

Operatori sanitari: il 25% è stressato

Arriva il piano anti-stress della Fiaso

Niente più dipendenti stressati e demotivati da capi poco inclini a condividere obiettivi e strategie, luoghi di lavoro più salubri dove passare otto e più ore senza cadere in depressione e, chi lo sa, forse persino aziende capaci di "ascoltare" e dare una mano a risolvere i problemi che nascono fuori dall'ambiente lavorativo ma che finiscono poi per ricadere negativamente su presenze e produttività. Può sembrare un'utopia ma in un pezzo della nostra sanità pubblica è già realtà. A rilevarlo è una ricerca sul **"Benessere organizzativo"**, condotta dalla Fiaso, la Federazione Italiana di Asl e Ospedali, su 15 Aziende (Ausl 12 Versilia, Asl Cn2 Alba-Bra, Asl di Bergamo, Asl di Milano, Asl 10 di Firenze, Ulss 3 Bassano del Grappa, Apss Trento, Policlinico S.Martino di Genova, Ausl Bologna, Ausl Rimini, Policlinico di Modena, Asl Roma E, Asl Matera, Ausl di Viterbo e Policlinico di Messina) e presentata oggi a Roma presso l'Ospedale Santo Spirito in Sassia.

Partendo da una check list di eventi sentinella del rischio di "stress da lavoro correlato", si è rilevato il livello di benessere psicologico all'interno del campione significativo delle 15 Aziende sanitarie che hanno attuato una serie di azioni mirate a migliorare l'ambiente lavorativo sotto tutti gli aspetti: da quello motivazionale a quello ambientale e di attenzione ai problemi sociali e familiari che non sempre riescono a restare fuori della porta quando si è in azienda. I risultati sono stati sorprendenti: far lavorare i propri dipendenti in un clima più favorevole paga, visto che il numero di "stressati" in ufficio o in corsia è sceso ben al di sotto della soglia del 10%, contro un buon 25% di partenza. Che è poi la media europea dei lavoratori colpiti da quella sindrome da stress correlato al lavoro che alle economie dei Paesi Ue costa ben 20 miliardi di euro l'anno, tra calo della produttività e il 60% di

È il risultato di una ricerca condotta dalla Fiaso su 15 Aziende sanitarie. Ma con politiche di attenzione rivolte al benessere psico-fisico percentuale ridotta al 10%. L'esperienza del progetto pilota in 15 Asl. Ora Linee-guida nazionali per dare scacco allo stress nella Sanità e nella P.A.



tutte le giornate di malattia riscontrate nei luoghi di lavoro. Un problema serio del quale l'Europa si è accorta da tempo. Tanto da far stipulare nel 2008 uno specifico accordo tra le imprese e parti sociali a livello europeo, che poi l'Italia ha provveduto a recepire con un decreto ad hoc, che, tra una proroga e l'altra, ha fatto scattare dal 1° gennaio di quest'anno la lotta allo stress in tutti i luoghi di lavoro. La sanità, grazie al Laboratorio Fiaso, ha fatto da apripista, sperimentando con successo una politica di promozione del benessere in Asl e Ospedali, racchiusa ora nelle oltre trecento pagine della ricerca che potranno "dettare la linea" non solo nel comparto della sanità ma anche nel resto del mondo lavorativo.

I 13 fattori "anti-stress" e le tre principali cause che lo scatenano. Dopo l'avvio dei

bilmente la produttività e ad abbattere le giornate di assenza per malattia. Tant'è che la Asl Cuneo 2 e la Asl 12 della Versilia, quest'ultima capofila del progetto, risultano essere anche in cima alla classifica delle aziende con minor tasso di assenteismo. A influire positivamente su questi risultati sono 13 variabili sul benessere organizzativo, rilevate dalla Ricerca Fiaso. In una scala da 1 a 5 ad influenzare maggiormente lo stato di benessere sul lavoro sono valori legati alle capacità lavorative, come l'abilità (4,26) e la capacità di utilizzare risorse proprie (4,20). Ma, particolarmente rilevanti sono anche la chiarezza del proprio ruolo (3,95), la capacità di fronteggiare gli eventi avversi (3,92) e la soddisfazione lavorativa in genere (3,92). Da non trascurare anche le altre variabili. In primis la condivisione degli obiettivi (3,77) e il senso di comunità (3,58). Fattori di disagio lavorativo sono invece prima di tutto gli eccessivi carichi di lavoro (3,57), frutto della politica di quasi permanente blocco delle assunzioni in sanità, che inizia a lasciare il segno. Seguono poi i problemi di conciliazione lavoro-famiglia e i trasferimenti o cambi di mansione.

Dal 1° gennaio di quest'anno è scattata la lotta allo stress in tutti i luoghi di lavoro

programmi di riduzione dei fattori di stress lavoro nelle 15 Aziende campione, oltre il 77% dei dipendenti, dai medici agli infermieri, dai tecnici agli impiegati, ha infatti dichiarato di stare benissimo da un punto di vista psicologico. Al contrario la quota dei dipendenti nonostante tutto "stressati" è scesa ampiamente sotto il 10%. Un dato, quest'ultimo, non rilevabile con precisione perché influenzato da una forte visione soggettiva del proprio stato di stress, hanno spiegato i curatori dello studio. Resta il fatto che la lotta allo stress da lavoro correlato ha contribuito a migliorare sensi-

Il fattore "maternità". Un capitolo a parte riguarda le dipendenti in dolce attesa. Per le donne che lavorano in sanità lo stato di gravidanza può diventare più che per altre lavoratrici un fattore di "stress da lavoro correlato", che colpirebbe una gestante su due a causa delle difficoltà riscontrate nella ricollocazione lavorativa dopo la maternità e delle tensioni che a volte si creano con i colleghi che restano. Anche loro stressati dal fatto che in oltre il 60% dei casi le lavoratrici che vanno in maternità in Asl e ospedali pubblici non vengono sostituite per via delle sempre più austere politiche di bilancio imposte dai tagli alla sanità pubblica regionale. "In sanità - ha spiegato **Giancarlo Sassoli**, coordinatore della ricerca e direttore generale della Asl 12 della Versilia - è comprovato che i sanitari sottoposti a maggior stress da lavoro corre-

lato commettono anche più errori clinici". "Nelle aziende coinvolte dall'indagine - ha proseguito - si sono creati nelle strutture di psicologia gruppi di ascolto per i dipendenti in difficoltà lavorativa, offrendo loro un sostegno che non è solo psicologico". "I nuovi assunti hanno un proprio tutor responsabile della loro formazione e sono stati avviati percorsi formativi per Capi Dipartimento, Responsabili di Struttura complessa, Capo Sala e altri profili dirigenziali per sviluppare competenze di governance, come la motivazione del personale, l'adesione agli obiettivi, la soluzione di situazioni conflittuali".

La sindrome da stress lavoro correlato costa alle economie dei Paesi Ue ben 20 miliardi di euro l'anno

Molte e variegate sono le iniziative messe in atto per migliorare lo stato di benessere dei lavoratori delle 15 aziende sanitarie coinvolte nella sperimentazione. Si va dall'assistenza allo studio e nel tempo libero per i figli dei dipendenti della Asl di Bergamo, ai percorsi "per fare squadra" della Asl Cuneo2; dalle giornate dedicate all'inserimento dei neo-assunti nella Asl di Firenze, al training per l'inserimento degli infermieri nella prima linea delle aree di emergenza/urgenza. "Il Laboratorio sul benessere organizzativo - ha commentato il Presidente Fiaso, **Giovanni Monchiero**, Direttore generale della Asl Capofila Cuneo 2 - dimostra ancora una volta l'importanza dello star bene nel proprio posto di lavoro. Migliorando le condizioni di lavoro di medici, infermieri, tecnici e amministrativi la mia Asl ad esempio si è piazzata al secondo posto nella classifica con minor tasso di assenteismo". "I dati del Laboratorio - ha continuato Monchiero - mostrano in modo inequivocabile l'importanza di crescere e svilupparsi pensando a un modello di azienda che valorizza il ruolo della persona e presta attenzione a tutte le sue necessità, creandole intorno le condizioni per un ambiente sano e più stimolante". Che il gioco valga la candela lo dicono i numeri dei numerosi studi in materia. Secondo l'indagine della International Personal Management, pubblicata dal *Financial Times*, la "riorganizzazione del benessere aziendale" genera un miglioramento del 30% delle prestazioni individuali e l'allineamento del personale al 100% degli obiettivi. Il Rapporto Asfor (l'Associazione Italiana per la Formazione manageriale) sulla formazione manageriale in Italia dice che il 27,5% delle aziende italiane forma il proprio management per migliorare il benessere lavorativo e la

► Segue a pagina 30

SOSTIENI LA FORMAZIONE AOGOI

Devolvi il 5 per mille alla Fondazione Confalonieri Ragonese

Invitiamo i colleghi a sostenere la Fondazione nelle sue iniziative di elaborazione delle linee guida di ostetricia e ginecologia e, soprattutto, i programmi di formazione dei nostri soci

La Fondazione Corrado Confalonieri e Pietro Ragonese, orgoglio della nostra Associazione e giusto riconoscimento alla memoria di Corrado e Pietro, è stata riconosciuta dall'Agenzia delle Entrate quale Ente di

Volontariato avente diritto al beneficio del 5 per mille della dichiarazione dei redditi. Per devolvere il 5 per mille alla Fondazione è sufficiente compilare l'apposito riquadro presente o nel frontespizio del Modello Unico 2011 o Unico

MINI 2011 o nella scheda per la scelta della destinazione del 5 per mille IRPEF allegata al Modello 730 2011 o al Modello CUD firmando e **indicando il codice fiscale 97201430150 nel riquadro "Enti del**

volontariato" per sostenere la Fondazione nelle sue iniziative di elaborazione delle linee guida di ostetricia e ginecologia e, soprattutto, i programmi di formazione dei nostri Soci.

Il tuo contributo alla Fondazione, che non comporterà nessuna spesa aggiuntiva alla tua dichiarazione dei redditi, permetterà di incrementare l'attività della Fondazione e aiuterà tutti noi per una migliore qualificazione della nostra professione.



► Segue da pagina 11

produttività dei dipendenti. E i risultati si vedono perché migliorando il "clima interno" la produttività cresce di oltre il 27% e, quel che forse più conta, la customer, ossia l'indice di gradimento dei clienti, sale di ben 47 punti percentuali. Spetterà ora ai Direttori generali delle Aziende sanitarie che hanno aderito al Laboratorio, insieme a psicologi, medici del lavoro, responsabili della sicurezza e del lavoro studiare come tradurre le esperienze maturate in linee-guida per dare ridurre lo stress correlato al lavoro su tutto lo scacchiere della sanità italiana. L'obiettivo dichiarato è quello di abbattere anche gli errori clinici e, perché no, di fare da apripista anche per il resto del mondo lavorativo.

Le principali ricette "anti-stress"

Nell'ambito del Laboratorio



Fiaso "Sviluppo e tutela del benessere e della salute organizzativa nelle aziende Sanitarie" sono state realizzate alcune sperimentazioni che hanno tutte preso le mosse da una iniziale e approfondita analisi dell'organizzazione. Gli interventi sono stati suddivisi secondo una categorizzazione basata su destinatari e finalità delle azioni e declinata su tre livelli riferiti all'organizzazione, ai gruppi di lavoro, ai

singoli lavoratori.

Interventi a livello organizzativo: comprendono i progetti rivolti all'intera Azienda e/o che hanno ricaduta diretta sui processi organizzativi globali; **Interventi a livello di gruppo:** riguardano le azioni rivolte a gruppi di dipendenti; in alcuni casi si tratta di gruppi di lavoro della realtà lavorativa, quindi spesso omogenei per Struttura operativa, eventualmente anche

per professionalità, in altri casi sono gruppi creati ad hoc per l'intervento, eterogenei per strutture e/o per professione, con l'obiettivo di stimolare lo scambio e la condivisione; **Interventi a livello individuale:** sono rivolti a lavoratori singoli, con l'ipotesi di beneficio diretto e, di conseguenza, sui gruppi di lavoro cui partecipano. Indiretto è l'effetto che si presume positivo per l'intera Azienda, che dovrebbe beneficiare del miglioramento a partire dalla qualità del contributo del singolo dipendente. In totale, sono stati realizzati 49 interventi di promozione della salute, di cui 27 a livello organizzativo, 14 a livello di gruppo e 8 individuale.

Sul sito www.aogoi.it, in allegato all'articolo, il documento integrale Fiaso sul "Benessere organizzativo" con la descrizione degli interventi finalizzati allo "Sviluppo e tutela del benessere e della salute organizzativa nelle aziende Sanitarie". **Y**

► Segue da pagina 23

di cui è portatrice, la gestante non può far carico al medico di un mancato trattamento della sua condizione morbosa e soprattutto della contaminazione del feto, ove si concretizzi una sieropositività all'Hiv del neonato stesso. Tale orientamento medico-legale corrisponde a quanto stabilito dalla Corte di Cassazione Francese (sentenza n.09/68042,20 gennaio 2011), in un Giudizio civile acceso dai genitori di un bambino risultato sieropositivo all'Hiv a causa di una trasmissione del virus da parte della madre in corso di gravidanza.

Il caso francese

La paziente aveva intrapreso un'azione giudiziaria contro il medico curante e l'Ospedale presso il quale era avvenuto il parto, accusando il sanitario di non aver fornito adeguata informazione alla gestante circa i rischi legati ad un'eventuale contaminazione materna Hiv del feto. In realtà sia la Corte d'Appello di Aix en Provence (aprile 2009), sia la Cassazione Francese (nella citata sentenza del 2011) hanno affermato che, se una paziente consapevole della propria condizione di sieropositività all'Hiv non informa il ginecologo e l'Istituto di cura al quale si è rivolta per il parto, della patologia di cui è portatrice, rifiutando addirittura l'esecuzione di un test all'Hiv (che fa parte degli esami diagnostici eseguibili soltanto previo consenso del paziente), non può pretendere che venga riconosciuta la responsabilità del medico curante e dell'Ospedale nel quale ha partorito per i danni subiti dal neonato a causa della trasmissione endouterina del virus da madre a feto. Secondo i genitori del neonato, la mancata definizione della malattia in corso di gravidanza aveva fatto perdere loro la chance di trattare precocemente l'infezione, limitando i danni neonatali conseguenti alla trasmissione intrauterina del virus. In proposito i Giudici hanno respinto gli addebiti rivolti ai medici, attribuendo ogni responsabilità dell'accaduto alla gestante e alla sua decisione di non rendere nota la propria malattia, di fatto così impedendo ai Medici stessi qualsiasi iniziativa profilattico-terapeutica. **Y**

GYNECO
AOGOI

NUMERO 3 - 2012
ANNO XXIII

ORGANO UFFICIALE
DELL'ASSOCIAZIONE OSTETRICI
GINECOLOGI OSPEDALIERI ITALIANI

Presidente
Vito Trojano
Direttore Scientifico
Felice Repetti

Comitato Scientifico

Giovanni Brigato
Antonio Chiantera
Valeria Dubini
Carlo Sbiroli

Direttore Responsabile

Cesare Fassari

Coordinamento Editoriale

Arianna Alberti
email: gynecoaogoi@hcom.it

Pubblicità

Edizioni Health Communication srl
via Vittore Carpaccio, 18
00147 Roma
Tel. 06 594461
Fax 06 59446228

Editore

Edizioni Health Communication srl
via Vittore Carpaccio, 18
00147 Roma
Tel. 06 594461 - Fax 06 59446228

Progetto grafico

Giancarlo D'Orsi

Ufficio grafico

Daniele Lucia, Barbara Rizzuti

Stampa

Union Printing
Viterbo

Abbonamenti

Annuo: Euro 26. Prezzo singola copia: Euro 4
Reg. Trib. di Milano del 22.01.1991 n. 33
Poste Italiane Spa - Spedizione in
abbonamento postale - D.L. 353/03 (Conv.

L. 46/04) Art. 1, Comma 1

Roma/Aut. n. 48/2008

Finito di stampare: aprile 2012

Tiratura 6.000 copie. Costo a copia: 4 euro

La riproduzione e la ristampa, anche parziali, di articoli e immagini del giornale sono formalmente vietate senza una preventiva ed esplicita autorizzazione da parte dell'editore. I contenuti delle rubriche sono espressione del punto di vista degli Autori. Questa rivista le è stata inviata tramite abbonamento: l'indirizzo in nostro possesso verrà utilizzato, oltre che per l'invio della rivista, anche per l'invio di altre riviste o per l'invio di proposte di abbonamento. Ai sensi della legge 675/96 è nel suo diritto richiedere la cessazione dell'invio e/o l'aggiornamento dei dati in nostro possesso. L'Editore è a disposizione di tutti gli eventuali proprietari dei diritti sulle immagini riprodotte, nel caso non si fosse riusciti a reperirli per chiedere debita autorizzazione.

Organo ufficiale



Testata associata



Editore



Edizioni Health Communication srl
Edizioni e servizi di interesse sanitario