Azienda Sanitaria Locale
Avezzano, Sulmona, L'Aquila

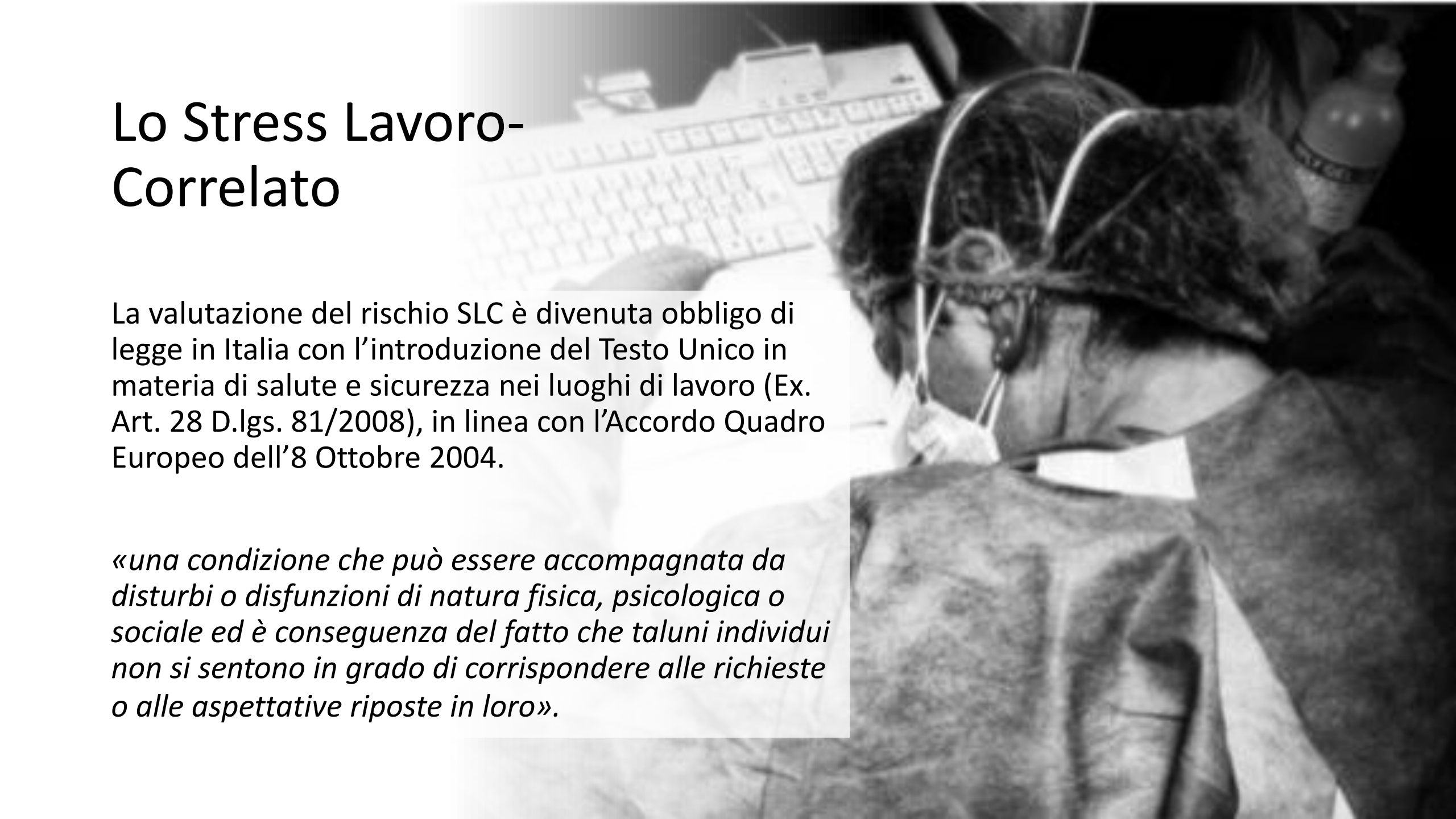
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Stress lavoro-correlato nei Lavoratori della sanità; analisi, misurazione, gestione.

C. Cipollone, R. Martinelli, G. Triggianese, L. Fabiani

Lanciano, 13 Aprile 2024

Lo Stress Lavoro-Correlato



La valutazione del rischio SLC è divenuta obbligo di legge in Italia con l'introduzione del Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Ex. Art. 28 D.lgs. 81/2008), in linea con l'Accordo Quadro Europeo dell'8 Ottobre 2004.

«una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro».

Il Dipartimento di Emergenza Accettazione della ASL 1 Abruzzo

- ✓ Pronto Soccorso e Punti di Primo Intervento
- ✓ 118
- ✓ Anestesia e Rianimazione
- ✓ Zona Grigia/Holding Area
- ✓ Blocco Operatorio
- ✓ Pre-ospedalizzazione e Day Surgery

Perché iniziare dal D.E.A.

“Emergency physicians and nurses belong to a self-selective professional group that faces high work demands, great responsibility, strong commitment, and job insecurity”

Ilić IM, Arandjelović MŽ, Jovanović JM, Nešić MM. Relationships of work-related psychosocial risks, stress, individual factors and burnout - Questionnaire survey among emergency physicians and nurses. Med Pr. 2017 Mar 24;68(2):167-178. English. doi: 10.13075/mp.5893.00516. Epub 2017 Mar 13. PMID: 28345677.

“In addition, the COVID-19 pandemic has had a significant impact on the mental well-being of hospital systems and personnel”

Raudenská J, Steinerová V, Javůrková A, Urits I, Kaye AD, Viswanath O, Varrassi G. Occupational burnout syndrome and post-traumatic stress among healthcare professionals during the novel coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic. Best Pract Res Clin Anaesthesiol. 2020 Sep;34(3):553-560. doi: 10.1016/j.bpa.2020.07.008. Epub 2020 Jul 18. PMID: 33004166; PMCID: PMC7367798.

“The concern about exposure to COVID-19 and its occurrence appears to be high among physicians working in the emergency department”

Somville F, Vanspringel G, De Cauwer H, Franck E, Van Bogaert P. Work stress-related problems in physicians in the time of COVID-19. Int J Occup Med Environ Health. 2021 Jun 28;34(3):373-383. doi: 10.13075/ijomeh.1896.01674. Epub 2021 Jan 8. PMID: 33559645.

La valutazione

Ai Lavoratori afferenti al D.E.A., è stato somministrato, il questionario *“HSE Management Standards Work-Related Stress Indicator Tool”* (versione italiana), strumento indicatore proposto per la valutazione approfondita dalla metodologia INAIL 2017.

- ✓ Preventiva raccolta di un consenso informato
- ✓ Approvazione del C.E. per l’utilizzo dei dati a fini di ricerca scientifica
- ✓ Periodo di somministrazione Marzo 2022-Maggio 2022 (fine dell’emergenza pandemica)

Elliott Erwitt, 1966

Il questionario HSE

Strumento validato, anonimo, di facile somministrazione che permette di rilevare il livello attuale di rischio di SLC e compararlo con il target da raggiungere.

È composto da **35 «item»** che indagano **6 dimensioni della vita lavorativa** e permette di ottenere dati su gruppi omogenei:

1. ***Demand*** (8 item): carico lavorativo, organizzazione del lavoro e contesto lavorativo;

2. ***Control*** (6 item): autonomia/controllo dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa;

3.1 ***Managers' support*** (5 item): incoraggiamento, supporto e risorse fornite dall'azienda e dai superiori;

3.2 ***Peer support*** (4 item): incoraggiamento, supporto e risorse fornite dai colleghi;

4. ***Relationships*** (4 item): relazioni interpersonali e promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti;

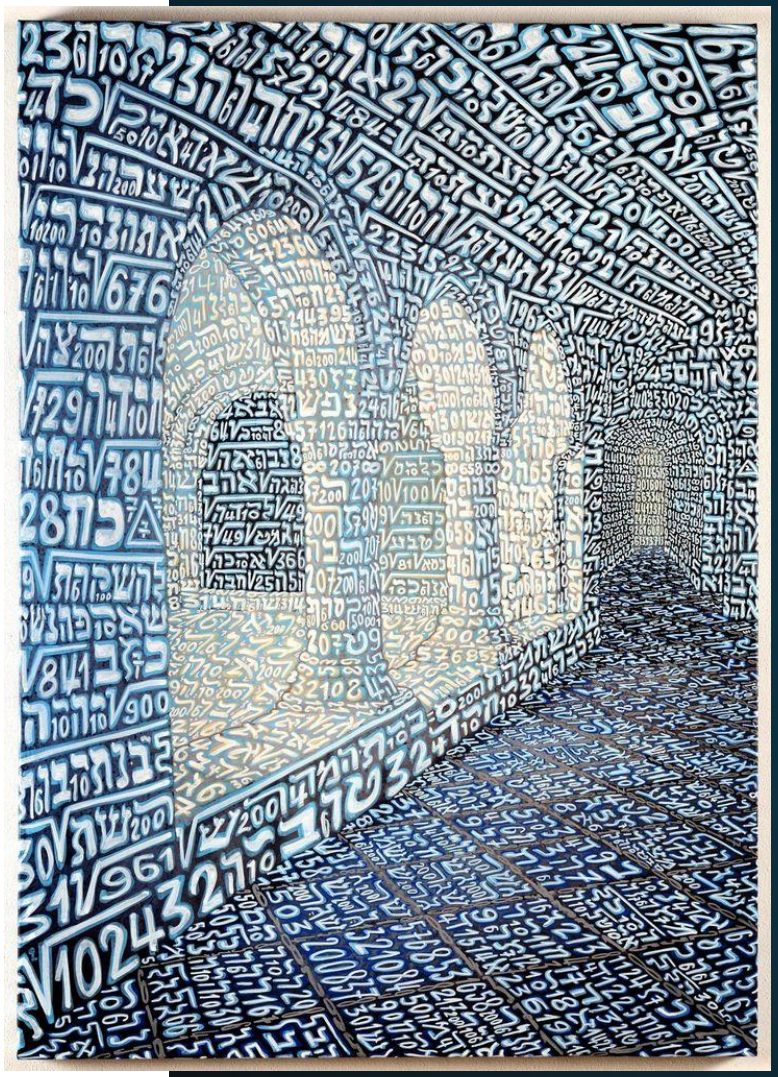
5. ***Role*** (5 item): consapevolezza del lavoratore alla posizione che riveste nell'organizzazione;

6. ***Change*** (3 item): in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale.

L’analisi dei dati

L’analisi statistica è stata svolta avvalendoci del «package» statistico STATA/BE 17.0 e un valore di $p<0.05$ è stato considerato statisticamente significativo.

In accordo con il relativo codice colore di riferimento del software INAIL traducibile in **esito negativo** (**verde** e **blu**) o **esito positivo** (**giallo** e **rosso**), **più è basso il valore medio di risposta, più è elevato il rischio di SLC**.



Tobia Rava, *Kunst*

Il nostro campione

Sono stati raccolti **406 questionari** (**143 maschi**, **248 femmine**, **15 persone non dichiaravano il genere**) tra i dipendenti del DEA (difficoltà, in quel periodo storico, di avere un «denominatore» preciso).

La quasi totalità del campione è di nazionalità italiana (371 persone di nazionalità italiana, 4 di nazionalità non italiana, 31 persone non fornivano il dato).

Il **47.45 % del campione** aveva un'età compresa tra i **31-50 anni**, il **42.35 % un'età >= 51 anni**, **10.20% < 30 anni**, il restante non dichiarava l'età.

In base alla mansione il campione era composto da **195 (49.87%) medici**, **110 (28.13 %) infermieri**; il 22.07% (101) svolgeva **altre mansioni.**

TABLE 1. SOCIO-DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS OF THE SAMPLE

	Total N=406
SEX, N (%)	
MEN	143 (36.57)
WOMEN	248 (63.43)
AGE CLASSES, N (%)	
<30 ANNI	40 (10.20)
31-50 ANNI	186 (47.45)
>51 ANNI	166 (42.35)
NATIONALITY, N (%)	
ITALIAN	371 (98.93)
NON-ITALIAN	4 (1.07)
TYPE OF CONTRACT, N (%)	
COLLABORATION	17 (4.38)
TEMPING	23 (5.93)
FIXED-TERM	71 (18.30)
PERMANENT	276 (71.13)
OTHER	1 (0.26)
OPERATING UNITS, N (%)	
118	47 (12.02)
EMERGENCY ROOM	91 (23.27)
ANESTHESIA, INTENSIVE CARE	58 (14.83)
GREY AREA	17 (4.35)
SURGERY UNIT	16 (4.09)
PREOSPEDALIZATION, DAY SURGERY, SURGERY VENOUS ACCESSES	10 (2.56)
PEDIATRIC EMERGENCY ROOM	10 (2.56)
UNREPORTED	142 (36.32)
ROLE, N (%)	
SOCIOMEDICAL OPERATOR	1 (0.26)
NURSE	70 (17.90)
DOCTOR	195 (49.87)
OTHER	85 (21.74)
HEAD NURSE	40 (10.23)
WORKPLACE, N (%)	
L'AQUILA	140 (34.48)
MARSICA	128 (31.53)
PELIGNA AREA	138 (33.99)

I risultati

Dall'analisi dei questionari raccolti, **nel confronto per sesso**, **non sono state evidenziate differenze per nessuna delle dimensioni investigate**, **ma sono emerse differenze statisticamente significative per singole affermazioni**, con punteggi più elevati negli uomini. In particolare, i punteggi riscontrati **nelle donne** per le affermazioni ***«I am unable to take sufficient breaks»*** (3.13±1.04**)**, ***«I have some say over the way I work»*** (3.59±1.10), ***«Relationships at work are strained»*** (3.12±1.19) e ***«I have sufficient opportunities to question managers about change at work»*** (3.16±1.23) richiedono una **chiara necessità di miglioramento**.

Per le dimensioni *«Managers' Support»* e *«Peer Support»* non sono emerse differenze tra i due sessi per nessuna delle affermazioni riportate nel questionario.

I risultati

		Total	Men	Women	p-value*
		N=406	n (%)	n (%)	
			141 (36.53)	265 (63.47)	
12	I have to neglect some tasks because I have too much to do	3.37±1.12	3.65±1.10	3.24±1.09	**<0.001**
16	I am unable to take sufficient breaks	3.23±1.08	3.42±1.10	3.13±1.04	**0.007**
25	I have some say over the way I work	3.68±1.11	3.88±1.05	3.59±1.10	**0.004**
34	Relationships at work are strained	3.23±1.19	3.48±1.07	3.12±1.19	**0.004**
26	I have sufficient opportunities to question managers about change at work	3.27±1.23	3.45±1.21	3.16±1.23	**0.016**

Stratificazione per sesso per singolo item. (Sono riportati i soli risultati statisticamente significativi)

I risultati

Nel **confronto tra classi di età**, sono emerse **differenze statisticamente significative nelle dimensioni *«Demands»*, *«Peer Support»*, *«Relationships»***, oltre a **differenze per singole affermazioni per le altre dimensioni**.

Riguardo alla dimensione ***«Demands»***, i punteggi medi per le classi **31-50 anni e ≥51 anni sono risultati buoni ma da migliorare**.

I **punteggi** per l'area **«Peer support»**, **aumentano con il diminuire dell'età anagrafica** e sono riconducibili ai punteggi attribuiti a tutte le affermazioni dell'area, ad eccezione dell'accordo espresso rispetto all'affermazione *«I receive the respect at work I deserve from colleagues»;* ciò indica una **chiara necessità di miglioramento**.

Per l'area ***«Relationships»***, i **punteggi più bassi si riscontrano nella classe 31-50 anni.** I punteggi medi per le classi di età >30 anni richiedono **azioni urgenti**, così come indicato dal punteggio attribuito all'affermazione *«I can decide when to take a break»* della dimensione ***«Control»***. **Azioni urgenti** sono indicate anche per la **classe ≥51 anni** riguardo alla **disponibilità di ascolto dei colleghi** (della dimensione ***«Peer Support»***) e sulla **chiarezza delle aspettative nel proprio lavoro per la classe 31-50 anni** (della dimensione ***«Role»***).

I risultati

		Total	≤30 years	31-50 years	≥51 years	p-value*
		N=392	n (%)	n (%)	n (%)	
			40 (10.20)	186 (47.45)	166 (42.35)	
2	I can decide when to take a break	3.01±1.25	3.48±1.06	3.12±1.17	2.79±1.29	**0.002**
8	I am given supportive feedback on the work I do	3.37±1.12	3.83±0.87	3.40±1.09	3.26±1.15	**0.024**
7	If work gets difficult, my colleagues will help me	3.96±1.05	4.28±0.85	4.08±0.96	3.74±1.15	**0.002**
24	I get the help and support I need from colleagues	3.84±0.99	4.00±1.15	3.92±0.99	3.73±0.90	**0.011**
31	My colleagues are willing to listen to my work-related problems	3.62±1.08	4.05±0.81	3.69±1.00	3.45±1.16	**0.006**
34	Relationships at work are strained	3.23±1.19	3.83±1.01	3.12±1.18	3.20±1.19	**0.002**
1	I am clear what is expected of me at work	4.19±1.24	4.20±1.18	4.09±1.24	4.31±1.24	**0.014**
28	Staff are always consulted about change at work	3.03±1.22	3.43±0.96	2.91±1.17	3.13±1.28	**0.030**

Stratificazione per classe d'età per singolo item. (Sono riportati i soli risultati statisticamente significativi)

I risultati

La **stratificazione per mansione** (medici/comparto) ha evidenziato differenze statisticamente significative per l'area ***«Peer Support»***, con punteggi più elevati tra i medici rispetto ai **non medici**, per i quali i punteggi medi indicano una **chiara necessità di miglioramento**, soprattutto in relazione all'**aiuto da parte dei colleghi nei momenti di difficoltà lavorativa.**

Due quesiti dell'area ***«Control»*** hanno evidenziato punteggi critici che richiedono un'azione urgente o almeno una **chiara necessità di miglioramento**. In particolare, all'affermazione ***«I can decide when to take a break»*** corrispondono punteggi più bassi tra i **non medici** rispetto al personale medico, ma per entrambi si è nell'ambito della necessità di urgenti azioni.

Viceversa, all'affermazione ***«My working time can be flexible»*** corrispondono **punteggi più bassi per i medici.** Nell'area ***«Managers' Support»*** si sono riscontrate differenze statisticamente significative per i punteggi ottenuti dall'affermazione ***«My line manager encourages me at work»***: il punteggio medio è risultato più basso per il **personale medico** rispetto a quello non medico, ma per entrambi si è nell'ambito della necessità di azioni urgenti.

I risultati

		Total	No doctor	Doctor	p-value*
		N=398	n (%)	n (%)	
			200 (50.25)	198 (49.75)	
2	I can decide when to take a break	3.01±1.25	2.80±1.30	3.25±1.11	**<0.001**
30	My working time can be flexible	2.83±1.33	2.99±1.36	2.70±1.25	**0.027**
35	My line manager encourages me at work	3.22±1.27	3.36±1.28	3.10±1.21	**0.030**
7	If work gets difficult, my colleagues will help me	3.96±1.05	3.76±1.16	4.19±0.88	**<0.001**

Stratificazione per mansione per singolo item. (Sono riportati i soli risultati statisticamente significativi)

I *focus group*

Successivamente all'analisi dei risultati, sono stati organizzati dei Focus Group, dedicati ai Lavoratori del D.E.A., delle tre sedi (L'Aquila, Avezzano, Sulmona-Castel di Sangro).

L'invito per i Lavoratori, è stato trasmesso tramite comunicazione, inoltrata a mezzo protocollo interno, al Direttore del Dipartimento ed ai Direttori di Unità Operativa. Inoltre, sono stati attivamente coinvolti i Coordinatori Infermieristici delle rispettive U.O., per condividere le modalità di svolgimento degli incontri e per sensibilizzare i Lavoratori sull'importanza della partecipazione.

Luigi Ghirri, Il molo, Trieste, 1988

I *focus group*

- ✓Tre incontri (in programma ulteriori giornate) rispettivamente nelle sedi: P.O. di Avezzano (per i lavoratori dell'area Marsica), P.O. Sulmona (per i lavoratori dell'area peligno-sangrina) e P.O. dell'Aquila;
- ✓Gruppi di circa 10 Lavoratori;
- ✓Partecipazione dei Medici Competenti di sede, la Coordinatrice dell'U.O.S.D. Medici Competenti ed Autorizzati, ed i Medici Specializzandi assegnati presso la nostra Unità Operativa;
- ✓Incontri effettuati in orario di lavoro, sentita anche l'U.O.C. del Personale.

I *focus group*

SEDE	LAVORATORI	MANSIONE	UNITA' OPERATIVE
P.O. AVEZZANO	n.12	n. 9 infermieri	Rianimazione, P.S., 118
		n. 2 medici	
		n. 1 OSS	
P.O. L'AQUILA	n.5	n. 4 infermieri	Rianimazione, P.S.
		n. 1 medico	
P.O. SULMONA	n.10	n. 1 infermiere	Rianimazione, P.S., 118
		n. 3 medici	
		n. 4 OSS	
		n. 2 autisti	

	INDICATORI/ITEM MAGGIORMENTE CRITICI	ASPETTI CRITICI	LIVELLO CONDIVISIONE	PROPOSTE DI INTERVENTI DEI LAVORATORI	TARGET	ULTERIORI COMMENTI
AUTONOMIA DECISIONALE / CONTROLLO	2. Posso decidere quando fare una pausa	Ritmi e carico di lavoro eccessivi non permettono pause sufficienti	Alto	Assunzione di personale	O	Carenze organizzative aggravano l'onere del normale carico di lavoro: es. assente figura del «bed manager» in alcune sedi
	15. Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro	Presenza di libertà decisionale, anche se non sempre a causa della tipologia di lavoro	Alto	Possibilità di effettuare «brainstorming» periodico (infermieri)	O/G	Alcune mansioni risentono di un minor grado di libertà (infermieri e OSS < medici)
	25. Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro	Problemi frequenti di comunicazione tra le parti	Alto	Migliorare le tecniche di comunicazione	L+I	-

	INDICATORI/ITEM MAGGIORMENTE CRITICI	ASPETTI CRITICI	LIVELLO CONDIVISIONE	PROPOSTE DI INTERVENTI DEI LAVORATORI	TARGET	ULTERIORI COMMENTI
SUPPORTO COLLEGHI/ MANAGEMENT	29. Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo	Scarso interesse nei confronti delle problematiche	Alto	Incontri periodici per discutere e condividere le problematiche	O/G	Divario con il management che non conosce/sottovaluta le problematiche dei lavoratori
	35. Il mio capo mi incoraggia nel lavoro	Scarsa attitudine al lavoro in team	Alto	Introduzione di una scheda di valutazione «bottom-up»	O	-
	31. I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	-	Alto	Focus group obbligatori	O /G	Proposta di periodici incontri con psicologo (per periodi post emergenziali)

	INDICATORI/ITEM MAGGIORMENTE CRITICI	ASPETTI CRITICI	LIVELLO CONDIVISIONE	PROPOSTE DI INTERVENTI DEI LAVORATORI	TARGET	ULTERIORI COMMENTI
RELAZIONI	21. Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni	Spesso la comunicazione tra le parti assume toni vessatori	Alto	Necessità di personale formato per la gestione dei conflitti	O	La mancanza di gratificazione personale si ripercuote negativamente sulla motivazione e sulla volontà di trovare soluzioni
	5. Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi		Alto	Corsi di comunicazione in ambito sanitario	O	Aggressioni non solo tra colleghi, ma anche da parte dell'utenza peggiorano il clima di tensione
	14. Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi		Alto	Formazione per la gestione dell'aggressività	O	-
	34. Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese		Alto	AUDIT periodici e diffusione di linee guida/protocolli chiari e condivisi che orientino tutti gli attori nei loro ruoli e doveri	O	

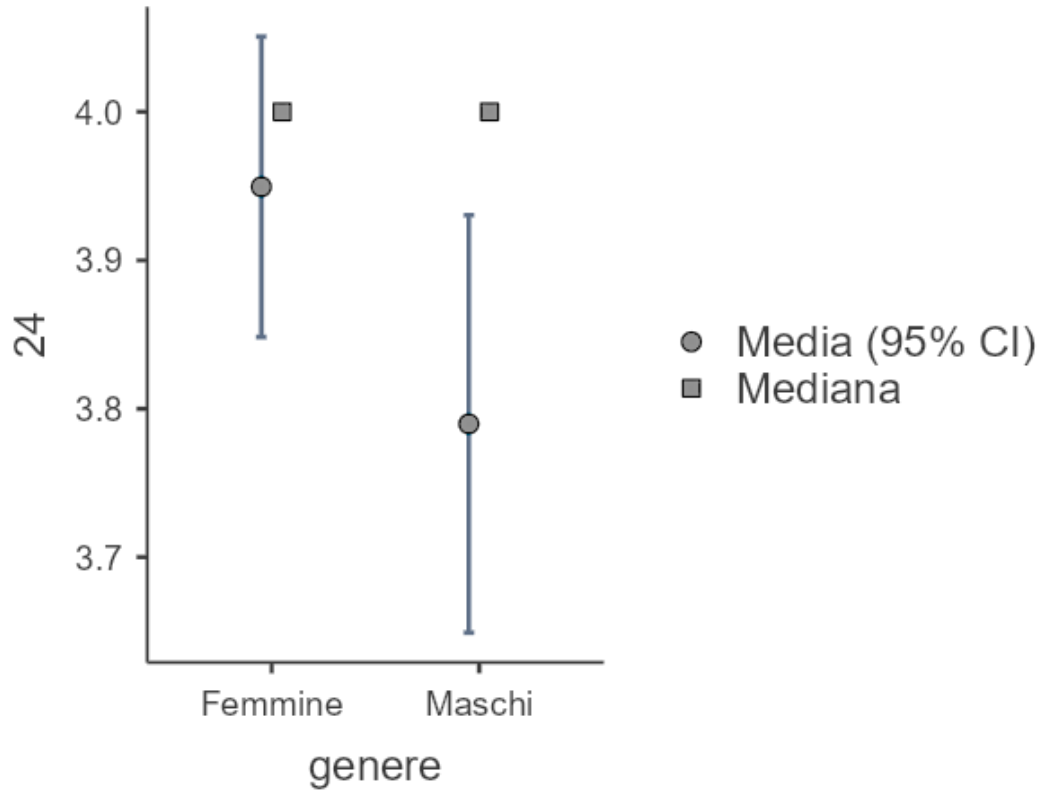
Azienda Sanitaria Locale
Avezzano, Sulmona, L'Aquila

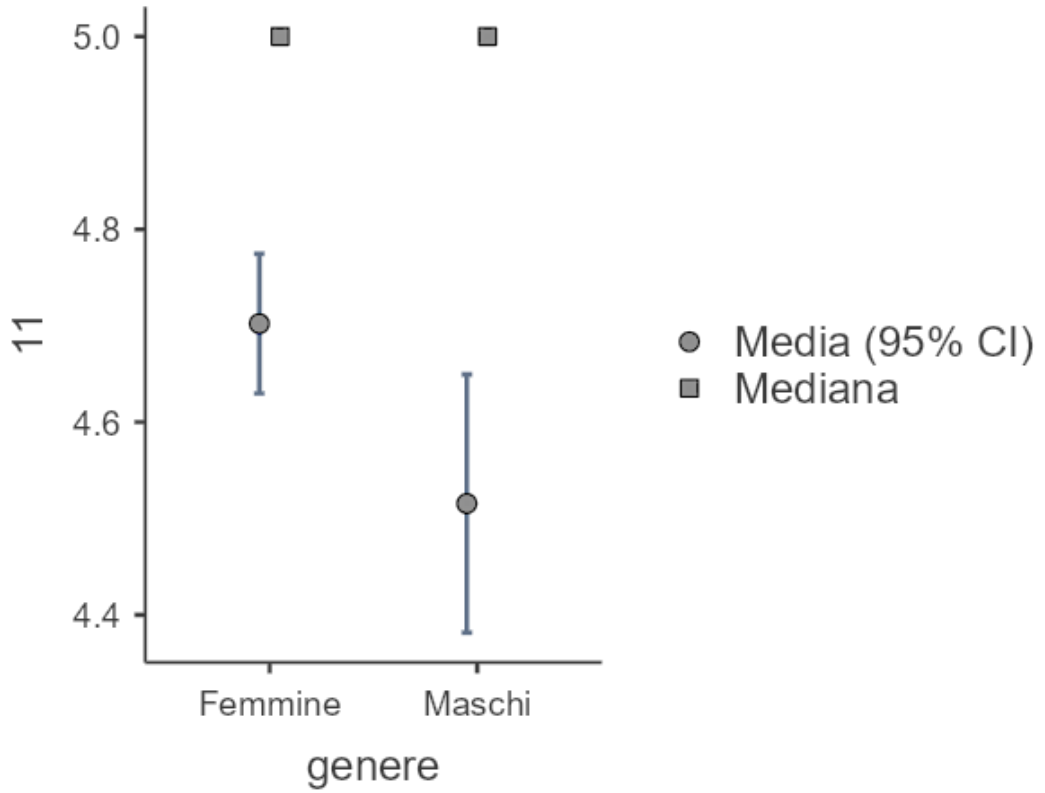
SOCIO-DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS OF THE SAMPLE

	Total N=503
SEX, N (%)	
MEN	163 (32.40)
WOMEN	327 (65.01)
AGE CLASSES, N (%)	
<30 ANNI	32 (10.20)
31-50 ANNI	254 (50.50)
>51 ANNI	202 (40.16)
NATIONALITY, N (%)	
ITALIAN	473 (94.04)
NON-ITALIAN	7 (1.39)
DEPARTMENTS, N (%)	
PREVENTION DEPARTMENT	14 (2.78)
MEDICAL DEPARTMENT	72 (14.31)
SURGICAL DEPARTMENT	66 (13.12)
MATERNAL-INFANTILE DEPARTMENT	15 (2.98)
TERRITORIAL ASSISTANCE DEPARTMENT	16 (3.18)
HEALTH DEPARTMENT	17 (3.38)
TECHNICAL DEPARTMENT	2 (0.40)
SERVICE DEPARTMENT	69 (13.72)
ADMINISTRATION DEPARTMENT	1 (0.20)
MENTAL HEALTH DEPARTMENT	33 (6.56)
UNREPORTED	198 (39.36)
ROLE, N (%)	
SOCIOMEDICAL OPERATOR	75 (14.91)
NURSE	176 (34.99)
DOCTOR	110 (21.87)
OTHER	116 (23.06)
HEAD NURSE	5 (0.99)

CONFRONTO PER SESSO

		Men n (%) 163 (32.40)	Women n (%) 327 (65.01)	p-value
11	I am clear what my duties and responsibilities are	4,52±0,867	4,7±0,66	**0.017**
24	I get the help and support I need from colleagues	3,79±0,899	3,95±0,92	**0.031**


24
4.0
3.9
3.8
3.7
Femmine
Maschi
genere
Media (95% CI)
Mediana

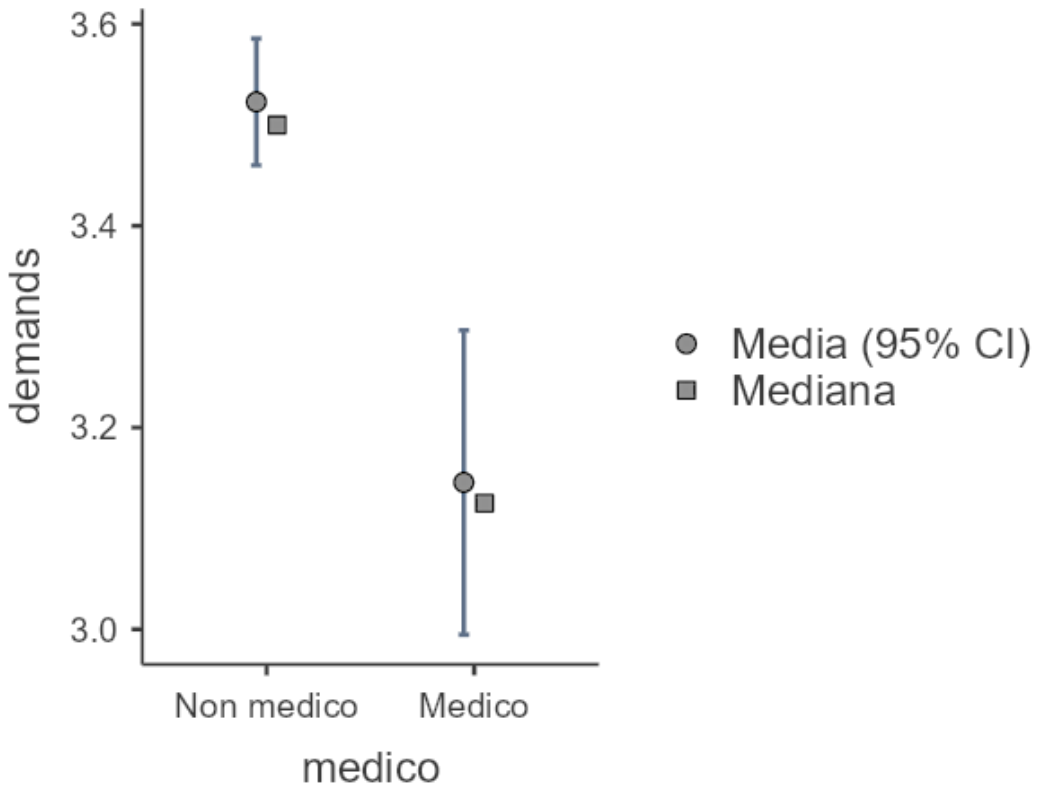

11
5.0
4.8
4.6
4.4
Femmine
Maschi
genere
Media (95% CI)
Mediana

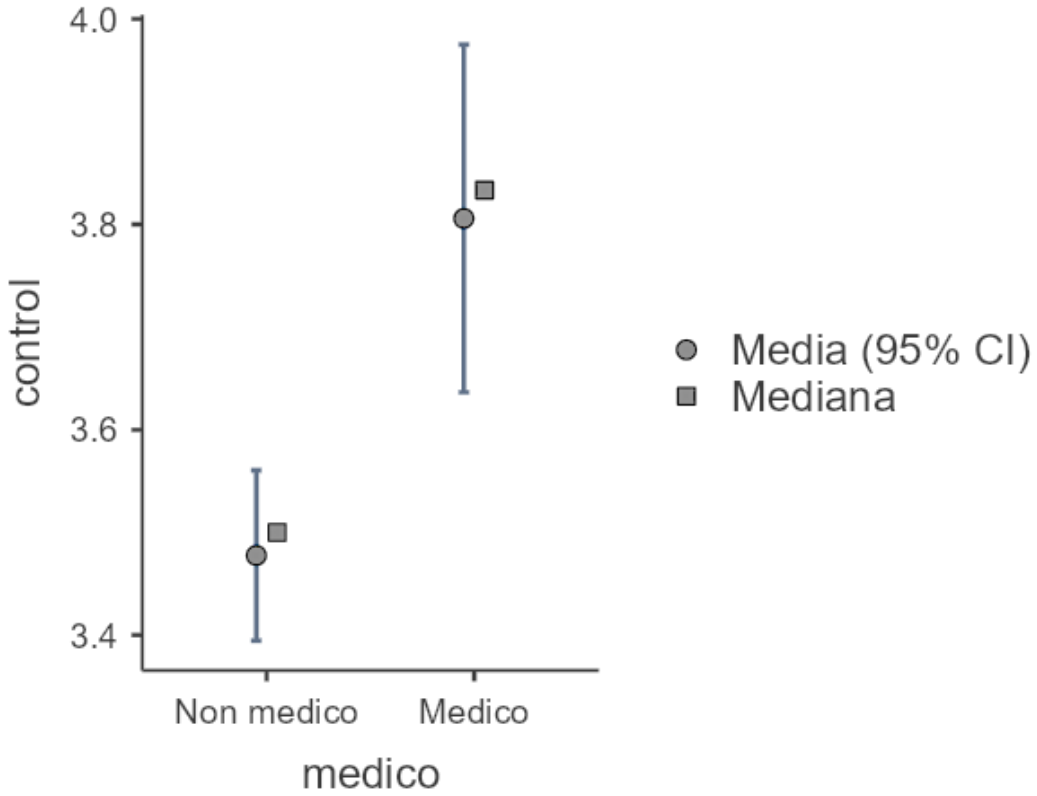
CONFRONTO PER CLASSI D'ETA

		≤30 years n (%) 32 (10.20)	31-50 years n (%) 254 (50.50)	≥51 years n (%) 202 (40.16)	p-value
4	I know how to go about getting my job done	4,6±0,6	4,6±0,6	4,8±0,5	**0.019**

CONFRONTO PER MANSIONE

	Doctor n (%) 110 (21.87)	No Doctor n (%) 327 (73.95)	p-value*
Demands	3,15±0,781	3,52±0,576	**< .001**
Control	3,81±0,877	3,48±0,757	**< .001**


3.6
3.4
3.2
3.0
demands
Non medico
Medico
medico
Media (95% CI)
Mediana


4.0
3.8
3.6
3.4
control
Non medico
Medico
medico
Media (95% CI)
Mediana

		Service Department	Medical Department	Prevention Department	Health Department	Mental Health Department	Maternal-Infantile Department	Surgical Department	Territorial Assistance Department	p-value
5	I know how to go about getting my job done	4,5±0,7	4,2±1,1	4,5±1,1	4,2±1	4,2±1	3,8±1,3	4,1±1,2	3,7±1,7	**0,004**
12	I have to neglect some tasks because I have too much to do	3,5±0,9	3,5±1	3,1±1,4	3,5±0,9	3,6±0,8	3,5±1	3,4±1	3,8±1	**0,016**
15	I have a choice in deciding how I do my work	3,7±1,2	4±0,8	4,1±0,9	3,8±1,1	3,6±1	2,9±1	3,5±1,1	3,9±1,5	**0,002**
20	I have to work very fast	2,6±1	2,5±1	2,9±1	2,5±0,7	3,1±0,9	2,5±1,3	2,3±0,9	3,8±1,1	**0,046**
23	I can rely on my line manager to help me out with a work problem	4±1,2	4,1±1	4±1,6	4,1±1,1	3,9±1,1	3,1±1,3	4,1±1,1	3,7±1,6	**0,024**
33	I am supported through emotionally demanding work	3,7±0,9	3,4±1,2	3,8±1,3	3,6±0,9	3,2±1,1	3,8±0,8	3,4±1	3,1±1,6	**0,018**
34	Relationships at work are strained	3,5±1,1	3,2±1,1	3,5±1,5	3,4±1,1	3,1±1,1	2,8±1,1	3,3±1,1	2,8±1,6	**0,029**

Grazie!