

Al Resp. S.P.P.

Dr.ssa Margherita Agresti

**Oggetto:** Relazione Stress Lavoro Correlato.

Nella rilevazione dello stress lavoro correlato in Azienda, durante la valutazione approfondita, è stato proposto ai dipendenti di potersi esprimere liberamente e in modo anonimo, a tergo delle schede INAIL somministrate, riferendo quelle che loro percepivano come precise cause di stress. Ciò ha permesso di avere una sorta di zoom sulle problematiche intra U.O. sulle righe di quanto contemplato dallo step focus group previsto dopo l'adozione dei correttivi.

In linea con la procedura INAIL che recita "In tale ottica, la discrezionalità del DL - e di chi lo coadiuva nel processo valutativo - di passare ad una fase di approfondimento, anche limitatamente ad alcune partizioni organizzative, può essere un ragionevole approccio da adottare. Mentre in prima istanza si interpretava che il passaggio alla fase approfondita fosse da effettuare solo in caso gli interventi messi in atto a seguito della valutazione preliminare si fossero rivelati inefficaci, la Commissione per gli interpellati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha chiarito che "[...] il datore di lavoro potrà utilizzare [...] anche nella fase preliminare della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato strumenti usualmente riservati alla valutazione approfondita, al fine di individuare con maggiore precisione gli interventi da adottare in concreto". (Dal manuale INAIL La Metodologia per la Valutazione e la Gestione del Rischio Stress Lavoro- Correlato) pag. 15

Dai dati raccolti, sono emerse diverse criticità, molte delle quali sono già state affrontate dai vari adempimenti della Direzione Strategica, che ha posto in essere gran parte dei correttivi dovuti.

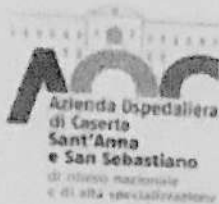
Le cause di stress, in ordine di gravità percepita dai dipendenti risultano essere le seguenti:

## 1. ORGANIZZAZIONE LAVORO

- Mancanza di programmazione attività e di protocolli (Anatomia Patologica, Neurochirurgia, Ortopedia, Pneumologia, Rianimazione, Terapia Intensiva Neonatale)
- Sovrapposizione di ruolo OSS-Infermieri (Gastro, Neurochirurgia, Pneumologia, Cardiologia UTIC)
- Mole di lavoro eccessiva o non equamente distribuita (Assistenza neonatale, G.R.U., A.M.A.S. Affari Generali e Legali)

**È la principale causa di stress lamentata dai dipendenti, specie per quanto riguarda la programmazione delle attività e i protocolli. La promulgazione dei protocolli e delle procedure ha risposto a quella che è la prima causa di stress lamentata.**

**La sovrapposizione di ruolo è un fatto non solo organizzativo ma anche relativo alla carenza di personale che viene comunque attenzionata nel punto successivo.**



Azienda Ospedaliera di Caserta  
"Sant'Anna e San Sebastiano"  
di rilievo nazionale e di alta specializzazione  
Via Palasciano - 81100 Caserta (CE)  
Direttore Generale: Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante

## 2. PERSONALE INADEGUATO

- Diagnostica per immagini, Chirurgia d'Urgenza e d'Emergenza, Immunoematologia, Medicina Urgenza, Ortopedia, Pneumologia, P.S. O.B.I., Terapia Intensiva Neonatale, Cardiologia UTIC, An. Elezione, O.R.L., Pediatria, Neurochirurgia)

La seconda causa di stress è quella relativa al personale; insufficiente in alcuni reparti, inadeguato in altri, con relative sovrapposizioni di ruolo (OSS-infermieri). L'avvio delle procedure di mobilità e le nuove assunzioni di personale hanno risposto alle difficoltà percepite: Mole di lavoro eccessiva o non equamente distribuito, sovrapposizione delle figure oss-infermiere.

## 3. PARCHEGGIO

- (Chirurgia Oncologica, Immunoematologia, Ortopedia, Ostetricia, Pneumologia, Rianimazione, Utic, Patologia clinica)

Quella del parcheggio è un problema a cui è stata data una soluzione, nei limiti del possibile. Resta da dire che, seppur un problema condiviso, quello del parcheggio aziendale non è un obbligo delle strutture sanitarie.

## 4. STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE INTERINALE

- Farmacia, Med. Legale, Med. Urgenza, Ortopedia, Ostetricia Ginecologia, Anestesia di Elezione, Patologia clinica

Il personale precario presta servizio in Ospedale ma non è da questo direttamente assunto, bensì dalla società Manpower che dovrebbe provvedere ad accordarsi con la regione.

## 5. MANCANZA DI FORMAZIONE SPECIFICA

- Gastro. Ass. Neonatale, Chirurgia Oncologica (personale non qualificato), Rianimazione, Utic, Pediatria (personale a tempo determinato non formato)

La formazione che alcuni dipendenti risentono è quella particolare sulle procedure ad hoc di ogni reparto, che va programmata e vestita su misura per ogni unità operativa e sul lavoro particolare che in essa si svolge. Sono state già predisposti nuovi percorsi da parte del servizio di formazione e si solleciteranno i Direttori ad inizio anno per proporre percorsi formativi pertinenti alle esigenze del personale.

## 6. COORDINATORI (Gestione personalistica e preferenziale del lavoro)

- Diagnostica per immagini, Assistenza Neonatale, Terapia Intensiva Neonatale, Ostetricia, Chirurgia Oncologica

Una causa di stress lamentata da alcune unità operative era quella relativa alla gestione del reparto da parte dei Coordinatori che usavano una gestione personalistica e preferenziale delle attività. La graduatoria e il relativo cambio di coordinatori ha risposto a questa difficoltà. Resta invariata la questione in Diagnostica per Immagini dove ancora non è stato svolto il concorso per il Coordinatore.

## 7. MANCANZA DI MATERIALI

- Farmacia (carrelli), P.S. (Sedie) Rianimazione (Ecografo), Stanza sosta anestesisti inadeguata e mancanza di un ecografo (Rianimazione)

Nella fattispecie carrelli, sedie, logistica. Diversi reparti sono stati riforniti di materiale e diverse aree dell'ospedale sono state restaurate e rimodernate

## 8. MANCANZA DI UNO PSICOLOGO DEDICATO AL REPARTO

- Diverse unità operative, quali la **Breast Unit** che lamenta la mancanza di percorsi completi ed esclusivi, anche con lo psicologo; **DECRETO n. 98 del 20.09.2016** Burc.regione.campania n. 63 del 26 Settembre 2016 (Obbligo di uno psicologo formato in psiconcologia in tutte le strutture oncologiche di I livello. In Ospedale sono presenti 4 Reparti Oncologici, anche di II livello e con nessuno psicologo dedicato)
- T.L.N. (presa in carico del paziente e dei familiari), Piano Regionale Ospedaliero Regione Campania BUR 61/2006. *Nell'ambito del sistema "rete dell'emergenza neonatale" devono essere considerati i "percorsi nascita" intesi nel senso di assistenza multidisciplinare con la previsione di tutte le figure professionali (ginecologo, ostetrico, neonatologo, pediatria, psicologo).*
- **Neurochirurgia** (prevenzione burn out). Mancanza dello psicologo anche per il personale, così come previsto dal DPCM 12/01/2017 che prevede la presenza dello psicologo in questo percorso assistenziale e in altri 19 reparti.

Per risolvere questi e ad altre cause di stress, va istituita una U.O.S. di Psicologia Clinica così come previsto dalla nota Prot. 2925/C 30/06/2017 Regione Campania che recita: **"VA PREVISTA ALMENO UNA U.O. DI PSICOLOGIA, IN CIASCUNA ASL O AA.OO." della Regione.**

Decreto Ministeriale 2 aprile 2015 n. 70 Regolamento recante definizione degli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi relativi all'assistenza ospedaliera. (G.U. 4 giugno 2015, n. 127)



Azienda Ospedaliera di Caserta  
"Sant'Anna e San Sebastiano"  
di rilievo nazionale e di alta specializzazione  
Via Palasciano - 81100 Caserta (CE)  
Direttore Generale: Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante

### 9 MANCANZA DI RISPETTO DEI DIVIETI DI FUMO

Si sono intensificati i controlli e sono stati anche presi dei provvedimenti disciplinari a riguardo

### 10 BARRIERE ARCHITETTONICHE NON VEDENTI

L'ospedale non risulta adeguato per i dipendenti e per l'utenza non vedente.

### CONCLUSIONI

La rilevazione dello stress lavoro correlato in Azienda è da ritenersi conclusa. I correttivi da adottare sono formativi e organizzativi, aspetti che la Direzione Strategica ha già preso in carico e in buona parte risolto. Restano da attenzionare altri aspetti qui citati.

La presente relazione è una sintesi delle comunicazioni particolari dei dipendenti che hanno preferito esprimersi oltre la metodica INAIL che ha discriminato i livelli di urgenza dei correttivi. A norma di legge i risultati vanno condivisi con i lavoratori anche per dare un feedback e un significato al loro coinvolgimento.

Caserta 23/08/2019

Dir. Psicologo

Andrea A. D'Alpa

A.O.R.N. S. ANNA E S. SEBASTIANO  
CASERTA  
Andrea Antonio D'ALPA  
Albo 3777 SEZ. A