

## DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

N. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

**OGGETTO:** Affidamento, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett.a del D. L n. 76/2020 convertito in Legge n. 120/2020, come modificato dall'art. 51 del D. L. 77/2021, convertito in Legge n. 108/2021 e ss, mm. e ii, del servizio di prevenzione delle patologie da stress lavoro correlato di cui al D.Lgs. n. 81 del 2008 e s.m.i., per il miglioramento della condizione psicosociale delle organizzazioni del lavoro in sanità e la ricerca della migliore condizione lavorativa possibile, per il sostegno individuale agli operatori, per la formazione e l'aggiornamento del personale sanitario dell'Asl Roma1 per un importo pari ad € 124.000,00 al netto di IVA. CIG 9875419D8D

**STRUTTURA PROPONENTE:** DIPARTIMENTO TECNICO PATRIMONIALE - UOC ACQUISIZIONE BENI E SERVIZI

Centro di Costo: BD0101      L'Estensore: GIULIA NECCI      Il presente Atto non contiene dati sensibili

Il Dirigente e/o il Responsabile del procedimento, con la sottoscrizione del presente atto, a seguito dell'istruttoria effettuata, attestano che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza.

Il Responsabile del Procedimento	UOC ACQUISIZIONE BENI E SERVIZI	DIPARTIMENTO TECNICO PATRIMONIALE
Dott. VITTORIO SANTORIELLO	Dott.ssa CRISTINA FRANCO	Ing. PAOLA BRAZZODURO
<input style="width: 100%; height: 30px;" type="text"/>	<input style="width: 100%; height: 30px;" type="text"/>	<input style="width: 100%; height: 30px;" type="text"/>

Il funzionario addetto al controllo di budget, con la sottoscrizione del presente atto, attesta che lo stesso comporta uno scostamento sfavorevole rispetto al budget economico assegnato come di seguito dettagliato per singolo conto:

Costo previsto	Eserciz.	CE/CP	Numero conto	Descrizione conto	Addetto al controllo	Scostamento
€31.516,67	2023	CE	502020189	Altri servizi non sanitari da privato	Ing. Paola Brazzoduro	SI
€75.640,00	2024	CE	502020189	Altri servizi non sanitari da privato	Ing. Paola Brazzoduro	NO
€44.123,33	2025	CE	502020189	Altri servizi non sanitari da privato	Ing. Paola Brazzoduro	NO

Il Funzionario addetto al controllo di budget

Ing. PAOLA BRAZZODURO     

Il Dirigente della UOC Pianificazione Strategica, Programmazione e Controllo di Gestione con la sottoscrizione del presente atto attesta la coerenza della dichiarazione riferita alla spesa, di cui al presente provvedimento del "funzionario addetto al controllo del budget", rispetto alla delibera n.23 del 17/01/2023.     

**Parere del Direttore Amministrativo Dr.ssa Roberta Volpini**

Favorevole            (con motivazioni allegate al presente atto)      Non favorevole     

**Parere del Direttore Sanitario Dr. Gennaro D'Agostino**

Favorevole            (con motivazioni allegate al presente atto)      Non favorevole     

Il presente provvedimento si compone di n.18 pagine di cui n. 11 pagine di allegati	Il Commissario Straordinario <b>Dr. Giuseppe Quintavalle</b>	<input style="width: 100%; height: 30px;" type="text"/>
---	---	---

## IL DIRETTORE DELLA U.O.C. ACQUISIZIONE BENI E SERVIZI

- VISTA** la deliberazione del Commissario Straordinario n. 1 del 1° gennaio 2016, con la quale si è provveduto a prendere atto dell'avvenuta istituzione dell'Azienda Sanitaria Locale Roma 1 a far data dal 1° gennaio 2016, come previsto dalla legge regionale n. 17 del 31 dicembre 2015 e dal Decreto del Commissario ad acta n. 606 del 30 dicembre 2015;
- VISTO** il Decreto del Presidente della Regione Lazio T00013 del 5 aprile 2023 con il quale è stato nominato Commissario Straordinario dell'Azienda Sanitaria Locale Roma 1, il dott. Giuseppe Quintavalle;
- l'atto di autonomia aziendale approvato con Deliberazione n. 1153 del 17 dicembre 2019, recepito con Decreto del Commissario ad Acta n. U00020 del 27 gennaio 2020 e pubblicato sul BURL del 30 gennaio 2020, n. 9, con il quale, tra l'altro, è stato istituito il Dipartimento Tecnico Patrimoniale, di cui fa parte la UOC Acquisizione Beni e Servizi;
- RICHIAMATE** la Deliberazione n. 179 del 27 febbraio 2020 avente ad oggetto "Atto aziendale adottato con atto deliberativo n. 1153 del 17/12/2019 – Presa d'atto dell'esito positivo del procedimento di verifica regionale- Attuazione del nuovo modello organizzativo" la quale prevede l'attivazione del sopra citato Dipartimento e delle UU.OO.CC. nello stesso ricomprese;
- la Deliberazione n. 347 dell'08/07/2022 avente ad oggetto "Sistema aziendale di deleghe e conseguente individuazione delle competenze nell'adozione degli atti amministrativi", con la quale, tra l'altro, sono state individuate le competenze nell'adozione degli atti amministrativi;
- VISTO** il Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 "Codice dei contratti pubblici" e ss.mm.ii;
- PREMESSO** che, con nota prot. 85540 del 07.06.2023, l'UOC Sicurezza Qualità e Risk Management ha richiesto l'attivazione di un servizio di *"prevenzione delle patologie stress lavoro correlato come da D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., per il miglioramento della condizione psicosociale della organizzazione del lavoro in sanità"*, segnalando il carattere d'urgenza della richiesta;
- CONSIDERATO** che la richiesta in questione trova fondamento nelle prescrizioni di legge, nazionali e comunitarie, attualmente vigenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- che, in particolare, tra gli adempimenti a carico del datore di lavoro previsti dal nuovo testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, è prevista la valutazione del rischio da stress lavoro correlato per tutti i lavoratori;
- che, secondo quanto indicato dalle Linee Guida INAIL "Valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato, edizione 2017" occorre aggiornare la suddetta valutazione ogni tre anni, con monitoraggio continuo per mettere in pratica azioni di contrasto al rischio di insorgenza di patologie stress lavoro correlato;
- RICHIAMATI** in particolare l'art.28, comma 1 bis e l'art. 29 comma 3 del D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009, che stabiliscono che il datore di lavoro è tenuto a osservare la valutazione di tutti i rischi, compresi il rischio da stress correlato e che la valutazione dei rischi deve essere rielaborata "in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della

protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenziano la necessità”;

**DATO ATTO** che tra le fonti degli obblighi datoriali in argomento figurano anche la Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del gennaio 2004 e le Circolari del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali 14.01.2008 e 18.11.2010 “rischio da stress lavoro – correlato”;

**PRESO ATTO** della necessità per l’ASL Roma 1 di aggiornare e rielaborare tale rischio, anche in considerazione del periodo particolarmente impegnativo che i lavoratori dell’ASL Roma 1 hanno vissuto a causa dell’Emergenza Sanitaria da Covid 19;

**RILEVATA** in ragione delle premesse sin qui esposte e in attuazione della normativa finora richiamata, la necessità e urgenza di dare seguito alla richiesta di cui alla nota prot. 85540 del 07.06.2023;

**RITENUTO** di stabilire per il servizio in argomento una durata biennale (dall’01.08.2023 al 31.07.2025), per permettere tutti gli interventi necessari in riferimento alle UOC/UOSD dell’Azienda ASL ROMA 1, di seguito riportate:

Area di Direzione Ospedaliera DEA San Filippo Neri  
DEA Santo Spirito  
Area Funzionale Interdipartimentale Anestesiologica Area Funzionale Interdipartimentale Cardiologica Area Ortopedica  
Dipartimento delle Specialità Mediche Dipartimento delle Specialità Chirurgiche  
Dipartimento Oncologico  
Dipartimento Salute della Donna e Fisiopatologia della Riproduzione Dipartimento di Oftalmologia  
Dipartimento dei Laboratori Area di Diagnostica per Immagini Area del Farmaco  
Distretto 1  
Distretto 2  
Distretto 3  
Distretto 13  
Distretto 14  
Distretto 15  
Dipartimento di Salute Mentale  
Area Funzionale coordinamento centri di salute mentale  
Area Adolescenza a valenza interdipartimentale  
Dipartimento di Prevenzione  
Area Funzionale della sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare  
Area Governo della Rete  
Area Interaziendale di Medicina Legale

**RAPPRESENTATO** che la raccolta degli indicatori necessari per la valutazione da stress lavoro correlato richiede di essere condotta da professionisti esperti e in possesso di adeguate competenze ai fini del corretto utilizzo ed interpretazione degli indicatori medesimi;

**CONSIDERATO** per quanto sopra che è stata attivata una procedura negoziata sulla piattaforma Stella della Regione Lazio con il fornitore Apolis - Associazione di Psicologia delle Organizzazioni del Lavoro In Sicurezza - in possesso di requisiti professionali adeguati allo svolgimento dell’incarico;

che il predetto operatore fornitore Apolis - Associazione di Psicologia delle Organizzazioni del Lavoro In Sicurezza, ha formulato la propria offerta (All. 2) pari ad € 124.000,00 + Iva 22% e che la stessa è risultata completa e adeguata a soddisfare le esigenze dell'ASL Roma 1;

#### **RILEVATO**

che sono stati già avviati i controlli finalizzati alla verifica, in capo al soggetto contraente del possesso dei requisiti generali di cui agli articoli 80 e ss. del D.lgs. n. 50/2016, riservandosi l'Azienda, in caso di accertamento della non veridicità del contenuto delle dichiarazioni effettuate, di dichiarare decaduto l'affidatario, fatta salva l'adozione degli ulteriori e conseguenti provvedimenti di legge;

#### **ATTESO**

che il costo derivante dall'adozione del presente provvedimento pari complessivamente ad € 151.280,00 iva compresa è contabilizzato sul conto CE 502020189 "Altri servizi non sanitari da privato" per le annualità di seguito specificate;

Conto	annualità	Importo Iva compresa
502020189	01.08.2023-31.12.2023	€ 31,516,67
502020189	01.01.2024-31.12.2024	€ 75.640,00
502020189	01.01.2025-31.07.2025	€ 44.123,33

che il conto sopra indicato presenta uno scostamento negativo sul Bilancio 2023 rispetto al budget stanziato in via provvisoria;

che il CCS interessato ha attestato che il predetto scostamento è da intendersi riferito al budget provvisorio e non a quello effettivamente consumato, derivante dalla contabilizzazione di contratti avviati, e che la spesa per l'anno in corso, rispetto al budget provvisorio attribuito ai CCS con Deliberazione n. 23 del 17/01/2023, non può essere ridotta;

che la spesa trova copertura nei fondi di cui alla Deliberazione CS n. 79 dell'01/02/2022, avente per oggetto l'aggiornamento della deliberazione n. 1037 del 16/11/2017 di adozione del Sistema di Gestione per la Sicurezza nei Luoghi di lavoro, per la parte relativa alla presa d'atto delle nomine controfirmate dai Dirigenti delegati ai sensi dell'art. 16 del Dlgs. 81/08 e s.m.i., e all'assegnazione a ciascuno di loro dei fondi dedicati agli interventi di somma urgenza in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e alla gestione di eventi imprevisi che mettano a rischio le condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, per il quinquennio 2022-2026, conferma del Servizio di Prevenzione e protezione aziendale e aggiornamento del regolamento di Gestione della Salute e Sicurezza negli ambienti di lavoro;

che il DEC incaricato della realizzazione di tutte le operazioni correlate alla puntuale esecuzione del contratto discendente dell'adozione del presente atto, è la Dott.ssa Silvia Raspa, Coordinatore Medici competenti presso l'UOC Sicurezza Qualità e Risk Management dell'ASL Roma 1;

#### **ATTESTATO**

che il presente provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo ed utile e proficuo per il servizio pubblico, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 1 della legge 20 del 1994 e ss.mm.ii., nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1 comma 1 della legge 241/1990 e ss.mm.ii.;

#### **PROPONE**

Per i motivi e le valutazioni sopra riportate, che formano parte integrante del presente atto:

**di affidare**, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. a del D.L n. 76/2020, convertito in Legge n. 120/2020, come modificato dall'art. 51 del D.L. 77/2021, convertito in Legge n. 108/2021 e ss, mm. e ii, il servizio di prevenzione delle patologie stress lavoro correlato come da D.Lgs. n. 81 del 2008 e s.m.i., per il miglioramento della condizione psicosociale delle organizzazioni del lavoro in sanità e la ricerca della migliore condizione lavorativa possibile, per il sostegno individuale agli operatori, per la formazione e l'aggiornamento del personale sanitario dell'Asl Roma1 all'operatore Apolis - Associazione di Psicologia delle Organizzazioni del Lavoro In Sicurezza, per un importo pari ad € 124.000,00 al netto di IVA;

**di contabilizzare** la spesa derivante dall'adozione del presente provvedimento provvedimento pari ad € 151.280,00 iva compresa sul conto CE 502020189 "Altri servizi non sanitari da privato" per le annualità di seguito specificate;

Conto	annualità	Importo Iva compresa
502020189	01.08.2023-31.12.2023	€ 31,516,67
502020189	01.01.2024-31.12.2024	€ 75.640,00
502020189	01.01.2025-31.07.2025	€ 44.123,33

**di dare atto** che la spesa derivante dall'adozione del presente atto oggetto del presente trova copertura nei fondi di cui alla Deliberazione CS n. 79 dell'01/02/2022;

**di nominare** DEC del contratto, la Dott.ssa Silvia Raspa, Coordinatore Medici competenti presso l'UOC Sicurezza Qualità e Risk Management dell'ASL Roma 1;

**di riservarsi** ogni potere di autotutela in merito all'affidamento in trattazione, inclusa la facoltà di recedere unilateralmente dal rapporto negoziale, qualora dovessero essere accertate da parte dell'Amministrazione, anche a seguito di verifiche di ufficio, cause ostative alla stipula di contratti pubblici previste dall'art. 80 del D.Lgs. n. 50/2016, dalla normativa di cui al D.Lgs. n. 159/2011, nonché da altra normativa vigente applicabile all'oggetto del presente affidamento;

**di dare atto** che l'unità organizzativa Responsabile del Procedimento per la fase esecutiva è individuata nella UOC Logistica e che, salvo successiva formale assegnazione ad altro dipendente addetto all'unità, l'attuale responsabile, Ing. Paola Brazzoduro è individuato quale Responsabile unico del Procedimento per la fase esecutiva dell'appalto - RUP 2, con i compiti di cui all'art. 31 del d.lgs. n. 50/2016 e di cui al D.M. n. 49/2018 e s.m.i.;

**di disporre** che il presente atto venga pubblicato in versione integrale nell'Albo Pretorio on line aziendale ai sensi dell'art. 32, comma 1, della Legge 18/06/2009 n. 69, nel rispetto comunque della normativa sulla protezione dei dati personali e autorizzare il competente servizio aziendale ad oscurare eventuali dati ritenuti non necessari rispetto alla finalità di pubblicazione.

Il Responsabile del  
Procedimento  
Dott. Vittorio Santoriello  
*Firmato digitalmente*

Il Direttore UOC  
Acquisizione Beni e Servizi  
Dott.ssa Cristina Franco  
*Firmato digitalmente*

Il Direttore del Dipartimento  
Tecnico Patrimoniale  
Ing. Paola Brazzoduro  
*Firmato digitalmente*

#### IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

**In Virtù** dei poteri previsti:

- dall'art. 3 del d.lgs. 502/1992 e ss.mm.ii.;
- dall'art. 8 della l.r. 18/1994 e ss.mm.ii.;

nonché delle funzioni e dei poteri conferitogli con Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00013 del 5 aprile 2023;

**Letta** la proposta di delibera sopra riportata presentata dal Dirigente Responsabile dell'Unità in frontespizio indicata;

**Preso atto** che il Direttore della Struttura proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo, utile e proficuo per il servizio pubblico ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 1 della Legge n. 20/1994 e successive modifiche nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1, comma 1, della Legge n. 241/1990 e successive modifiche ed integrazioni;

**Acquisiti** i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario riportati in frontespizio;

### **DELIBERA**

di adottare la proposta di deliberazione avente per oggetto "*Affidamento ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. a del D.L n. 76/2020 convertito in Legge n. 120/2020, come modificato dall'art. 51 del D.L. 77/2021, convertito in Legge n. 108/2021 e ss, mm. e ii, del servizio di prevenzione delle patologie stress lavoro correlato di cui al D.Lgs. n. 81 del 2008 e s.m.i., per il miglioramento della condizione psicosociale delle organizzazioni del lavoro in sanità e la ricerca della migliore condizione lavorativa possibile, per il sostegno individuale agli operatori, per la formazione e l'aggiornamento del personale sanitario dell'Asl Roma1 per un importo pari ad € 124.000,00 al netto di IVA. CIG 9875419D8D*" e conseguentemente, per i motivi e le valutazioni sopra riportate, che formano parte integrante del presente atto:

**di affidare**, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. a del D.L. n. 76/2020 convertito in Legge n. 120/2020, come modificato dall'art. 51 del D.L. 77/2021, convertito in Legge n. 108/2021 e ss, mm. e ii, il servizio di prevenzione delle patologie stress lavoro correlato come da D.Lgs. n. 81 del 2008 e s.m.i., per il miglioramento della condizione psicosociale delle organizzazioni del lavoro in sanità e la ricerca della migliore condizione lavorativa possibile, per il sostegno individuale agli operatori, per la formazione e l'aggiornamento del personale sanitario dell'Asl Roma1 all'operatore Apolis - Associazione di Psicologia delle Organizzazioni del Lavoro In Sicurezza, per un importo pari ad € 124.000,00 al netto di IVA;

**di contabilizzare** la spesa derivante dall'adozione del presente provvedimento provvedimento pari ad € 151.280,00 iva compresa sul conto CE 502020189 "Altri servizi non sanitari da privato" per le annualità di seguito specificate;

<b>Conto</b>	<b>annualità</b>	<b>Importo Iva compresa</b>
502020189	01.08.2023-31.12.2023	€ 31,516,67
502020189	01.01.2024-31.12.2024	€ 75.640,00
502020189	01.01.2025-31.07.2025	€ 44.123,33

**di dare atto** che la spesa del servizio oggetto del presente atto trova copertura nei fondi di cui alla Deliberazione CS n. 79 dell'01/02/2022;

**di nominare** DEC del contratto, la Dott.ssa Silvia Raspa, Coordinatore Medici competenti presso l'UOC Sicurezza Qualità e Risk Management dell'ASL Roma 1;

**di riservarsi** ogni potere di autotutela in merito all'affidamento in trattazione, inclusa la facoltà di recedere unilateralmente dal rapporto negoziale, qualora dovessero essere accertate da parte dell'Amministrazione, anche a seguito di verifiche di ufficio, cause ostative alla stipula di contratti pubblici previste dall'art. 80 del D.Lgs n. 50/2016, dalla normativa di cui al D.Lgs n. 159/2011, nonché da altra normativa vigente applicabile all'oggetto del presente affidamento;

**di dare atto** che l'unità organizzativa Responsabile del Procedimento per la fase esecutiva è individuata nella UOC Logistica e che, salvo successiva formale assegnazione ad altro dipendente addetto all'unità, l'attuale responsabile, Ing. Paola Brazzoduro è individuato quale Responsabile unico del Procedimento per la fase esecutiva dell'appalto - RUP 2, con i compiti di cui all'art. 31 del d.lgs. n.50/2016 e di cui al D.M. n. 49/2018 e s.m.i.;

**di disporre** che il presente atto venga pubblicato in versione integrale nell'Albo Pretorio on line aziendale ai sensi dell'art. 32, comma 1, della Legge 18/06/2009 n. 69, nel rispetto comunque della normativa sulla protezione dei dati personali e autorizzare il competente servizio aziendale ad oscurare eventuali dati ritenuti non necessari rispetto alla finalità di pubblicazione.

La struttura proponente provvederà all'attuazione della presente deliberazione curandone altresì la relativa trasmissione agli uffici/organi rispettivamente interessati.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO  
Dr. Giuseppe Quintavalle  
FIRMATO DIGITALMENTE



DIPARTIMENTO PER LO SVILUPPO ORGANIZZATIVO  
UOC Sicurezza Qualità e Risk Management

PROT. 85540  
DEL 07/06/2023

**Alla c. att.ne Dott.ssa Cristina Franco**  
**Responsabile**  
**UOC Acquisizione Beni e Servizi**

p.c. **Dott. Giuseppe Quintavalle**  
**Commissario Straordinario**  
**ASL ROMA I**

Facendo seguito ai colloqui intercorsi si inoltra capitolato tecnico per l'affidamento del servizio di "Prevenzione delle patologie stress lavoro correlato come da D.Lgs 81/08 del 2008 e s.m.i., per il miglioramento della condizione psicosociale delle organizzazioni del lavoro in sanità."

Come già anticipato la richiesta riveste carattere d'urgenza.

Si rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e integrazioni.

Cordiali saluti

A handwritten signature in black ink, appearing to read "M. Quintili".

Il Direttore  
UOC Sicurezza Qualità e Risk Management  
Dott.ssa Maddalena Quintili



**APOLIS**

**Associazione di Psicologia delle Organizzazioni  
del lavoro In Sicurezza**

**Progetto integrato per la prevenzione delle patologie stress lavoro correlato come da D.gls. N°81 del 2008 e s.m.i., per il miglioramento della condizione psicosociale delle organizzazioni del lavoro in sanità e la ricerca della migliore condizione lavorativa possibile, per il sostegno individuale agli operatori, per la formazione e l'aggiornamento del personale sanitario dell'Asl Roma1**

**Per ritrovare un senso nel nostro lavoro, ma "... senza mai perdere la tenerezza."**



## Premessa

In merito alla richiesta dell'Azienda Sanitaria Roma1 di un supporto all'attività di sicurezza riferita alla "valutazione del rischio di patologia stress lavoro correlato dei Dipartimenti, Distretti, Presidi e Servizi sanitari dell'azienda, e alla possibilità di costruire un modello virtuoso riferito alla prevenzione del disagio da lavoro e alla ridefinizione delle migliori condizioni psico-sociali possibili dei processi organizzativi per il miglioramento della qualità lavorativa", si dichiara la competenza culturale e professionale dell'Associazione di Psicologia delle Organizzazioni del Lavoro In Sicurezza (APOLIS) necessaria a poter prestare un supporto al sistema di sicurezza aziendale.

**Il progetto, come richiesto, ha durata di due anni, ovvero, "il tempo necessario al fine di monitorare tutti i Dipartimenti, Distretti, Presidi e Servizi dell'azienda in merito al rischio di patologie stress lavoro correlato, di intervenire con approfondimenti nella realtà in cui si evince una problematicità riferita alla componente psicosociale dei processi organizzativi per migliorarne le condizioni di lavoro, di creare un livello di consapevolezza in tutto il personale dell'azienda sulle tematiche riferite alla prevenzione del disagio dal lavoro, ma soprattutto di far crescere una cultura organizzativa che sia in grado di garantire una realtà di lavoro il più possibile aderente ad una adeguata qualità funzionale, nella quale si sappia operare nell'ambito delle dimensioni comunicative e relazionali creando la condizione migliore possibile di benessere organizzativo".**

**Il programma, come richiesto e come prassi di APOLIS, viene svolto nel rispetto a quanto previsto dalla legislazione in merito alla prevenzione delle patologie stress lavoro correlato e tenendo conto anche delle esperienze formali sviluppatesi sull'argomento.**

**Per dovere di informazione si citano i riferimenti di legge:**

- **D.lg 81 del 2008 e smi**, che include tra "le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro" l'obbligo della valutazione della dimensione psicosociale dei gruppi di lavoro e successive modifiche, e che riprende quanto già in precedenza affermato dal D.lg 626/94 e successiva sua integrazione del marzo 2002 (inserimento del IV fattore di rischio relativo al danno psico-sociale).
- **Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica** sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni (**Gennaio 2004**);
- **Circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali** Prot. N°15/segr/0023692 del 18/11/2010
- **D.M. del 14 Gennaio 2008**, che fornisce il nuovo elenco delle malattie a denuncia obbligatoria all'INAIL. Nella lista II, contenente malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità, sono inserite le malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro.
- **Accordo interfederale per il recepimento del documento quadro sullo stress-lavoro-correlato concluso l'8 Ottobre 2004** tra **UNICE/UEAPME, CEEP e CES** e firmato dalle sigle sindacali e dalla Confindustria e ABI il **09/06/08**.

## Programma

### 1. Valutare il rischio di insorgenza delle patologie stress lavoro correlato

In quest'area si svolge l'attività riferita alla valutazione oggettiva o fase necessaria (raccolta degli eventi sentinella, dei fattori di contenuto e di contesto) come previsto della circolare del ministero del lavoro e delle politiche sociali N°15 dell'11 novembre 2010, seguendo la metodica INAIL protocollo del 2022 e l'attività di informazione di cui all'articolo n°36 del D.lgs n°81 del 2008 e smi.

Lo scopo di tale attività è quello di fare un primo screening che permetta di esplicitare un quadro generale della realtà dei servizi dell'azienda sanitaria, comporre i codici di rischio da inserire nel DVR e rilevare le realtà problematiche su cui è opportuno effettuare l'attività di secondo livello e/o di approfondimento.

In merito a detta attività si allega il programma dettagliato al presente documento (vedi allegato N°1 che forma oggetto del presente programma).

### 2. Intervento di approfondimento

L'attività si caratterizza con un intervento di secondo livello finalizzato ad approfondire le caratteristiche problematiche rilevate nella fase necessaria o di primo livello, comprenderne le caratteristiche attraverso una valutazione con l'ausilio di strumenti che permettono a tutti i componenti del servizio di poter rappresentare le condizioni psico-sociali vissute all'interno dei processi organizzativi. Un intervento di secondo livello mira a reperire maggiori informazioni sulle problematiche emerse nella prima fase del lavoro di indagine e di evidenziare con più precisione i problemi su cui è opportuno intervenire e gli strumenti da utilizzare per ottenere il cambiamento. L'obiettivo principale si configura come ricerca della migliore condizione operativa possibile del

gruppo di lavoro in analisi, quello che viene definito in sostanza la ricerca di un benessere organizzativo e lavorativo.

L'attività sarà svolta secondo la normativa vigente riferita al D.lgs. N°81 e s.m.i., alla circolare del ministero del lavoro e delle politiche sociali numero 15 del 18 novembre 2010, all'accordo interfederale per il recepimento del documento quadro sullo stress-lavoro-correlato l'8 Ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES e firmato il 09/06/08, la direttiva del Ministero della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni (Gennaio 2004). (vedi allegato N°2 che furono oggetto del presente programma)

### **3. L'analisi, la valutazione e il supporto individuale da patologie stress lavoro correlato**

Si istituisce un ambulatorio in collaborazione con il gruppo dei Medici Competenti dell'Azienda per l'analisi e la valutazione del disagio individuale degli operatori dell'Azienda Sanitaria Roma1 che dichiarano una percepita sofferenza all'interno del proprio posto di lavoro, e/o per l'esigenza del medico competente il quale ha bisogno di una più attenta valutazione clinico diagnostica sullo status psichico. (vedi allegato N°3 che forma oggetto del presente programma)

### **4. Valutazione ed analisi degli eventi di aggressione subita dal personale.**

Attività di analisi dell'episodio aggressivo allo scopo di approfondimento i processi comunicativi e i modelli relazionali che li hanno determinati (vedi allegato N°4 che forma oggetto del presente programma).

Il responsabile dell'Associazione POLIS, al fine di uno svolgimento corretto delle attività e allo scopo del raggiungimento degli obiettivi sopra elencati, utilizzerà professionisti esperti nelle materie oggetto del progetto.

Vista l'esigenza di concorrere con le competenze dell'Associazione APOLIS a definire un servizio di prevenzione e sicurezza riferita al rischio dell'insorgenza di patologie stress lavoro correlato, e di delineare una cultura del "benessere organizzativo" in grado di impostare nelle realtà operative la migliore condizione di lavoro possibile, si ha la necessità di definire procedure tra l'Associazione APOLIS e il Servizio di Prevenzione e Protezione e Risk Manager.

Tale collaborazione tra il supporto tecnico di APPOLIS e le competenze istituzionali del servizio di prevenzione e protezione e il risk manager, può contribuire ad implementare l'operatività del presente programma e, allo stesso tempo, creare un maggiore supporto che renda possibili interventi di modifica organizzativa e strutturale dei servizi operativi in sofferenza.

Gli specifici interventi da effettuare potranno essere condizionati e modificati dalle priorità espresse dalla Direzione Strategica Aziendale, dalle esigenze relative all'attività del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, dai Medici competenti o da qualsiasi altra figura istituzionale aziendale responsabile dei settori della sicurezza e prevenzione dei luoghi di lavoro o da eventuali nuove situazioni sociali o sanitarie che possano impedire il normale svolgimento dell'attività lavorativa; in questo caso eventuali ritardi o mancate realizzazione parziali o totali degli obiettivi riferiti all'attività descritta in questo programma, non potranno essere attribuiti alla volontà specifica degli operatori professionisti dell'Associazione APOLIS

### **Compensi**

In quanto presidente dell'Associazione APOLIS il sottoscritto dichiara di accettare per la realizzazione del presente programma e per i due anni di attività previsti il compenso massimo dichiarato nella richiesta dell'Azienda Sanitaria Roma1 che corrisponde al netto di IVA e contributi a € 124.000,00.

Presidente dell'Associazione POLIS

*Dr. Enzo Cordato*

## Allegato N°1

### Valutare il rischio di insorgenza delle patologie stress lavoro correlato

L'attività di analisi degli eventi sentinella e dei fattori di contenuto e contesto si svolgerà seguendo la metodica INAIL protocollo del 2022 in tutti i servizi dell'Azienda Sanitaria Roma1 secondo quanto prescritto dagli articoli 15 e 27 D.lgs N°81 del 2008 e s.m.i. e secondo la circolare ministeriale N° 15 dell'11 novembre del 2010, congiuntamente all'informativa del personale come previsto dall'articolo 36 del D.lgs. N°81 del 2008 smi.

L'attività di informazione sarà effettuata in contemporanea all'attività di analisi e valutazione come primo atto rivolto agli operatori ogni qualvolta si entri in un servizio per svolgere la valutazione. Questo modo di fare l'informazione servirà, non solo a dare le giuste coordinate sui problemi del disagio da lavoro, ma anche a creare un primo spazio di confronto sui temi in analisi in grado di far comprendere, in modo adeguato, l'utilità di detta attività.

La finalità è quella di fare un primo screening che permetta di esplicitare un quadro generale della realtà dei servizi dell'azienda sanitaria, comporre i codici di rischio da inserire nel DVR e rilevare le realtà problematiche su cui è opportuno effettuare l'attività di secondo livello e/o di approfondimento.

#### La tempistica dell'attività

Primi 15 mesi:

L'attività dovrà essere svolta per tutte le UOC/UOSD dell'Azienda ASL ROMA 1, secondo il modello organizzativo aziendale che si riporta:

- Area di Direzione Ospedaliera
- DEA San Filippo Neri
- DEA Santo Spirito
- Area Funzionale Interdipartimentale Anestesiologica
- Area Funzionale Interdipartimentale Cardiologica
- Area Ortopedica
- Dipartimento delle Specialità Mediche
- Dipartimento delle Specialità Chirurgiche
- Dipartimento Oncologico
- Dipartimento Salute della Donna e Fisiopatologia della Riproduzione
- Dipartimento di Oftalmologia
- Dipartimento dei Laboratori
- Area di Diagnostica per Immagini
- Area del Farmaco
- Distretto 1
- Distretto 2
- Distretto 3
- Distretto 13
- Distretto 14
- Distretto 15
- Dipartimento di Salute Mentale
- Area Funzionale coordinamento centri di salute mentale
- Area Adolescenza a valenza interdipartimentale
- Dipartimento di Prevenzione
- Area Funzionale della sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare
- Area Governo della Rete
- Area Interaziendale di Medicina Legale

Dr. Enzo Cordaro

## Allegato N°2

### Attività di approfondimento della dimensione psicosociale dei processi organizzativi per la riduzione del disagio da lavoro e la realizzazione della migliore condizione possibile della realtà lavorativa

#### 1. Premessa

L'attività che fa oggetto degli approfondimenti relativi ai servizi ritenuti problematici o che sono risultati dell'analisi di primo livello (analisi necessaria), con un codice di alto rischio d'insorgenza di patologie stress lavoro correlato, viene svolta nel rispetto:

- **D.lg 81 del 2008 e smi;**
- **Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica** sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni (**Gennaio 2004**);
- **Circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali** Prot. N°15/segr/0023692 del 18/11/2010
- **Accordo interfederale per il recepimento del documento quadro sullo stress-lavoro-correlato concluso l'8 Ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES e firmato il 09/06/08.**

#### 2. Il Progetto

L'attività che sarà svolta in due anni, si è resa necessaria sulla base di indicazioni della direzione della UOC "prevenzione, formazione e risk management", **avrà come obiettivo la valutazione di secondo livello dei due Dipartimenti di Emergenza dell'Ospedale Santo Spirito e San Filippo Neri.** Per queste due realtà l'analisi e la valutazione saranno in linea con quanto previsto dalla circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (N°15 del 18 novembre 2010) riferita agli "approfondimento di secondo livello".

L'approfondimento di secondo livello si reputa necessaria vista la già nota complicazione relazionale di molti dei gruppi di lavoro dei servizi inseriti nei due dipartimenti. L'esigenza immediata risulta per cui di garantire un'analisi dei fattori psicosociali dei processi organizzativi di tutti i servizi dei due Dipartimenti di Emergenza, per comprenderne la complessità e collaborare con le Direzioni Aziendali e con i Direttori e Dirigenti UOC e di Comparto, allo scopo di definire cambiamenti strutturali dell'organizzazione. L'obiettivo ultimo è quello di sostenere e rinforzare il tessuto operativo per porlo in grado di ridare agli operatori la soddisfazione di esprimere un adeguato livello di professionalità e per confermare con un nuovo e più approfondito impulso la qualità delle risposte sanitaria all'utenza. In ultima analisi garantire un livello di salute organizzativa in grado di produrre la maggiore qualità di vita lavorativa possibile (**Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica** sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni **Gennaio 2004**).

#### 3. Obiettivi del sistema ROAQ-R:

- Prima fase, approfondimento di analisi relativa alla dimensione psicosociale del gruppo di lavoro e allo stesso tempo una nuova rilevazione dei codici di rischio secondo i criteri definiti dall'associazione APOLIS allo scopo di rilevare il grado di salute organizzativa;
- Seconda fase, rilevazione della salute organizzativa, evidenziazione delle problematiche psico-sociali dei processi organizzativi, attività delle modifiche necessarie del modello comunicativo e del sistema relazionale interno al processo organizzativo del gruppo di lavoro, allo scopo di creare una nuova condizione di vita del gruppo di lavoro in grado di permettere la migliore condizione di lavoro possibile;
- Definizione di un progetto possibile di cambiamento.

#### 4. Prima Fase

##### 4.1 metodologia della ricerca per l'approfondimento della condizione psicosociale del gruppo.

La metodologia è quella attualmente in uso e riconosciuta dalla comunità scientifica, che consiste nella somministrazione di interviste guidate, e nella somministrazione di un questionario statisticamente validato.

È opportuno sottolineare che l'indagine mira a valutare anche le **costruttività organizzative** descritte da Bruno Maggi<sup>1</sup>, utilizzati come indicatori della condizione del disagio lavorativo nel D.M. dell'INAIL del 14 gennaio 2008. La rilevazione di detti parametri si svolge comunque secondo un modello originale e non secondo il modello previsto dall'autore sopra citato.

Ad ogni servizio viene attribuito un codice che ne quantifica la condizione psicosociale. I codici permettono di avere un'immediata consapevolezza del rischio possibile a carico dei lavoratori, perché ne evidenzia le caratteristiche relative al modello organizzativo; ovvero, se il modello può essere considerato funzionale o disfunzionale alla vita sociale delle persone che "lo abitano".

<sup>1</sup> Bruno Maggi "Lavoro, organizzazione e salute" Tirrenia Stampatori

Perché i codici emersi dall'indagine si possano ritenere validi c'è bisogno che tutte le interviste necessarie vengono effettuate e che l'adesione alla compilazione del questionario ROAQ-R deve risultare almeno del **51%** dell'organico del servizio in analisi.

Nella tabella N°1 sono riportati i valori che indicano le caratteristiche della dimensione psicosociale del processo organizzativo del servizio in analisi.

**Tabella N°1**  
**I codici di rilevazione della condizione di salute organizzativa<sup>2</sup>**

Media generale servizio compresa tra	Presenza di costrittività organizzative	Codice
<b>Da 1 a 2,59</b>	alta presenza di "costrittività organizzative" e di rischio per l'insorgenza di patologie stress-lavoro-collegate;	<b>rosso</b>
<b>Da 2,60 a 3</b>	media presenza di "costrittività organizzative" e di rischio per l'insorgenza di patologie stress-lavoro-collegate	<b>giallo</b>
<b>Da 3,01 a 4</b>	bassa presenza di "costrittività organizzative" e di rischio per l'insorgenza di patologie stress-lavoro-collegate.	<b>verde</b>

## Strumenti

### 4.1 Intervista.

Le interviste semi strutturate vengono somministrate esclusivamente ai Direttori di Presidio e/o di Servizio e alle Posizioni Organizzative e/o ai Coordinatori dei servizi e/o dei Presidi. Le interviste hanno il compito di individuare le eccellenze o al contrario gli aspetti problematici. Le interviste hanno il compito di raccogliere informazioni di tipo qualitativo del sistema di analisi e di permettere un riscontro incrociato delle informazioni con quanto emergerà dalla lettura delle informazioni quantitative relative ai risultati del questionario R.O.A.Q.-R. Qualora siano presenti o prevalgano aspetti problematici in grado di rendere complessa la vita sociale e lavorativa del gruppo, il sistema APOLIS è in grado di identificare le costrittività psicosociali che rendono la situazione complicata in grado di creare una condizione di poca salute organizzativa e di individuare le disfunzionalità della cultura organizzativa che la determina.

- In una prima area dell'intervista, relativa agli aspetti strutturali, vengono esaminate le caratteristiche fisico-ambientali delle sedi di lavoro, il parere sulla sicurezza della struttura, la composizione del personale dipendente e l'idoneità degli strumenti tecnologici, rilevando parallelamente agli elementi oggettivi anche la connotazione, soggettivamente attribuita, ad essi.
- In una seconda area si effettua un'analisi degli aspetti organizzativi, quali la definizione di procedure di lavoro, distribuzione delle responsabilità, la definizione dei carichi di lavoro, delle turnazioni, degli orari, con l'obiettivo di evidenziare le capacità manageriali del singolo responsabile ed il modello di gerarchia.
- Un'altra sezione approfondisce il modello di comunicazione e la dinamica di trasmissione delle informazioni sia in senso verticale che orizzontale, in particolare distinguendo tra un livello comunicativo formale, relativo ad esempio alle riunioni di servizio, ed un livello comunicativo informale-affettivo, indagando poi la consapevolezza della tipologia delle relazioni umane.
- Vengono rilevate anche la valutazione del Responsabile in merito alle caratteristiche relazionali del gruppo di lavoro, al clima affettivo nel Servizio, all'eventuale presenza di elementi di disagio.
- Si analizza il modello di leadership esercitata in relazione alle caratteristiche di personalità del dirigente, evidenziando il livello di consapevolezza del legame fra aspetti della personalità e stile dirigenziale. Si è, inoltre, rilevata la sensazione associata all'adempimento del ruolo, il livello di soddisfazione personale, la modalità di interazione con la Direzione e con i dirigenti di altri servizi negli aspetti comunicativi, relazionali ed organizzativi.
- L'ultima parte dell'intervista prevede la richiesta di evidenziare i punti di forza e di debolezza del servizio.

L'utilizzo, inoltre, delle domande *aperte* consente di esplorare le percezioni, le valutazioni e gli aspetti culturali di riferimento propri del dirigente e permette anche l'emergere dei suoi elementi di progettualità e di cambiamento.

### 4.2 Questionario R.O.A.Q.-R<sup>3/4</sup>.

<sup>2</sup> Tale graduazione è stata costruita sulla base dei quattro livelli di risposta previsti dal questionario, che sono: "per nulla", "poco", "abbastanza", "molto".

<sup>3</sup> L'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ha riconosciuto il ROAQ-R come uno dei due strumenti Italiani utili alla valutazione dei processi organizzativi ai fini della prevenzione delle patologie stress lavoro correlato riferito agli ambienti di lavoro ([www.healthy-workplaces.eu/it.tools-and-resurces/pratical-tools/national-tools](http://www.healthy-workplaces.eu/it.tools-and-resurces/pratical-tools/national-tools))

<sup>4</sup> Per il tipo di domande e di valutazioni da esprimere, la fase di validazione ha mostrato che questo strumento non si presta alla somministrazione su coloro che hanno incarichi di tipo organizzativo.

Questionario per la rilevazione della salute organizzativa R.O.A.Q.-Sanità (Risk Organization Assessment Questionnaire-Riduced), costruito dal Dott. Enzo Cordaro e dalla Dott.ssa Deianira Di Nicola.

Il questionario è organizzato su cinque fattori:

- **F1, variabile di azione:** “Adeguatezza dei flussi d’azioni comunicazionali”. Quanto il rapporto fra il dipendente e il servizio è flessibile e corretto, grazie alla definizione di regole chiare, trasparenti e coerenti.
- **F2 variabile emozionale:** “Coinvolgimento con l’oggetto di lavoro”. Quanto il lavoro svolto gratifica gli aspetti reali, ideali e relazionali.
- **F3 variabile di azione:** “Rispetto del rapporto tra vita privata e vita lavorativa”. Quanto l’organizzazione dei processi lavorativi rispetta l’equilibrio fra di lavoro e la vita privata, considerando tale equilibrio una variabile che incide sulla struttura organizzativa.
- **F4 variabile emozionale:** “Clima relazionale”. Quanto l’organizzazione favorisce un clima relazionale adeguato, riconosce e stimola le potenzialità del dipendente, ne favorisce l’autonomia, lo sostiene nel suo lavoro, attua coerenza di comportamenti, garantendo procedure chiare, precise e trasparenti.
- **F5 variabile di azione:** “non si attuano comportamenti tendenti a creare disagio lavorativo”.

L’utilizzo di entrambi gli strumenti permette di raccogliere informazioni sulle variabili ambientali, organizzative e relazionali, in particolare:

- sul funzionamento organizzativo del servizio e dell’azienda, (ottenute prevalentemente dal R.O.A.Q.-R);
- sulla qualità delle relazioni e della comunicazione fra le persone e fra esse e l’organizzazione.

Qualora siano presenti o prevalgano aspetti problematici in grado di rendere complessa la vita sociale e lavorativa del gruppo, il sistema ROAQ-R è in grado di identificare le costrittività psicosociali che rendono la situazione complicata e creare il rischio dell’insorgenza di patologie stress lavoro correlato, di individuare le disfunzionalità della cultura organizzativa che la determinano.

Il questionario ROAQ-R è stato pensato per valutare la dimensione psicosociale dei processi organizzativi; pertanto, non chiede valutazioni sul senso del benessere soggettivo del compilatore, ma richiede i **pareri sulla struttura organizzativa** in merito alle cinque aree in analisi (4.2 e 4.3 pag. 3 e 4), e che i cinque gruppi di variabili rappresentano la modalità con cui è composta la dimensione psicosociale dei processi organizzativi. I **codici di rischio psicosociale e i codici riferiti alla salute organizzativa** sono elaborati sulla base dei dati quantitativi emersi dallo score del questionario ROAQ-R, il quale attribuisce informazioni di tipo quantitativo del sistema in analisi. Detti dati sono poi incrociati con i dati qualitativi emersi Dalle interviste e dei focus group, ed infine sottoposti all’ultima valutazione attraverso l’uso dell’albero decisionale (vedi pag. 5). I codici sono per cui la risultanza di più elementi conoscitivi.

#### 4.3 assegnazione codice di rischio

Ad ogni servizio viene attribuito un codice che quantifica il rischio. I codici permettono di avere una immediata consapevolezza sul possibile danno a carico dei lavoratori, correlabile a costrittività organizzativa o cattiva salute organizzativa.

I codici sono contrassegnati da colori nel seguente modo:

- **Verde = rischio basso**
- **Giallo = rischio medio**
- **Rosso = rischio alto**

I limiti delle classi si costituiscono prendendo in considerazione due criteri:

1. la posizione della media del singolo servizio rispetto alla media del Dipartimento, Distretto o Presidio ospedaliero, (la media del servizio supera o non supera la media del distretto o Presidio ospedaliero);
2. il numero delle criticità del servizio in esame, intendendo per criticità quel fattore che nel valore medio è inferiore al valore dello stesso fattore calcolato sul Dipartimento, Distretto o Presidio Ospedaliero;

A parziale modifica dei criteri sopra citati, per riuscire a garantire un’equa valutazione dei casi dubbi, ove si manifesta un servizio senza criticità, ma con un valore medio inferiore al valore medio di un altro servizio con criticità, si assegna comunque un codice giallo.

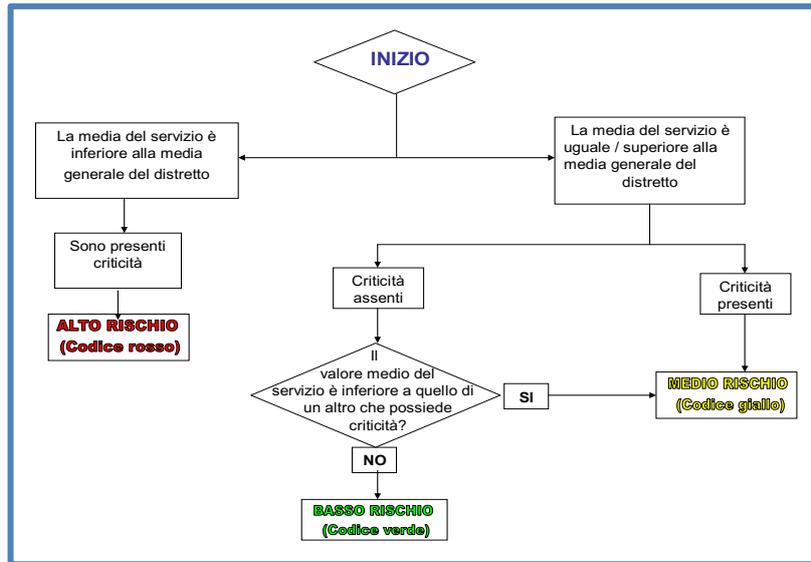
In particolare:

**Alto rischio = codice rosso** a tutti quei servizi che presentano una media inferiore a quella generale del distretto e che rilevano anche un solo fattore critico, (non è possibile ottenere una media inferiore a quella del servizio senza presentare almeno una criticità);

**Medio rischio = codice giallo** a tutti quei servizi che presentano una media superiore a quella generale del distretto e che presentano almeno una criticità; oppure un servizio senza criticità ma con una media inferiore a quella di un altro servizio che contiene una o più criticità.

**Basso rischio = codice verde** a tutti quei servizi che presentano una media generale superiore a quella generale del distretto e che non presentano alcuna criticità. Vedi il modello di albero decisionale.

Nel grafico sotto riportato è riportato l'albero decisionale che serve per guidare all'attribuzione dei codici di rischio come descritto nei capoversi precedenti.



## 5. Seconda Fase

### Valori riferiti alla salute organizzativa

#### Strumenti di approfondimento

##### 5.1 focus-group<sup>5</sup>

Successivamente alla rilevazione dei codici riferiti alla dimensione psicosociale del processo organizzativi, si attivano degli incontri di focus-group con un gruppo statisticamente conformato, la conduzione dei focus group segue le due modalità definite "topic guide" e "questioning".

Lo scopo prioritario è quello di avere ulteriori informazioni della vita sociale del gruppo di lavoro in analisi. I dati vengono recepiti attraverso il confronto con coloro che "abitano quel sistema operativo" e che vivono in modo diretto le problematiche organizzative e strutturali del sistema.

I focus group così progettati e condotti permettono di dare maggiori informazioni di tipo qualitativo nel sistema e contemporaneamente evincere con maggiore sicurezza le problematiche organizzative che è opportuno modificare per garantire una riduzione dei rischi di patologie derivate da un'attività lavorativa stressante e per un miglioramento della vita sociale degli individui nel gruppo e delle loro prestazioni professionali.

Tutti i dati recepiti dall'attività svolta, sia di approfondimento della condizione psicosociale dei processi organizzativi con gli strumenti sopradescritti, e sia attraverso i focus-group condotti per gli approfondimenti della condizione di salute organizzativa, sono necessari per definire i codici relativi al benessere organizzativo<sup>6</sup> (vedi tabella N°2), e, in ultima istanza, hanno anche lo scopo di tracciare una prima ipotesi di progetto di modifica in grado di contrastare le complessità riscontrate.

Tabella N°2

Valore	Definizione
--------	-------------

<sup>5</sup> Prof. Vanda Lucia Zammuner "I focus group" ed. Il Mulino

<sup>6</sup> Si valuta la salute organizzativa secondo parametri statisticamente riscontrati che sono riportati nella tabella N°2. Per l'interpretazione dei dati si confrontano i valori delle variabili con gli intervalli della scala del questionario.



Fino al valore 1.5	<b>Assenza di salute</b>
Da 1.55 a 2.74	<b>Poca salute</b>
Da 2.75 a 3.4	<b>Abbastanza in salute</b>
Da 3.45 a 4.0	<b>Buona salute</b>

### 6. Terza fase il cambiamento

Nella terza ed ultima fase del lavoro il progetto provvisorio definito dal focus group sarà esaminato valutato da parte di tutti i dirigenti interessati al sistema di analisi al fine di porre delle possibili modifiche E comporre in conclusione un progetto finale condiviso e da mettere in opera in un tempo operativo possibile.

### 7. Tempistica

La tempistica al fine di effettuare il lavoro sopra definito varia sulla base delle problematiche orari e dei turni degli operatori dei presidi ospedalieri in questione.

L'attività si compone di:

- Interviste ai vari Direttori dei Servizi, dei dirigenti di UOS e dei Dirigenti di Comparto della durata di circa un'ora e 30 minuti ad intervista;
- Compilazione e raccolta dei questionari ROAQ-R, un tempo condizionato dalla presenza degli operatori, dal loro impegno per lavorativo e dalla loro disponibilità;
- Attività di focus group che ha una durata incontro di circa due ore per un numero di incontri che varia sulla base della capacità del gruppo di rendere sintetico il proprio operato;
- Tempi per la compilazione delle singole relazioni conclusive.

Dr. Enzo Cordaro  
*Enzo Cordaro*

### Allegato N°3

#### **Ambulatorio per la valutazione analisi e breve sostegno degli operatori in sofferenza per motivi riferiti alla dimensione lavorativa o a seguito di aggressioni nell'ambito lavorativo**

##### **Ambulatorio clinico sul disagio tra lavoro**

L'accesso all'ambulatorio sul disagio dal lavoro è possibile o tramite richiesta individuale dell'operatore che percepisce un proprio disagio lavorativo o tramite richiesta formale da parte del medico competente per l'approfondimento sulle condizioni psicologiche individuali, che, secondo l'avviso clinico del medico competente, hanno esigenza di approfondimenti diagnostici.

L'accesso al servizio sarà permesso secondo due criteri:

- Su richiesta individuale dell'operatore che vive una condizione di un disagio percepito come un disagio lavorativo. In questo caso si ha un rapporto diretto tra lo specialista psicologo psicoterapeuta e il soggetto richiedente. Per questa tipologia di attività dell'ambulatorio non si rilasciano relazioni e/o certificazioni conclusive, ma ha come scopo esclusivo quello di definire uno spazio di elaborazione all'operatore richiedente, per comprendere ed elaborare il proprio disagio;
- Su richiesta del medico competente, in questo caso l'attività dell'ambulatorio assume una valenza di consulenza e diviene un'attività che ha come scopo principale di rilasciare una relazione conclusiva che contenga una diagnosi sulla condizione psicopatologica del soggetto, e una valutazione dinamica in grado di descrivere le capacità residue dell'operatore per permettere una più congrua prescrizione lavorativa da parte del Medico Competente.

Le attività espresse nell'ambito dell'ambulatorio clinico sul disagio da lavoro si caratterizzano in: breve sostegno con colloqui agli operatori che ne fanno richiesta (massimo tre colloqui); valutazione clinica della dimensione psicologica del soggetto attraverso l'uso di strumenti di indagine appropriati; stesura della relazione conclusiva qualora se ne ravvisi la necessità, o, in alternativa, la richiesta di una relazione formale effettuata da parte del medico competente.

Dr. Enzo Cordaro  
*Enzo Cordaro*

#### **Allegato N°4**

##### **Analisi e valutazione degli aspetti comunicativi e relazionali degli eventi aggressivi subiti dagli operatori dell'Azienda Sanitaria Roma1**

Attività di analisi dell'episodio aggressivo allo scopo di approfondimento i processi comunicativi e i modelli relazionali che si sono articolati, sia riferiti alla coppia aggressore (utente) aggredito (operatore), e sia riferita alla possibilità e alla capacità di supporto agli eventi eccezionali da parte del gruppo di lavoro. L'attività si compone di focus-group con gli operatori il gruppo di lavoro in cui si è svolto l'atto aggressivo e con colloqui individuali. Qualora si evinca la necessità di supporto psicologico sarà la persona sarà inviata all'ambulatorio sul disagio del lavoro. In conclusione, sarà stilata una breve relazione sulle caratteristiche sopra sottolineate.

L'attività dei professionisti di APOLIS si svolgerà in stretto collegamento con il responsabile del rischio clinico e il responsabile servizi prevenzione protezione.

**Dr. Enzo Cordaro**  
*Enzo Cordaro*