rischio di aggressione; modalità di gestione di situazioni critiche e di controllo degli utenti aggressivi.



# Citazione come buona pratica nell'ultimo report dell'Osservatorio del Ministero della Salute



# La sorveglianza sanitaria: mediatori ed effetti

## GLUCOCORTICOIDI effetti su

- ▶ Iperglicemia e diabete mellito di tipo 2
- ▶ Danni al sistema vascolare (fragilità capillare)
- ▶ Stenosi e ischemia delle arterie grandi e aneurisma aortico
- ▶ Iperensione arteriosa
- ▶ Retinopatie e miopia
- ▶ Infezioni micotiche e batteriche
- ▶ Accumulo di tessuto adiposo (viso collo addome)
- ▶ Squilibrio dell'omeostasi (ritenzione idrica, ipotassemia, ipersodiemia)
- ▶ Squilibrio sessuale e riproduttivo
- ▶ Atrofia muscolare (perdita della funzione e della massa muscolare)
- ▶ Danni cutanei (assottigliamento della pelle)
- ▶ Insonnia ed euforia
- ▶ Ansia e depressione
- ▶ Danni al tessuto osseo (osteoporosi e osteomalacia)

Lo stress, in quanto risposta fisiologica ed adattiva ad una minaccia, innesca condizioni **allostatiche**, cioè che tendono a mantenere l'omeostasi dell'organismo, mediante **l'asse ipotalamo-ipofisi-surrene**.

L'allostasi è generata dall'attività congiunta del Sistema Nervoso Centrale (Central Nervous System, CNS), dell'asse Ipotalamo-Ipofisi-Surrene (Hypothalamic-Pituitary-Adrenal, HPA) e del Sistema Endocrino (Endocrine System, ES); questi si avvalgono di mediatori chimici quali l'adrenalina, i GC (cortisolo) e le citochine (interleuchine) che agiscono su recettori specifici localizzati in organi e apparati differenti.



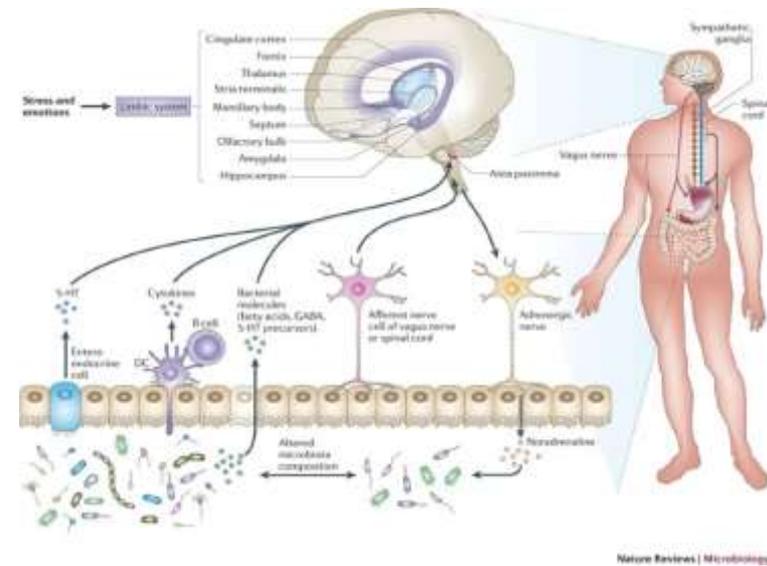
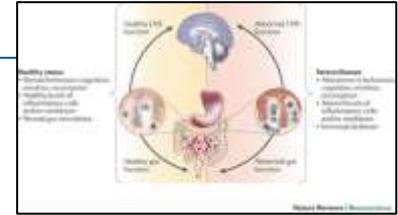
# Considerazioni sulla neuropsicobiologia della resilienza

---

D'altro canto, e sebbene tutti sappiamo che la gestione dello stress può essere allenata così come la resilienza, c'è chi nasce con questa capacità innata e c'è chi semplicemente presenta serie difficoltà nel momento di affrontare anche le più piccole difficoltà, le più quotidiane. Il motivo? La neurobiologia della resilienza indica che ci sono cervelli più o meno "resilienti". Ci sono **condizioni di individuali di ipersuscettibilità** legate a fattori organici (anamnesi patologica), genetici (neuromediatori ed aree del SNC) e di genere (età, sesso, etc.).



# Asse Neuro - Intestinale



L'integrazione dell'attività cerebrale con quella intestinale attraverso segnali neurali, ormonali e immunologici influenza le funzioni intestinali (modulando la motilità, la secrezione e la produzione di mucine) e le funzioni immunitarie (modulazione di produzione di citochine).

Lo stress altera l'integrità dell'epitelio intestinale, la motilità intestinale, la secrezione e la produzione di mucine, **modificando la composizione e l'attività del microbiota attraverso l'azione diretta delle catecolamine**. Fattori emozionali come lo stress o la depressione influenzano la storia naturale di malattie infiammatorie croniche (come RCU, M. di Crohn e sindrome del colon irritabile) che sono associate a disbiosi.





## DOCUMENTO REGIONALE SU LINEE DI INDIRIZZO STRESS LAVORO-CORRELATO

27/07/2023 - BOLLETTINO UFFICIALE DELLA REGIONE LAZIO - N. 60

Regione Lazio

DIREZIONE SALUTE E INTEGRAZIONE SOCIO SANITARIA

Atti dirigenziali di Gestione

Determinazione 18 luglio 2023, n. G09720

Piano Regionale della Prevenzione 2020/2025 approvato con DGR 970 del 21/12/2021-Programma predefinito PP8 "Prevenzione del rischio cancerogeno professionale, delle patologie professionali dell'apparato muscolo-scheletrico e del rischio stress correlato al lavoro". Approvazione del Vademecum: "La prevenzione del rischio dell'apparato muscolo scheletrico", "La prevenzione del rischio stress lavoro correlato".

- Nel 2023 sul BUR 27/07/2023 n.60 sono state pubblicate le linee di indirizzo della Regione Lazio (con partecipazione di INAIL, organizzazioni sindacali, datoriali e principali società scientifiche) per la gestione dello stress lavorativo, in cui si **include il supporto psicologico nella sorveglianza sanitaria** sia in caso di disagio psichico lavorativo e sia nel caso di disagio psichico che trova origine in ambito extralavorativo e che può essere aggravato da un rischio medio-alto di stress lavorativo.



# DOCUMENTO REGIONALE SU LINEE DI INDIRIZZO STRESS LAVORO-CORRELATO

Il modello è da anni adottato nel nostro ospedale (supporto psicologico inserito nella Sorveglianza Sanitaria) e monitorato sia in termini di outcome di salute (miglioramento dello stato di salute mentale) che di return on investment (ROI) è stato di riferimento per atti normativi, pubblicazioni del CDC ed il Report dell'Osservatorio del Ministero della Salute.



## Effectiveness of Psychological Support to Healthcare Workers by the Occupational Health Service: A Pilot Experience

Guendalina Dalmasso <sup>1,2</sup>, Reparata Rosa Di Prinzio <sup>2,3</sup>, Francesco Gilardi <sup>4</sup>, Federica De Falco <sup>5</sup>, Maria Rosaria Vinci <sup>5</sup>, Vincenzo Camisa <sup>5</sup>, Annapaola Santoro <sup>5</sup>, Daniela Casasanta <sup>5</sup>, Massimiliano Raponi <sup>1</sup>, Gabriele Giorgi <sup>6</sup>, Nicola Magnavita <sup>2,3,4</sup> and Salvatore Zaffina <sup>2,5,6,†</sup>

Regione Lazio  
DIREZIONE SALUTE E INTEGRAZIONE SOCIO-SANITARIA  
Atti dirigenziali di Gestione

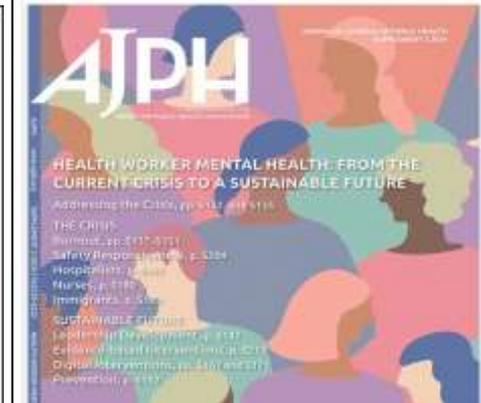
Dettaglio n. 14 luglio 2023, a. G09779  
Piano Regionale della Prevenzione 2020/2025 approvato con DGR 970 del 21/12/2021. Programma prefissivo PPR "Prevenzione del rischio cancerogeno professionale, delle patologie professionali dell'apparato muscolo-scheletrico e del rischio stress correlato al lavoro". Approvazione del Valenziam: "La prevenzione del rischio dell'apparato muscolo-scheletrico". "La prevenzione del rischio stress lavoro correlato".

**L. Casey Chosewood, MD MPH** - 1<sup>st</sup>  
Director, Office for Total Worker Health, NIOSH at Centers for Disease Control and Prevention  
1 giorno

**W. Kent Anger, PhD** - 2<sup>nd</sup> + Segui  
Professor Emeritus  
2 giorni

Pleased to have published a systematic review of mental health interventions: Anger WK, Dimoff J, Alley L. Addressing Healthcare Workers' Mental ...vedi altro

Vedi traduzione



# LA SORVEGLIANZA SANITARIA

La visita ex articolo 41 si pone, in questo contesto, specifici obiettivi:

- 1) Gestire **condizioni relative a singoli lavoratori riconducibili allo SLC** per le quali le soluzioni individuate per la collettività non sono efficaci con la possibilità di:
  - richiedere l'attivazione di percorsi di supporto/sostegno personalizzati, da attuare preferibilmente all'interno dell'ambito aziendale se presenti;
  - calibrare il giudizio di idoneità con limitazioni o prescrizioni che, tenuto conto della organizzazione del lavoro, si ritengano adeguate a salvaguardare la salute del lavoratore;
  - stimolare un approfondimento, congiuntamente alle figure del gruppo di valutazione del rischio SLC, delle criticità organizzative emerse dalla sorveglianza sanitaria;
  - segnalare al Datore di Lavoro elementi utili alla revisione della valutazione del rischio e all'adozione di idonee misure correttive;
  - assolvere ove necessario agli obblighi di denuncia, referto, certificazione di malattia professionale;



# LA SORVEGLIANZA SANITARIA

---

2) contribuire alla gestione di *casi individuali di disagio psichico non riconducibili allo SLC ma potenzialmente in grado di impattare sul clima organizzativo*, ad esempio proponendo al lavoratore percorsi di supporto/sostegno psicologico e tenendo conto di quanto riportato in precedenza

3) contribuire *all'attuazione e valorizzazione di programmi di promozione della salute organizzativa in ottica di Total Worker Health* (TWH) in una logica di presa in carico globale del lavoratore.

Si ritiene che la periodicità delle visite può essere programmata in linea con la periodicità del programma sanitario relativo ad altri rischi tipici degli operatori sanitari (di solito da annuale a triennale) ed integrandola con gli strumenti prima citati.



# Sinergia Medico del lavoro - psicologo

Come suggerito anche dalle indagini ESENER dell'agenzia Europea appare necessario integrare le Unità Operative di Medicina del lavoro con la presenza di uno **specialista psicologo clinico** (“interno” per le strutture sanitarie medio-grandi o “collaboratore esterno” per quelle più piccole), con competenze normative, gestionali ed expertise specifico, che diventi parte integrante delle attività di sorveglianza sanitaria, prevenzione e gestione del rischio in forte sinergia ed a supporto del medico competente.

«Per lo psicologo che intenda operare nell'ambito della sicurezza del lavoro e in particolare dello stress lavoro-correlato, si ribadisce infine l'importanza di una conoscenza approfondita, oltre che delle metodologie e delle tecniche psicosociali, sia delle normativa di riferimento sia dei documenti di indirizzo elaborati da soggetti istituzionali (es. Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, Regioni, Inail, Agenzia Europea per la salute e la sicurezza del lavoro, etc.)». Dal sito del Consiglio Nazionale Ordine degli Psicologi <https://www.psy.it/stress-lavoro-correlato-quadro-normativo/>



# Sinergia Medico del lavoro - psicologo



Il Garante della privacy ha recentemente chiarito il ruolo di riferimento del Medico Competente riguardo al trattamento dei dati sanitari dei dipendenti, anche in relazione alla vaccinazione anti Covid-19.

Il Medico competente è identificato **come l'unico soggetto «titolato a trattare i dati sanitari dei lavoratori»** e nelle aziende si deve procedere a fare insieme alla Funzione Privacy le valutazioni del rischio e l'organizzazione del sistema di protezione dei dati in particolare per la protezione dei dati sanitari dei lavoratori con *la configurazione di contitolarità del dato come scelta sempre più diffusa*.

Questo **pone importanti dubbi sulla conformità normativa e sull'efficacia di percorsi di supporto psicologico dei lavoratori che si pongano autonomamente rispetto alla gestione del trattamento dei dati sanitari da parte del medico competente**.

La collocazione dello **psicologo interno nelle UO di Medicina del Lavoro o comunque consulente esterno coordinato dal medico competente nelle realtà più piccole**, oltre ai motivi di privacy, trova ragionevolezza:

- 1) Nella posizione di **terzietà e garanzia** che il ruolo impone al pari del medico competente
- 2) Nella **competenza da acquisire** nel campo specifico della tutela della salute dei lavoratori
- 3) Nella **delicatezza del ruolo gestionale** in termini di disability management e analisi del clima



## Supporto psicologico

Al termine dell'approfondimento viene programmato un colloquio con la somministrazione di scale specifiche da parte dello psicologo referente per il supporto psicologico. Alla luce dei risultati evidenziati dai questionari e dall'osservazione diretta durante l'approfondimento dell'evento avverso, lo psicologo valuta la necessità o meno di attivazione del supporto psicologico al personale interessato e coinvolto nell'evento avverso. Il numero di colloqui clinici da effettuare con l'operatore si valuterà in base al caso specifico. Lo psicologo interviene per facilitare la comunicazione ed offrire all'operatore un sostegno psicologico per elaborare e gestire le emozioni percepite a seguito dell'evento avverso.

**QUESTIONARIO SULLA SALUTE G.H.Q.- 12**

Durante le ultime settimane	0 (0)	1 (0)	2 (1)	3(1)
Ha perso molto sonno per delle preoccupazioni?	No	Non più del solito	1/3 più del solito	Molto più del solito
Si è sentito costantemente sotto pressione?	No	Non più del solito	1/3 più del solito	Molto più del solito
È stato in grado di concentrarsi sulle cose che faceva?	Miglior del solito	Come al solito	Meno del solito	Molto meno del solito
Si è sentito utile / produttivo?	Più del solito	Come al solito	Meno del solito	Molto meno del solito
È stato in grado di affrontare i suoi problemi?	Più del solito	Come al solito	Meno del solito	Molto meno del solito
Si è sentito capace di prendere decisioni?	Più del solito	Come al solito	Meno del solito	Molto meno del solito
Ha avuto l'impressione di non essere in grado di superare le difficoltà?	No	Non più del solito	1/3 più del solito	Molto più del solito
Si è sentito, fatto sommato, abbastanza contento?	Più del solito	Come al solito	Meno del solito	Molto meno del solito
È stato in grado di svolgere volentieri le sue attività quotidiane?	Più del solito	Come al solito	Meno del solito	Molto meno del solito
Si è sentito infelice e depresso?	No	Non più del solito	1/3 più del solito	Molto più del solito
Si è sentito come se avesse perso fiducia in se stesso?	No	Non più del solito	1/3 più del solito	Molto più del solito
Si è sentito come se avesse minore stima di sé?	No	Non più del solito	1/3 più del solito	Molto più del solito

Nome: \_\_\_\_\_ Cognome: \_\_\_\_\_ Professione: \_\_\_\_\_



Indica per la conseguenza del pensiero delle ultime settimane

Reazione all'evento	Parquet	Reazione	Intensità dell'emozione	Comportamento
Esclusivo (mentale) la presenza o no di trauma	Indica quanto sia il grado di qualità della vita e di qualità del lavoro	Indica come si è sentito quando si è verificato l'evento	Indica il grado di forza dell'emozione che ha provato quando si è verificato l'evento	Indica come si è comportato dopo l'evento (reazione emotiva e comportamentale)

Nome e cognome: \_\_\_\_\_ Professione: \_\_\_\_\_



# Help Point

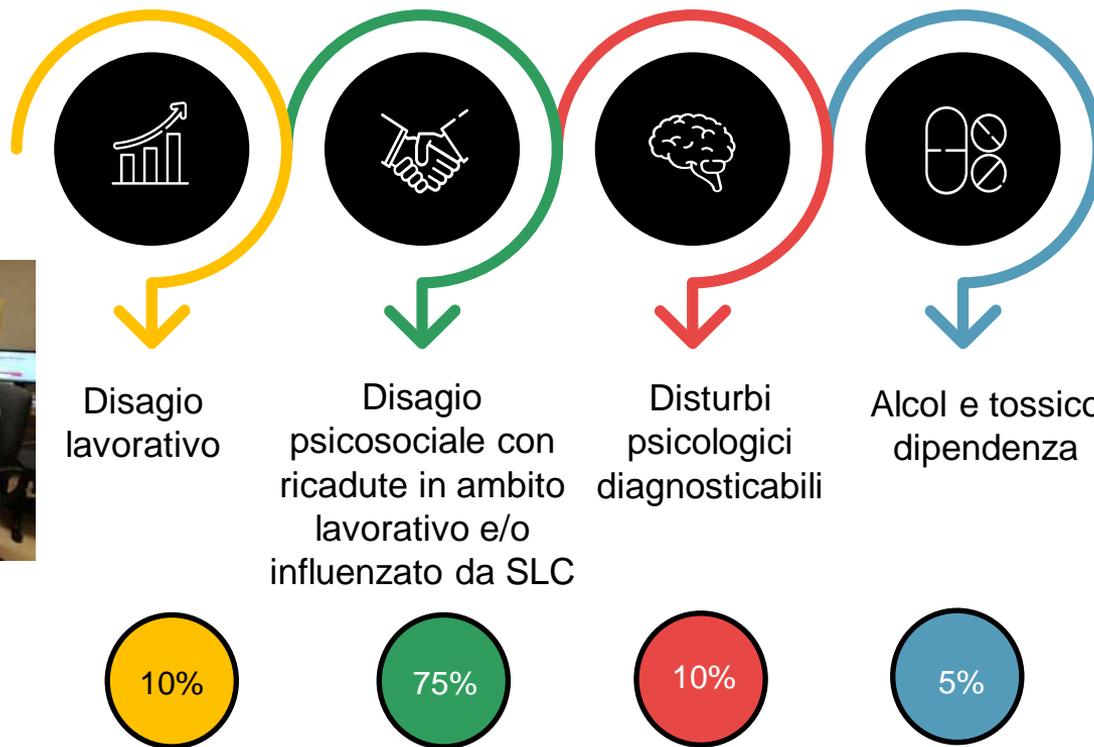
## Percorso sanitario di ascolto e supporto per il dipendente che presenta un disagio lavorativo e/o personale



- Far fronte ai **bisogni emergenti**
- **Intercettare il disagio** ed intervenire prima che questo assuma caratteristiche patologiche conclamate
- Colloqui riservati e coperti da segreto professionale
- Rivolto a tutti i lavoratori OPBG
- Misura di promozione della salute e di prevenzione/protezione finalizzata al benessere lavorativo



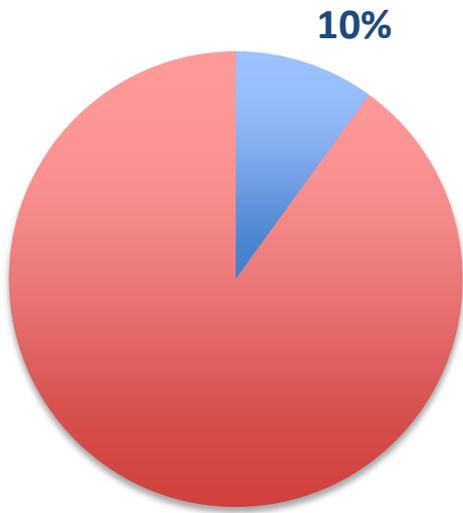
# L'Help Point sanitario 2024



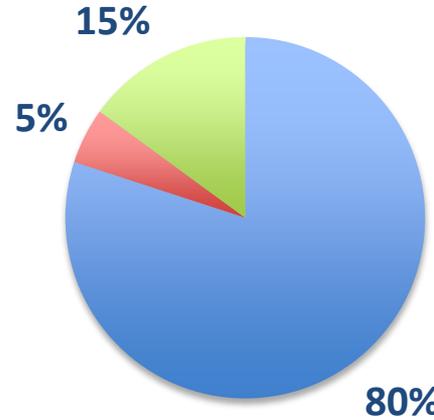
# DATI HELP POINT 2024

## Interventi totali su tutte le sedi:

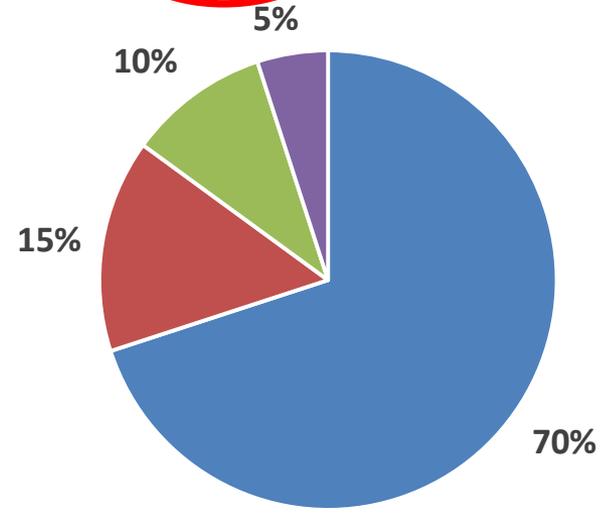
**585**



90%  
 ■ UOMINI ■ DONNE



■ INFERMIERI  
 ■ AMMINISTRATIVI  
 ■ MEDICI



■ S.ONOFRIO ■ PALIDORO  
 ■ BALDELLI ■ PAMPILI

85 lavoratori - 39 assessment

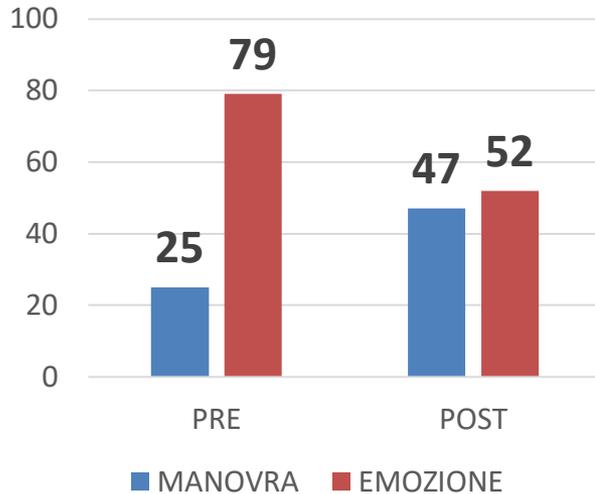
**75% disagio riconducibile a problematiche di vita privata con ricadute in ambito lavorativo**



# Efficacia Help Point 2024

- General Health Questionnaire (GHQ-12)
- Link Burnout Questionnaire (LBQ)
- Questionario sulla qualità di vita (SF-36)
- Coping Inventory for Stressful Situations (CISS)

## CISS



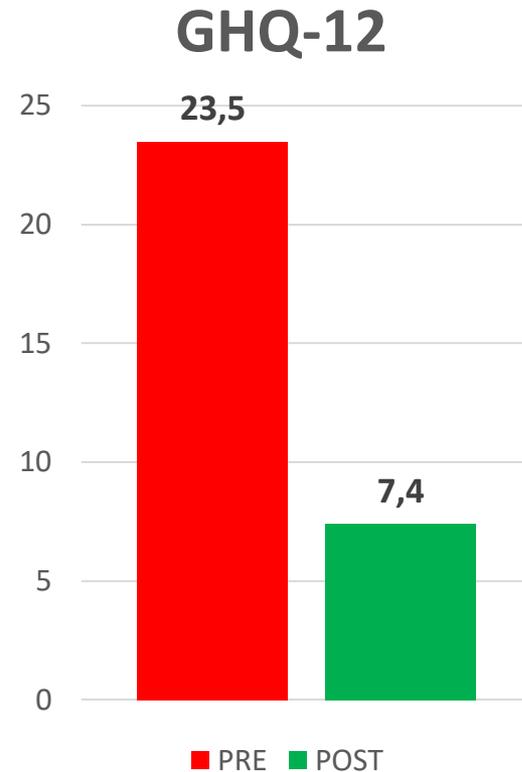
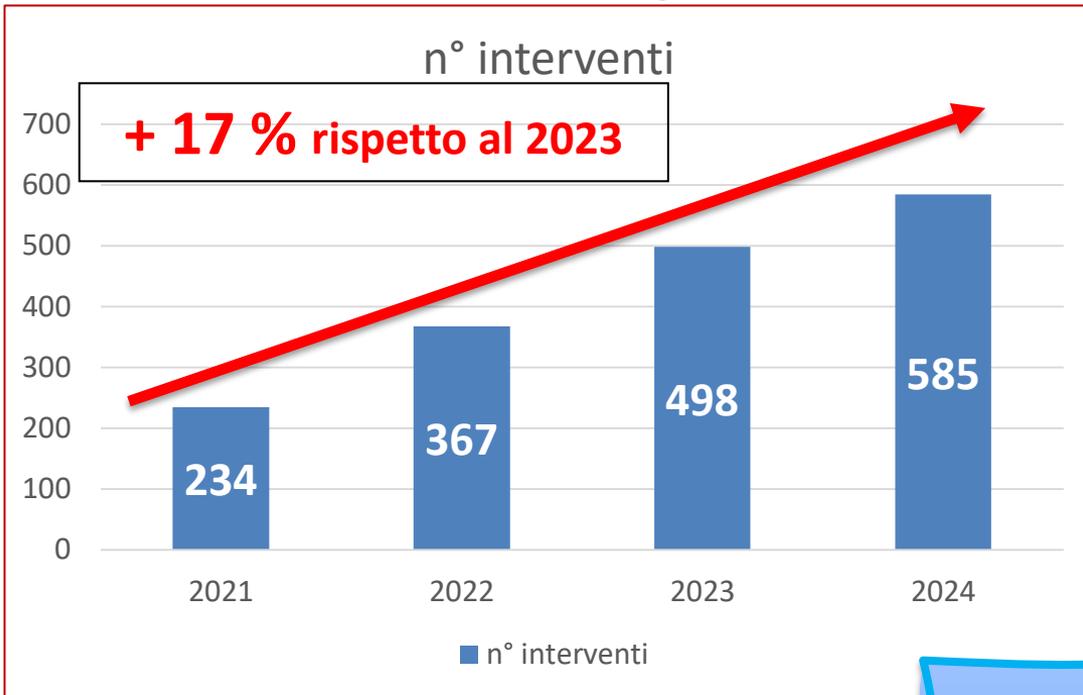
## SF-36



## LBQ-12



# Attività Help Point



Articolo

### Effectiveness of Psychological Support to Healthcare Workers by the Occupational Health Service: A Pilot Experience

Guendalina Dalmasso <sup>1,2</sup>, Reparata Rosa Di Prinzio <sup>2,3</sup>, Francesco Gilardi <sup>4</sup>, Federica De Falco <sup>5</sup>, Maria Rosaria Vinci <sup>6</sup>, Vincenzo Camisa <sup>7</sup>, Annapaola Santoro <sup>8</sup>, Daniela Casasanta <sup>9</sup>, Massimiliano Raponi <sup>1</sup>, Gabriele Giorgi <sup>6</sup>, Nicola Magnavita <sup>2,5,10</sup> and Salvatore Zaffina <sup>2,5,11</sup>

ROI  
2.73



L'Help Point indaga 4 aree di disagio:

**Area 1:** Disagio lavorativo

**Area 2:** Disagi psicosociali

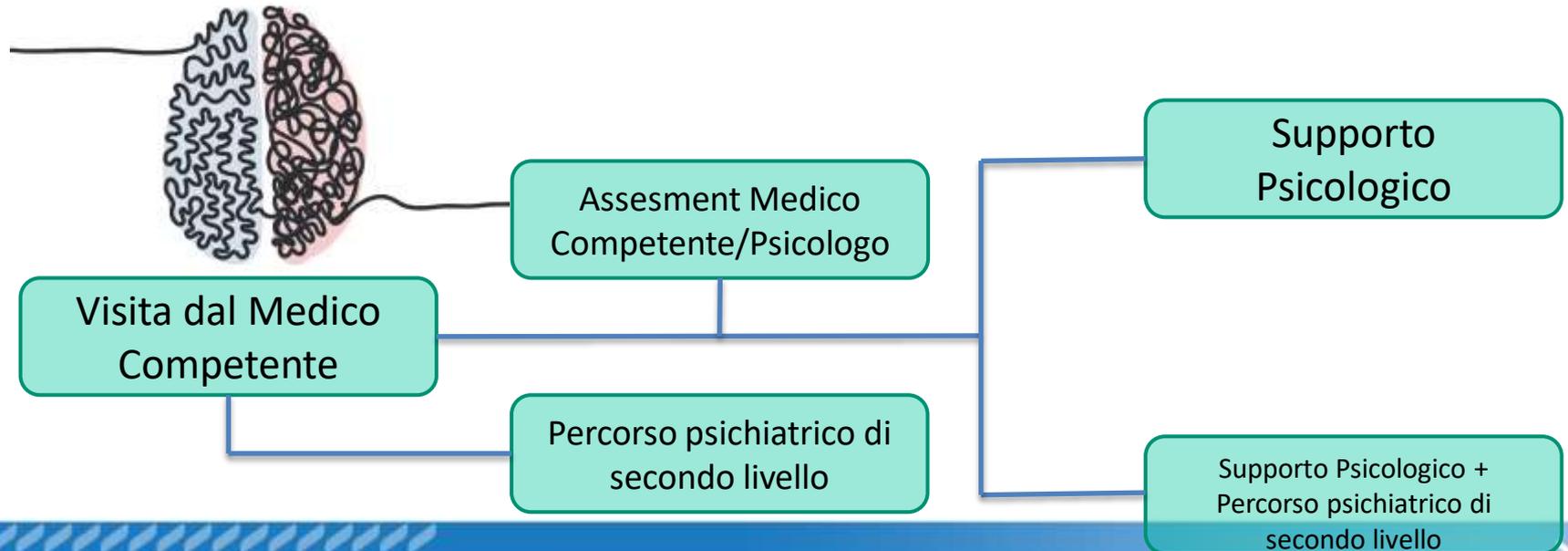
**Area 3:** Disturbi psicologici clinicamente diagnosticabili

**Area 4:** Alcool e tossico dipendenze



# DPI: HELP POINT

Viene **attivato e coordinato dal medico competente** durante la visita ed è inserito nel protocollo sanitario.



# DPC: Percorso di empowerment



**L'Empowerment  
professionale  
nelle professioni di aiuto:  
strumento di prevenzione  
e gestione del rischio  
stress lavoro-correlato**

Salvatore Zaffina<sup>(1)</sup>, Silvia Rongoni<sup>(2)</sup>, Silvia Mignani<sup>(3)</sup>, Luisa Lavorato<sup>(4)</sup>,  
Pietro Derrico<sup>(5)</sup>, Alessandro Bugiardini<sup>(6)</sup>, Massimiliano Raponi<sup>(7)</sup>,  
Maria Rosaria Vinci<sup>(8)</sup>, Guendalina Dalmaso<sup>(9)</sup>

# DPC: Percorso di mindfulness &



Article

## Yoga and Mindfulness as a Tool for Influencing Affectivity, Anxiety, Mental Health, and Stress among Healthcare Workers: Results of a Single-Arm Clinical Trial

Giuseppe La Torre <sup>1,\*</sup>, Antonino Raffone <sup>2</sup>, Margherita Peruzzo <sup>3</sup>, Lucia Calabrese <sup>2</sup>, Rosario Andrea Cocchiara <sup>1</sup>, Valeria D'Egidio <sup>1</sup>, Pasquale Fabio Leggieri <sup>1</sup>, Barbara Dorelli <sup>1</sup>, Salvatore Zaffina <sup>3</sup>, Alice Mannocci <sup>3</sup> and YOMIN Collaborative Group <sup>1,2,3,†</sup>

<sup>1</sup> Department of Public Health and Infectious Diseases, Sapienza University of Rome, 00185 Rome, Italy; m.peruzzo4@gmail.com (M.P.); rosario.cocchiara@uniroma1.it (R.A.C.); valeria.degidio@uniroma1.it (V.D.); pfabio.leggieri@gmail.com (P.F.L.); barbara.dorelli@uniroma1.it (B.D.); alice.mannocci@uniroma1.it (A.M.); sara.cianfanelli@uniroma1.it (Y.C.G.)

<sup>2</sup> Department of Psychology, Sapienza University of Rome, 00185 Rome, Italy; antonino.raffone@uniroma1.it (A.R.); calabrese.lu@gmail.com (L.C.)

<sup>3</sup> Occupational Medicine, Bambino Gesù Children's Hospital, IRCCS, 00165 Rome, Italy; salvatore.zaffina@opbg.net



# *Dal rischio lavorativo al benessere lavorativo*



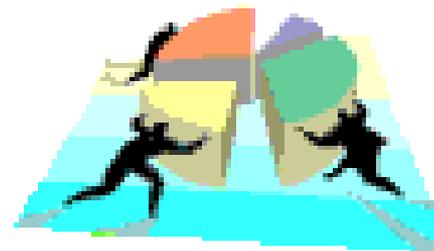
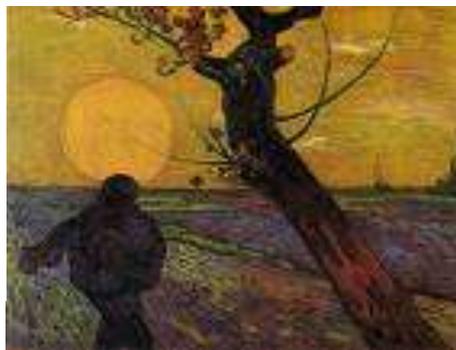
## La base: la cultura e la consapevolezza

“Se vuoi avere un anno di prosperità,  
coltiva del riso;  
se vuoi avere dieci anni di prosperità,  
pianta degli alberi;  
se vuoi avere cento anni di prosperità,  
istruisci gli uomini.”

(Proverbio cinese)



La piramide della sicurezza



Non è perché le cose sono difficili che non osiamo, è perché non osiamo che sono difficili.

(Lucio Anneo Seneca)



**Grazie per l'attenzione**

