



**Forum Risk Management**

obiettivo sanità salute

**26-29 NOVEMBRE 2024**  
**AREZZO FIERE E CONGRESSI**

19



## COMPLESSITÀ DEI PROCESSI PRESIDIATI DAL SPP IN UN POLICLINICO HUB DI REGIONE LOMBARDIA



Fondazione IRCCS  
Policlinico San Matteo



Sistema Socio Sanitario  
Regione  
Lombardia

Andrea Bocchieri  
Direzione Generale  
SC Servizio Prevenzione e Protezione Az.le - Sicurezza

## COMPLESSITA'

- studiata dalla scienza moderna, si innesta nella scienza dei sistemi complessi sotto l'egida dell'informatizzazione (es. IA, Big Data Management, super-computer)
- grazie alla crescente inclinazione nell'indagine scientifica (sociologia, psicologia, biologia, bioingegneria, medicina, fisica, ...), può essere indagata nel comportamento reale solo rinunciando alle regole di linearità dei sistemi dinamici (un tempo assiomatiche)
- vengono osservati i correlati non evidenti

## COMPLIANCE

- centrata sui processi e sui comportamenti delle persone nell'organizzazione sanitaria, si finalizza nella prevenzione e nella riduzione dei rischi (occupazionali, clinici, e in generale giuridici, finanziari nonché reputazionali)
- si finalizza sulla valutazione dei rischi derivanti dalla violazione di leggi e regolamenti (nazionali e internazionali), norme aziendali (leggi speciali) nonché delle norme sociali (scritte o spesso localmente solo praticate)
  - ✓ Prevenzione di infortuni e incidenti sul posto di lavoro
  - ✓ Certificazioni Q, S, A e norme ISO
  - ✓ Cybersecurity e protezione dati (clinica + ricerca)
  - ✓ Privacy e trattamento dei dati personali
  - ✓ Trasparenza e lotta alla corruzione
  - ✓ Tutela dei clienti (pazienti, consumers, ...)
  - ✓ Parità di genere
  - ✓ Responsabilità degli enti e delle persone giuridiche (231 - privati)

**ALCUNI SCHEMI DI CERTIFICAZIONE PER STANDARD ACCREDITATI NELLE ORGANIZZAZIONI**



TITOLO LISTA DEGLI SCHEMI DI ACCREDITAMENTO/SCHEMI DI VALUTAZIONE DELLA CONFORMITÀ ATTUALMENTE ATTIVE PRESENTATI DAL DIPARTIMENTO CERTIFICAZIONE E ISPEZIONE DI ACCREDIA ALLA VALUTAZIONE DEL COMITATO PER LE ATTIVITÀ DI ACCREDITAMENTO (CDA) E APPROVATI DAL CONSIGLIO DIRETTIVO (CD)

SIGLA LS-15

REVISIONE 24

DATA 04-06-2024

'new'

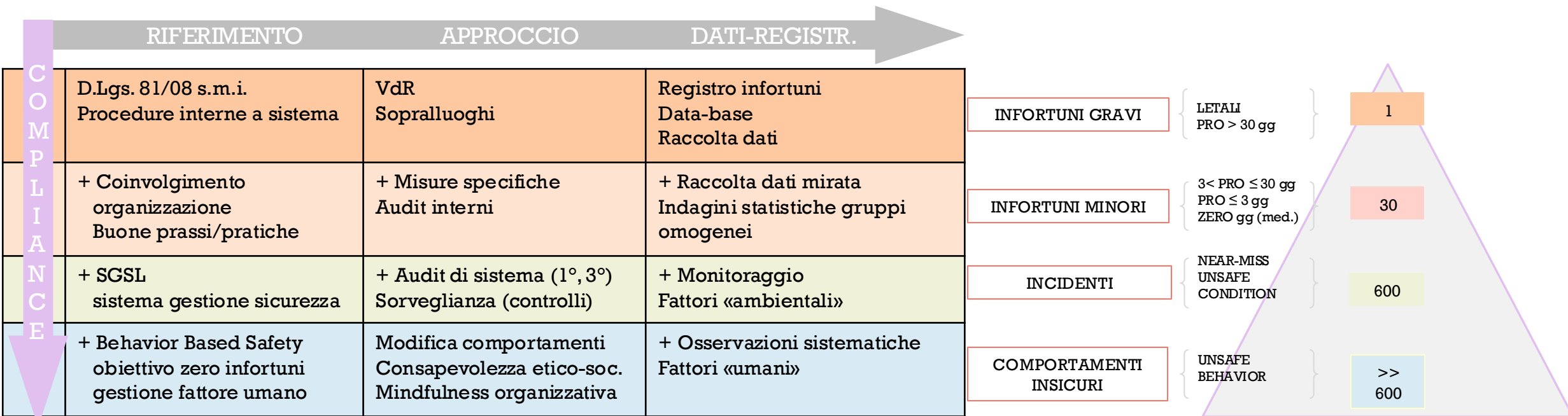


▪ Certificazione di qualità	ISO 9001	Certificazione può essere integrata Q.S.A.
▪ Certificazione tutela salute e sicurezza sul lavoro	ISO 45001	
▪ Certificazione ambientale	ISO 14001	
▪ Parità di genere	UNI PDR 125 + ISO 35800	
▪ Behavior Based Safety (fattori comportamentali)	BBS / ISO45001	
▪ Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione	UNI ISO 30415	
▪ Guida alla responsabilità sociale	UNI EN ISO 26000	



## DALLA PIRAMIDE DI HEINRICH E IL TRIANGOLO DI BIRD (1966)

- 1 evento fatale, 10 traumi seri, 30 traumi minori, 600 senza trauma e non specificati (mancati), un numero ancor più elevato di comportamenti insicuri (base della piramide)



Successivi studi mirati evidenziarono alcune differenze statistiche:

- (1991) uno studio mostra un rapporto di 1,2 traumi minori per ogni trauma grave o morte.
- (varie date) alcuni studi mostrano rapporti differenti
- (2010) i rapporti della piramide sono risultati conservati e validi solo per raccolte di dati statistici ampia e per attività lavorative articolate e molteplici

W. E. Deming interviene e sposta l'attenzione sulla **causa principale degli infortuni** ritenendo come essa sia da **addebitare** non solo **al lavoratore** [comportamenti insicuri, inconsapevolezza, ...] ma anche **all'inadeguata conduzione delle Organizzazioni da parte del Management**.

Metodi di analisi del rischio (**Diagramma di Ishikawa**, **mappe mentali**, **brainstorming**, ...)

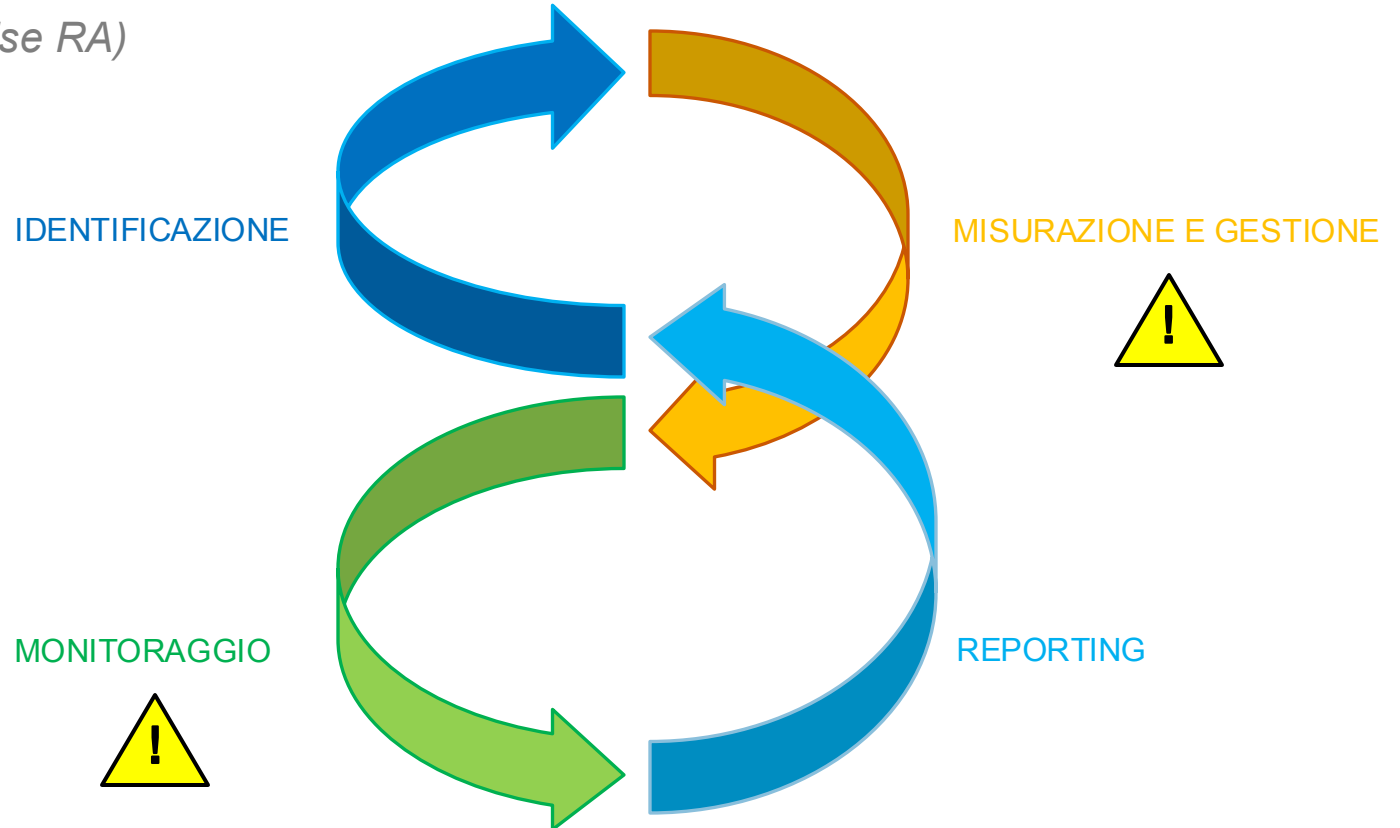
▪ **D.LGS. 81/08 - art. 33**

## COMPITI SPP EX LEGE

- individuare i fattori di rischio e le misure di sicurezza e salubrità degli ambienti di lavoro [normativa vigente, specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale]
- valutare i fattori di rischio e i rischi, elaborare le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure, le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali
- proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori, fornire ai lavoratori le informazioni [ex art. 36]
- partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35

Il servizio di prevenzione e protezione è **utilizzato dal datore di lavoro** e i suoi componenti sono **tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi** di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

**RISK ASSESSMENT EX LEGE – un ciclo infinito**  
(es. Enterprise RA)







Fondazione IRCCS  
Policlinico San Matteo

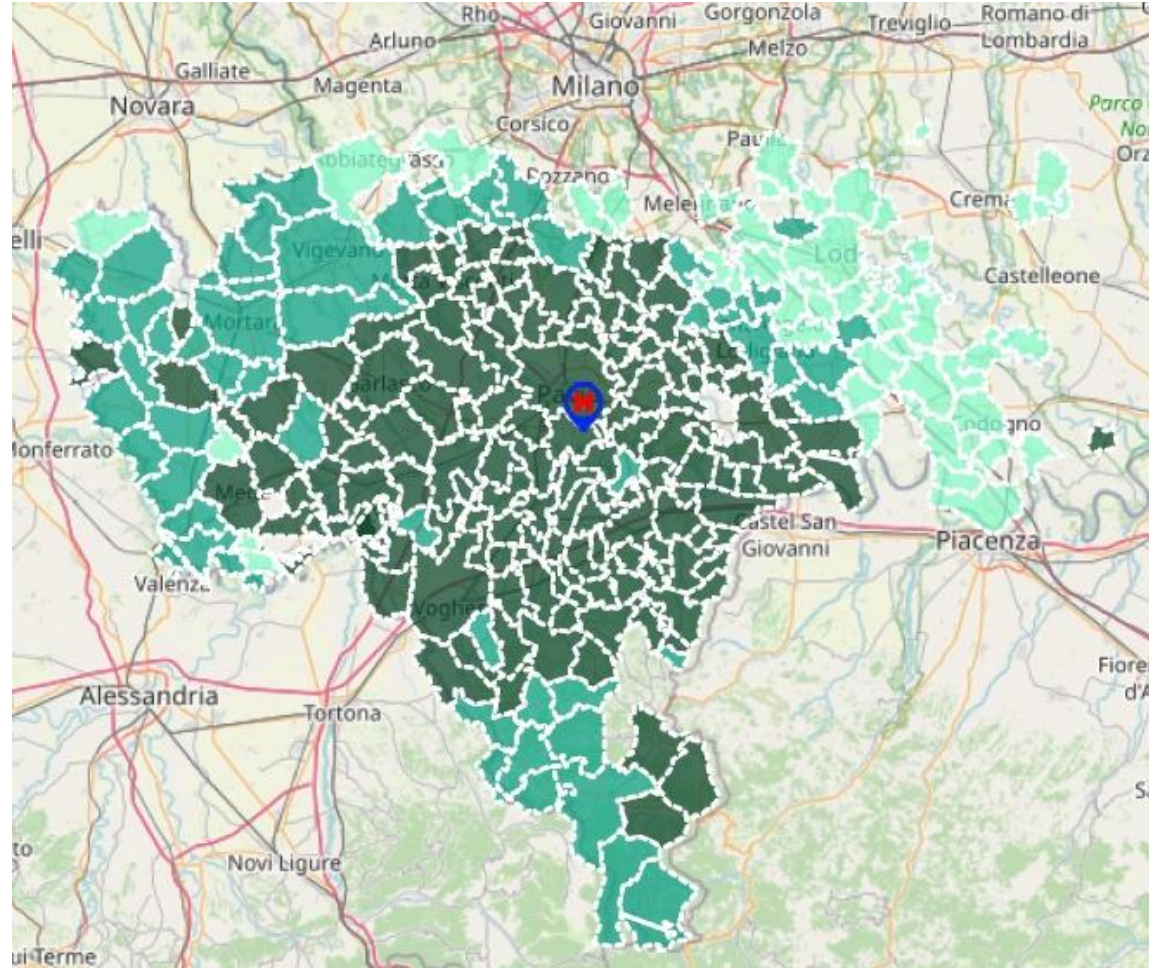
Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

## BACINO DI UTENZA

- si estende oltre i confini di ATS Pavia  
(fonte Portale Regionale)

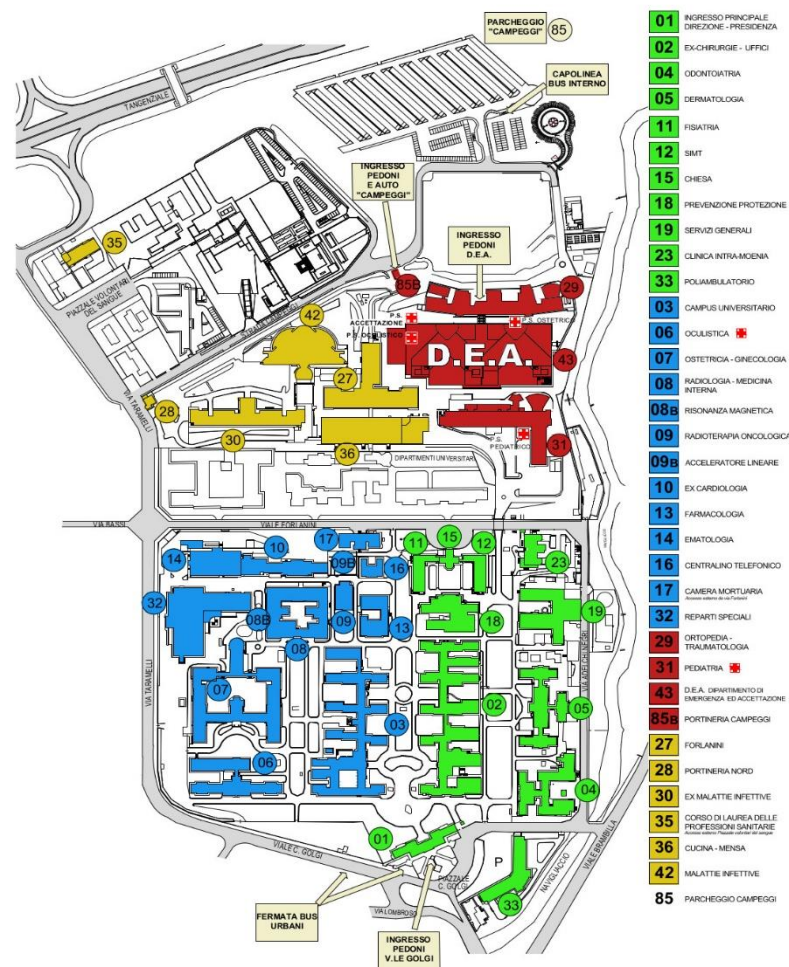


**ARTICOLAZIONE TOPOGRAFICA**





## ORGANIZZAZIONE A PADIGLIONI

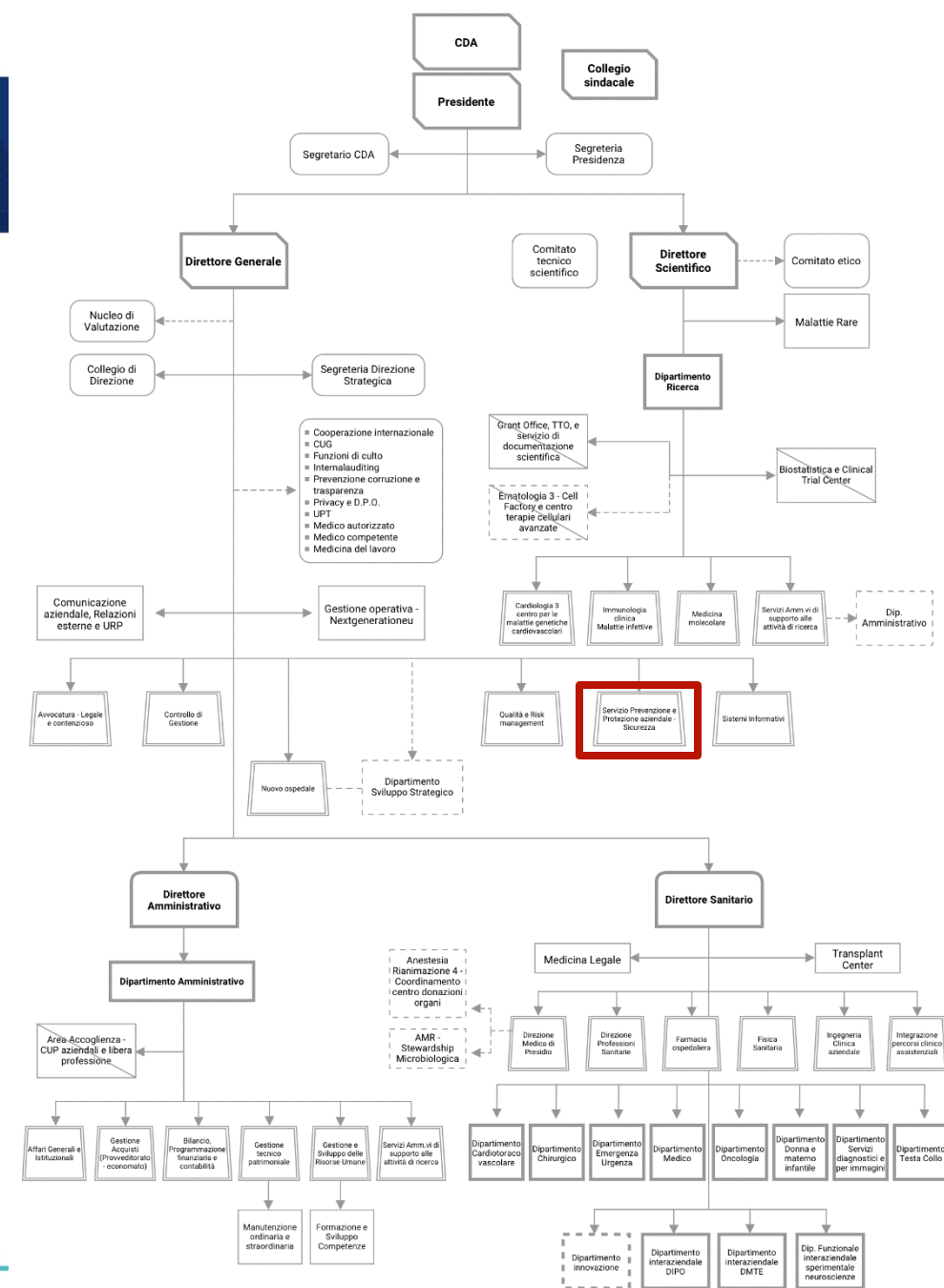


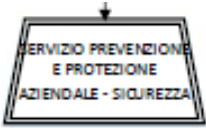


## PIANO ORGANIZZATIVO STRATEGICO E SPP

La lettura bidimensionale del P.O.A.S. non è trasparente ad alcuni principi:

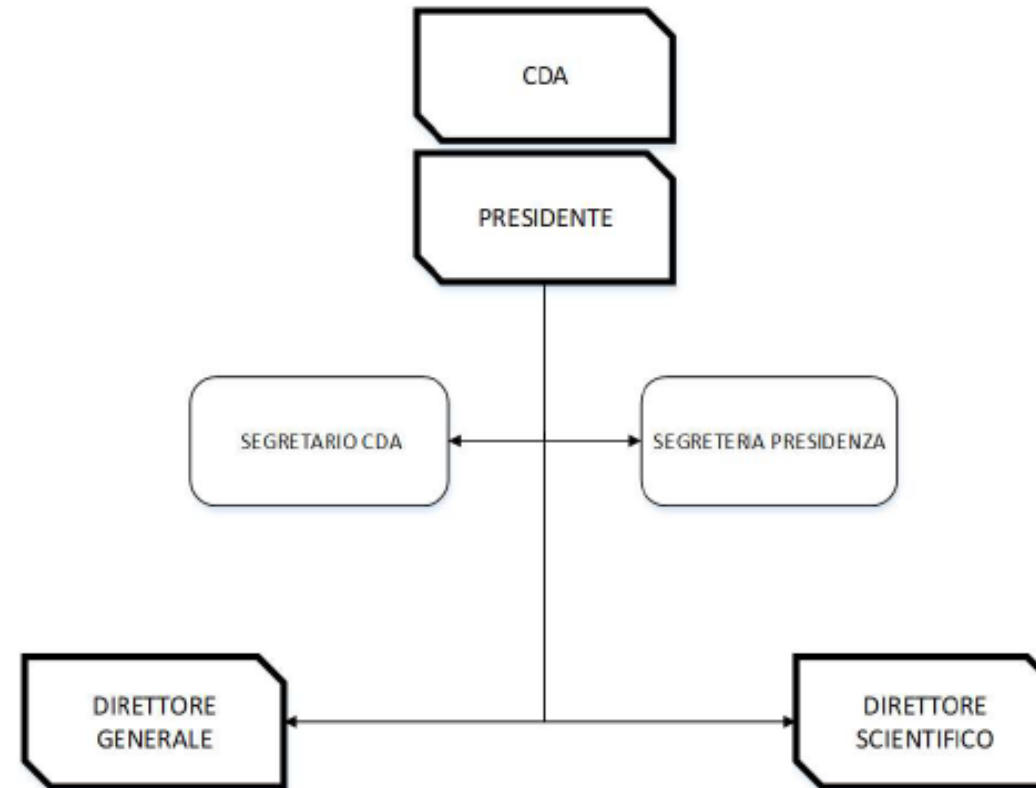
- **RELAZIONI FUNZIONALI** (es. piani di miglioramento, competenze)
- **RIORGANIZZAZIONI** (sia guidate sia ancor più spontanee)
- **CONDIVISIONE AZIENDA E COMPONENTI** (es. obiettivi comuni vs individuali)
- **CATENA DI VALORE VIARIABILE** (es. core business vs commodity)



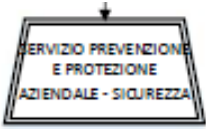


- PROGETTI STRATEGICI DELLA PRESIDENZA
- PIANI SVILUPPO DEL POLICLINICO
- FUND-RAINING
- STIMOLI DA PROGETTI DI ASSOCIAZIONI
- STIMOLI DA PROGETTI DI IMPRESE
- CONVEGNI, SEMINARI
- MANIFESTAZIONI
- PRODUZIONE DATI E PERIZIE FINALIZZATI

(1) P.O.A.S. – le interrelazioni strategico-funzionali del SPP - PRESIDENZA

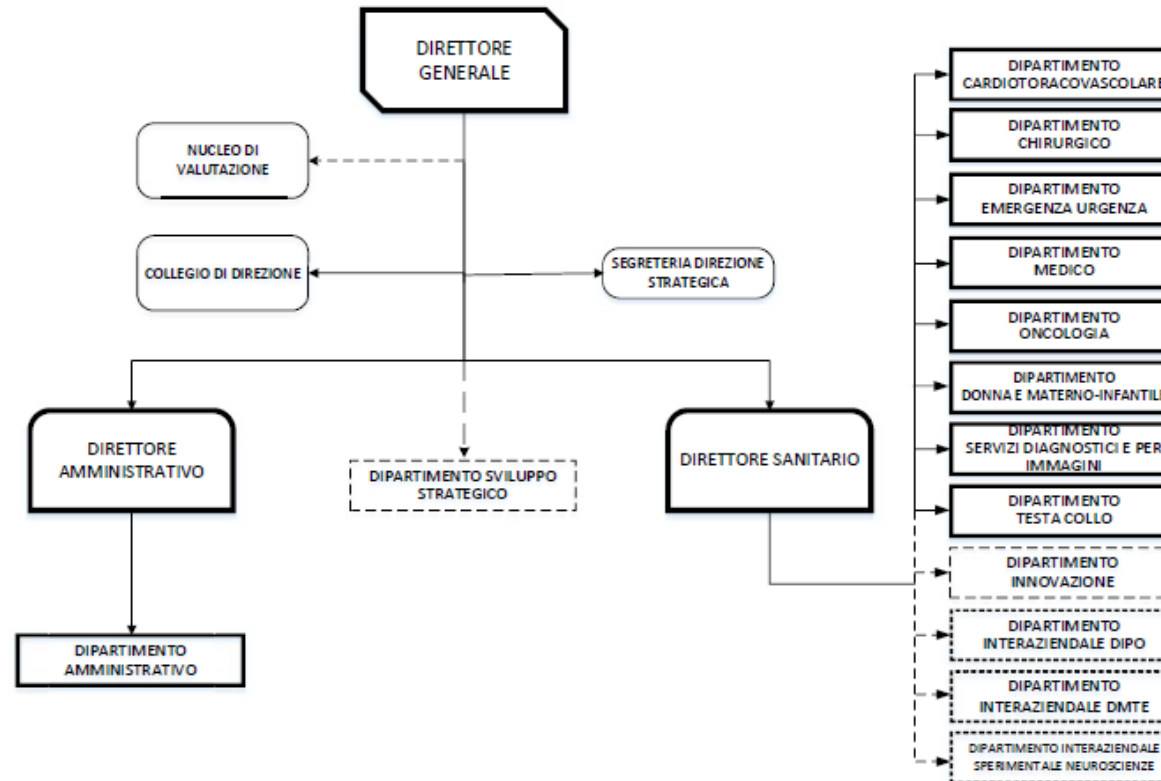




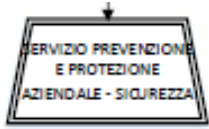


- OBIETTIVI DELLA DIREZIONE STRATEGICA
- ESECUTIVITA' PROGETTI PRESIDENZA / CDA
- MESSA A TERRA FINANZIAMENTI
- PIANI DI RIQUALIFICAZIONE
- PROGETTI MIRATI ALLA COMPLIANCE

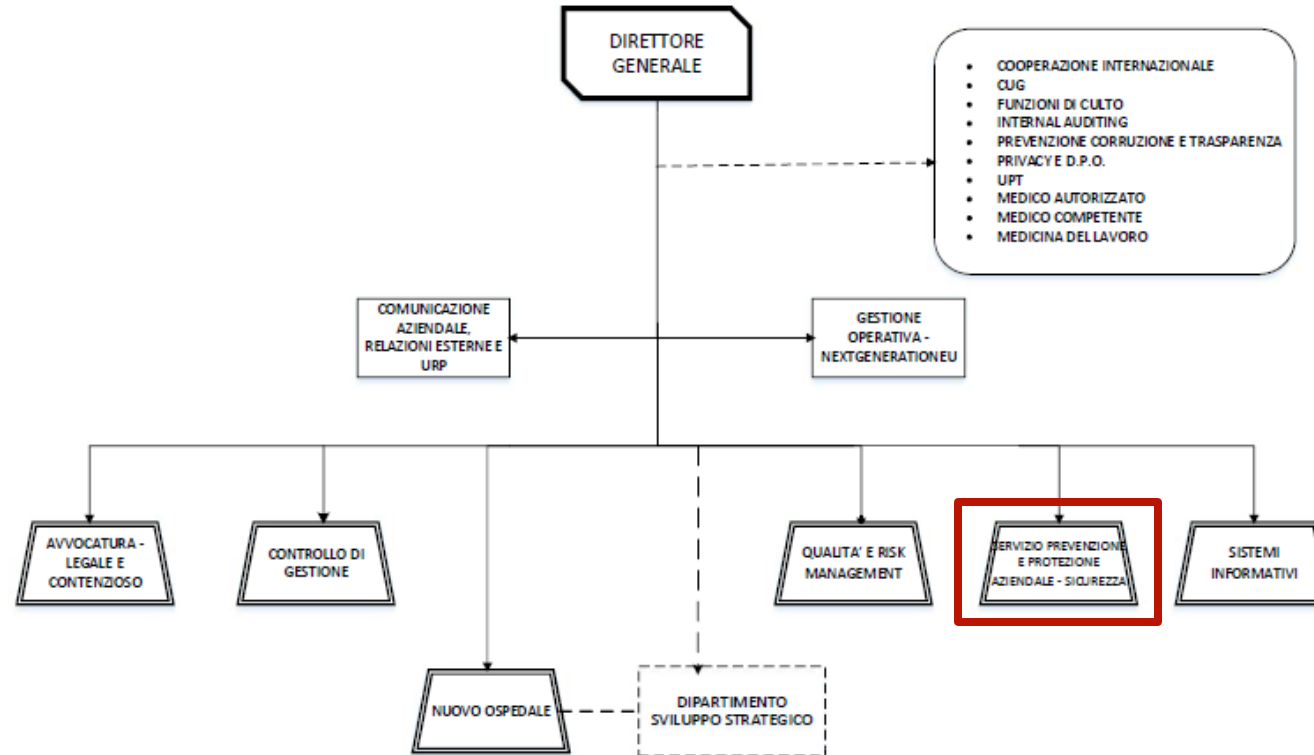
(2) P.O.A.S. – le interrelazioni strategico-funzionali del SPP - DIREZIONE STRATEGICA



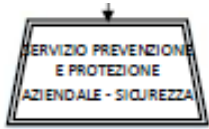
(3) P.O.A.S. – le interrelazioni strategico-funzionali del **SPP - DIREZIONE GENERALE**



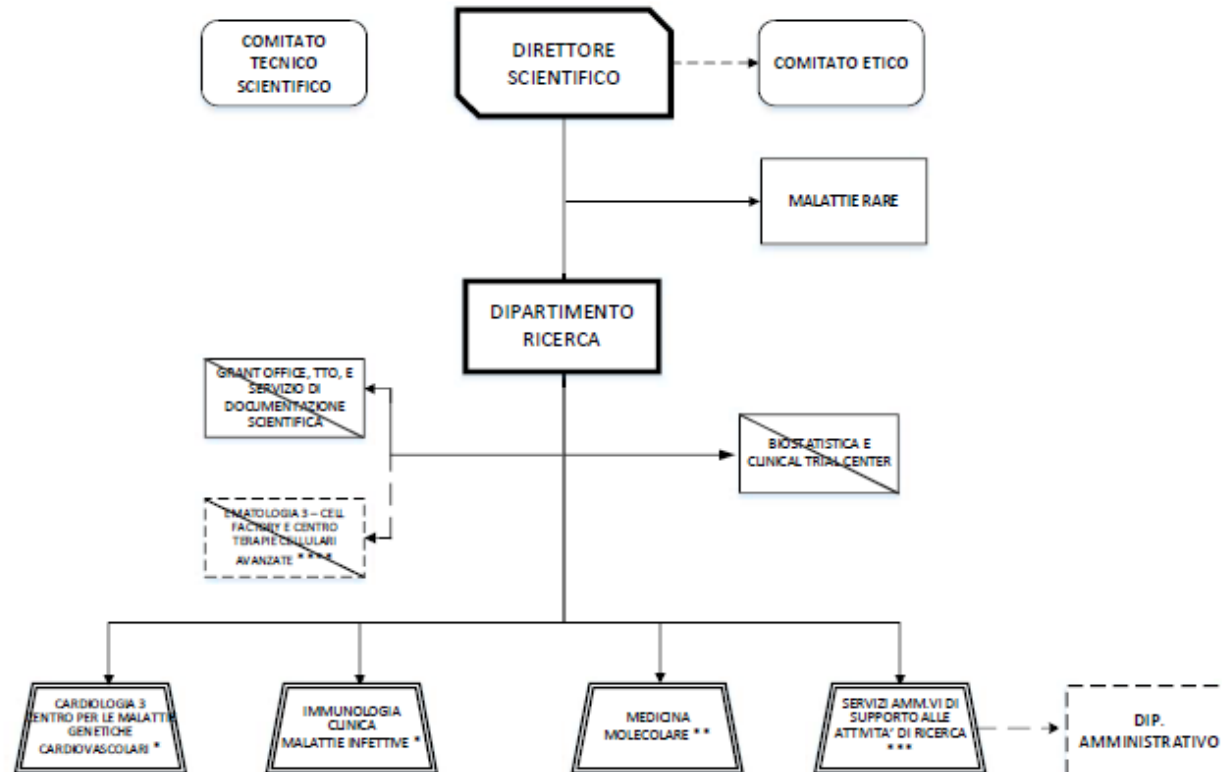
- OBIETTIVI OCCUPAZIONALI (ART. 33)
- COORDINAMENTO MCC, MC, MA
- COORDINAMENTO ER, MA
- PERIZIE PER LEGALE E CONTENZIOSO
- PIANI DI RIQUALIFICAZIONE
- PROGETTO NUOVO OSPEDALE
- CONFRONTO CON URP, RELAZIONI ESTERNE
- COOPERAZIONE INTERNAZIONALE
- TAVOLO LAVORO RISK MANAGEMENT
- TAVOLO LAVORO COL CUG
- TUTELA PRIVACY
- SECURITY (GPG, CONTROL-ROOM, CGE, ...)
- COOPERAZIONE SULLA CYBERSECURITY
- COORDINAMENTO PIANO RADON (DVR)



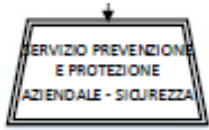
(4) P.O.A.S. – le interrelazioni strategico-funzionali del SPP - DIREZIONE SCIENTIFICA



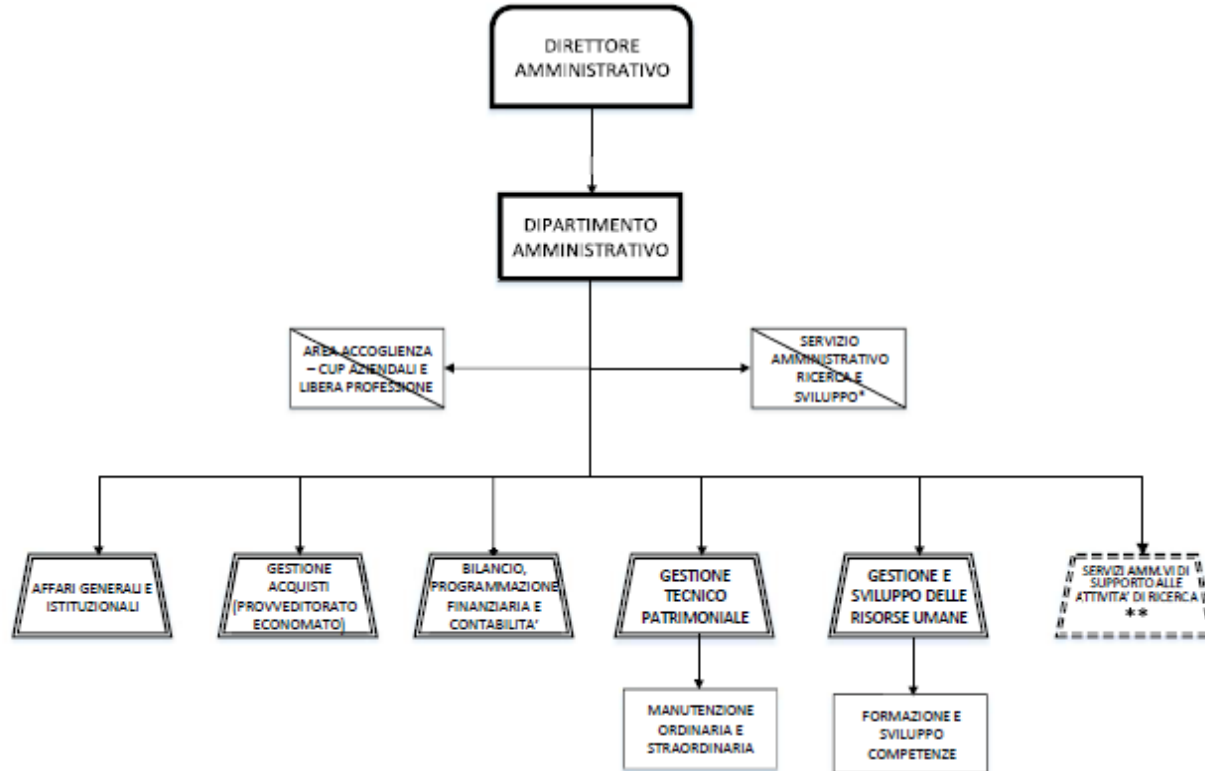
- OBIETTIVI OCCUPAZIONALI (ART. 33)
- OBIETTIVI COMUNI CON SS.CC. DI RICERCA
- BIOBANCA DELLA RICERCA (RUP)
- VALIDAZIONE E VERIFICA PROCESSI
- PRESENTAZIONE PROGETTI RICERCA INTERNI
- PROGETTI CE – ARIA
- CONVEGNI E PROGETTI FINANZIATI



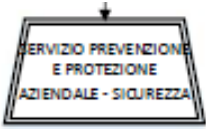
(5) P.O.A.S. – le interrelazioni strategico-funzionali del **SPP - DIREZIONE AMMINISTRATIVA**



- **OBIETTIVI OCCUPAZIONALI (ART. 33)**
- **ASSEVERAZIONI SCIA E CPI**
- **VALIDAZIONE PROGETTI ANTINCENDIO**
- **RAPPORTI COMANDO VV.F.**
- **PARERI ACQUISIZIONI (DM, IVD, MACCHINE)**
- **PARERI DPI, SERVIZI, ...**
- **COMMISSIONI BENI, SERVIZI, LAVORI**
- **PERIZIE PROVVEDITORATO-ECONOMATO**
- **DEC APPALTI E CONCESSIONI**
- **GESTIONE VIABILITA', ACCESSI E CONTROLLI**
- **AGENTE CONTABILE**

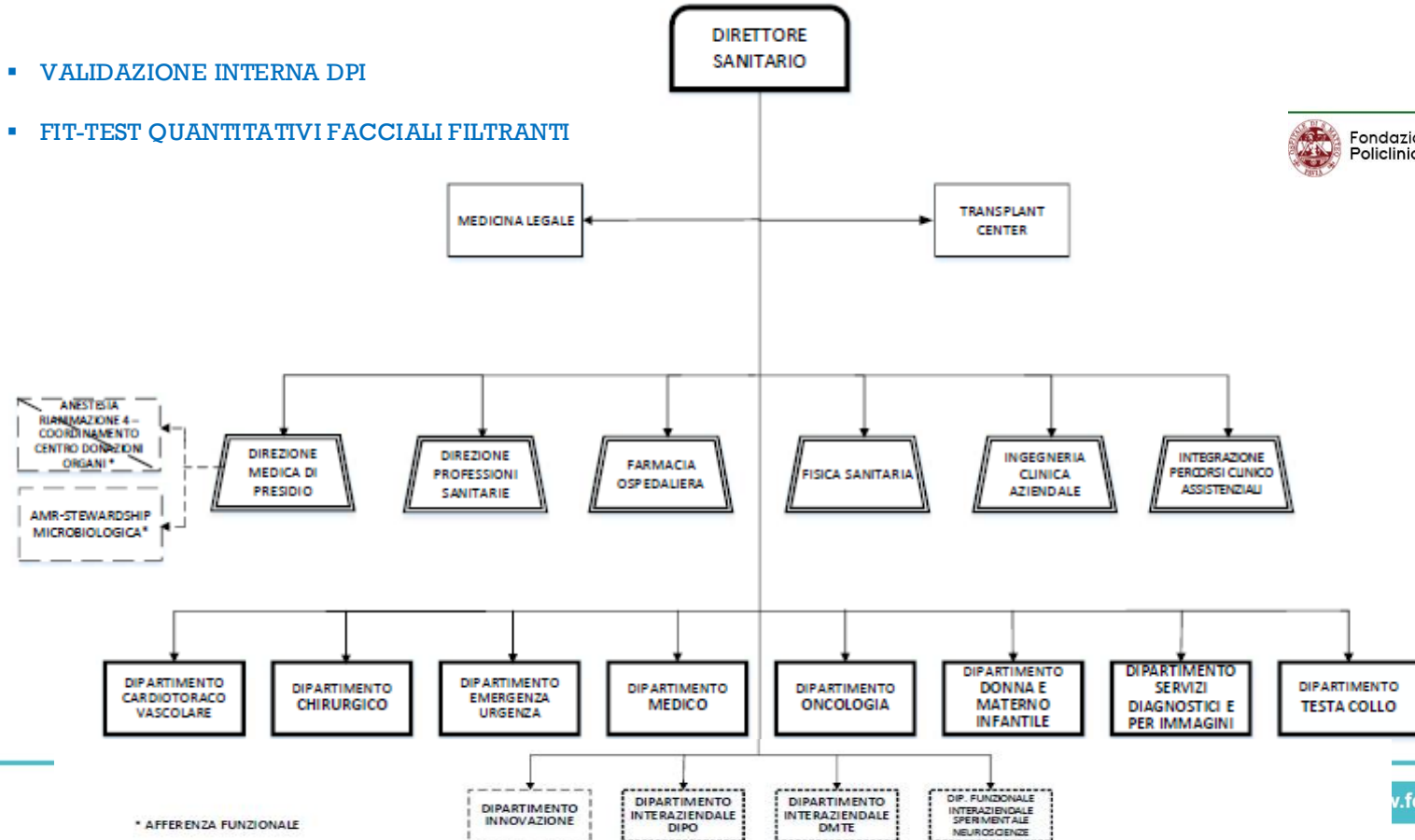






- PIANI EMERGENZA (POGE, PEIMAF, ...)
- MANTENIMENTO ACCREDIT. CNT-JACIE
- ELISOCORSO (GESTORE 118, QUESTURA)
- CIO (PROCEDURE, PREVALENZE, RIFIUTI, ...)
- TUTELA RX D.LGS. 101 – COORD. RADIOPROT.
- GESTIONE GAS MEDICALI E TECNICI (+DGO)
- MISURE DIRETTE DI IGIENE IND. E SANITARIA
- MISURE PARTICELLARI E MICRIBIOLOGICHE
- PERIZIE CAMERE BIANCHE, SS.OO., UFA, ...
- COORDINAMENTO DPI - DM DI FARMACIA
- ADDESTRAMENTO PROTOCOLLI CIO, ...
- COORDINAMENTO SICUREZZA SITI RM

(6) P.O.A.S. – le interrelazioni strategico-funzionali del SPP - DIREZIONE SANITARIA





## SPP

- Statistica interventi

## ALCUNI DATI CARATTERIZZANTI LA GESTIONE CONTINUATIVA SPP [h24, 7/7]

### ▪ SOPRALLUOGHI OCCUPAZIONALI

SPP svolge sopralluoghi e ispezioni in materia di sicurezza, prevenzione incendi, tutela ambienti sanitari protetti  
[dati medi/annui: 1.100 istanze - 300 interventi su chiamata - 1.000 misure igiene ind./san. ambienti accesso controllato]

### ▪ CENTRO GESTIONE EMERGENZE E VIDEOSORVEGLIANZA

SPP integra SAFETY e SECURITY conducendo CGE e CONTROL-ROOM. Il CGE è riferimento unico per l'attivazione del sistema emergenziale e di chiamata in cascata. La control-room presidia il territorio con circa 300 apparati video h24.  
[dati medi/annui: 1.200 chiamate/anno evase CGE - 60-80 istanze/anno VDT – numero illimitato controlli territorio]

### ▪ FORMAZIONE

SPP eroga formazione diretta in presenza (con addestramento – anche FIT-TEST DPI), formazione sul campo e in FAD. I tre tipi di formazione si fondano in un processo permanente.  
[dati medi/annui: 50 diversi tipi di corso in varie edizioni - 20 residenziali - 10 FSC - circa 2500 prs formate/addestrate]

### ▪ STESS LAVORO-CORRELATO E AGGRESSIONI

Stress l-c e aggressioni sono valutate periodicamente con questionari ai lavoratori, esaminati con indagini statistiche svolte anche internamente al SPP. E' attivo il protocollo prefettizio di tutela da atti di violenza. Sono attive buone pratiche.  
[dati medi/annui : c.ca 50 chiamate eventi maggiori - > 1.000 controlli di ronda su obiettivi specifici (1/3 notti)]

## FORMAZIONE

### ■ FORMAZIONE RESIDENZIALE CON ADDESTRAMENTO

Start-up neoassunto - formazione nuovi lavoratori in ingresso in Fondazione (+addestramento DPI, FIT-TEST, vest./svest.)

Aggiornamento per dirigenti e preposti per la sicurezza,

Formazione nuovi preposti per la sicurezza

Formazione RLS in Sanità

Formazione addetti alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze (16h con piano emergenza)

Aggiornamento addetti alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze (8 h con VVF)

Gestire e prevenire atti di aggressione fisica e verbale e il benessere lavorativo (mindfulness) - corso base

Gestire e prevenire atti di aggressione fisica e verbale e il benessere lavorativo (mindfulness) - corso avanzato

La comunicazione come strumento nella gestione di episodi violenti o aggressivi

Gestione dei gas medicinali e tecnici: la responsabilità di dirigenti e preposti

Misure di prevenzione e protezione da gas criogeni nelle sale criobiologiche

Corso d'informazione, formazione e addestramento per gli esposti ad azoto liquido

Introdurre l'intelligenza artificiale in azienda - applicazioni innovative per la sicurezza sul lavoro

## FORMAZIONE

### ■ FORMAZIONE SUL CAMPO (FSC) REALIZZATA E COORDINATA DA SPP

Applicazione delle procedure di emergenza (SGSA, POGE, PEIMAF)

Focus group per l'approfondimento dei risultati della valutazione dello stress l-c e proposte di azioni di intervento

Tavoli tecnici permanenti:

- Funzioni direttive e RLS per aggiornamento del DVR
- RSPP, ASPP e i componenti della SC Prevenzionistica per l'aggiornamento e il miglioramento interno continuo
- Funzioni direttive per la verifica e organizzazione della gestione delle emergenze in fondazione (RSPP e ASPP, Direzione Sanitaria di Presidio, Direzione Professioni Sanitarie, Risk Management, Fisica Sanitaria)

Contenimento biologico di livello BSL 3 e BSL 4 – procedure di lavoro con uso di dpi di III° categoria

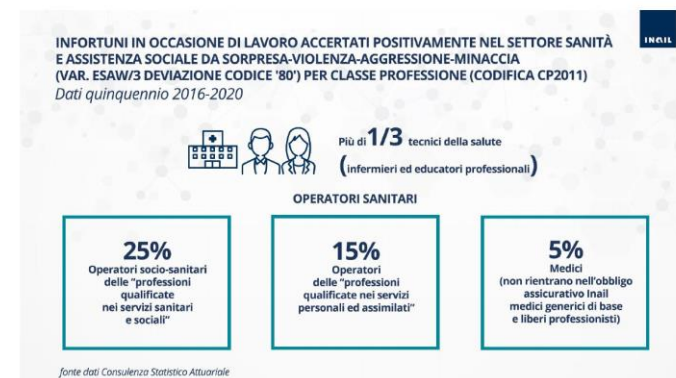
Procedure di vestizione e svestizione per la tutela da agenti patogeni (Pan-flu, ...)

**STESS LAVORO-CORRELATO  
AGGRESSIONI**

- Analisi del fenomeno
- Metodologia validata INAIL

**INAIL**

**LE AGGRESSIONI SUL LAVORO NELLA  
SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE**



LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

**INAIL** Modulo contestualizzato al settore sanitario





**STESS LAVORO-CORRELATO AGGRESSIONI**

- indicatori oggettivi
- questionari percezione lavoratori
- analisi statistica per dimensioni organizzative e specifiche di contenuto

Questionario per la valutazione oggettiva del rischio stress lavoro correlato e specifici aspetti rilevanti per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro nei settori dell'assistenza, emergenza COVID-19 e sanità.

**RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO**

Questionario per la valutazione oggettiva del rischio stress lavoro correlato e specifici aspetti rilevanti per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro nei settori dell'assistenza, emergenza COVID-19 e sanità.

Il questionario, nel rispetto dell'art. 28 del D.Lgs. 81/08, è stato sviluppato per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ed è articolato nelle seguenti sezioni, dedicate a specifici settori di rischio.

La prima sezione concerne i dati generali:

- Dati generali
- Stato lavorativo
- Stato socio-economico (Stato guida INPS)
- Modalità di lavoro (turno)

Le altre tre sezioni sono rivolte agli operatori sanitari che hanno lavorato in reparti Covid durante la fase pandemica:

- Attività assistenziale e diagnostica
- Preoccupazione e paura
- Stato emotivo e comportamentale

I dati raccolti sono inseriti in un database sicuro e la compilazione del questionario vengono garantiti, confidenzialità e protezione informazioni della I.C.C. Servizio Prevenzione Protezione (SPP) - "Forum Risk". Il fine del sondaggio è quello di aggiornare la valutazione del rischio e di individuare ulteriori strategie di miglioramento in specifici settori di attività del lavoro correlato e di rischio stress lavoro correlato (art. 28 del D.Lgs. 81/08 s.m.i.).

**NOTE PER LA COMPILAZIONE**

Metta maggior parte delle domande del questionario come chiesto di rispondere la propria valutazione dell'attività svolta nel periodo di tempo indicato in rosso nel riquadro.  
Per ogni domanda, cliccando il pulsante "OK" è possibile esprimere il proprio grado di valutazione in relazione a quanto da rispondere in rosso nel riquadro. In caso di risposta "Non so" il sistema assegnerà il voto "non risponde".



Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo | Regione Lombardia

**LAVORI IN FONDAZIONE?**



**COMPILA IL QUESTIONARIO PER IL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO LA TUA OPINIONE CONTA!**

SCANSIONA IL QR CODE:



o accedi al link disponibile nelle news in intranet

www.sanmatteo.org

Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo | S.C. SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE- SICUREZZA

Direttore  
Ing. Andrea Barchetti  
Tel. 0382 583992  
Fax. 0382 583993  
scsp.sicurezza@sanmatteo.pv.it  
a.soccorso@sanmatteo.pv.it

Sistema Socio Sanitario  
Regione Lombardia

Fasc. 2022/1.6.6/1  
Prot. 000.1287/23  
Pavia, 10/01/2023

data certa del documento  
ai sensi di art. 28 comma 2, D.Lgs. 81/08

**Documento di Valutazione del Rischio da Stress Lavoro Correlato**  
art. 17, comma 1 lettera a) – art. 28, D.Lgs. 09/04/2008 n. 81  
Aggiornamento 15 dicembre 2022



**Il Datore di Lavoro**  
*Dr. Stefano Manfredi*  
(art. 2 comma 1 let. b D.Lgs. 09/04/2008 n. 81)

RESPONSABILI DEL PULLDOWNING: S.S.P. Ing. Andrea Barchetti  
RESPONSABILI DELL'ISTRUTTORIA: A.S.P.A. Marco Tassinari

FONDAZIONE IRCCS POLICLINICO "SAN MATTEO"  
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico di diritto pubblico  
C.F. 02018400189 P. IVA 02482580180  
V.le Giorgi 19 - 27100 PAVIA - TEL. 0382 59121  
www.sanmatteo.pv.it

Azienda Certificata UNI EN ISO 9001:2015



## STESS LAVORO-CORRELATO AGGRESSIONI

- Poster informativi

**26-29 NOVEMBRE 2024**  
**AREZZO FIERE E CONGRESSI**

19



CAMPAGNA CONTRO  
LA VIOLENZA VERSO GLI  
OPERATORI SANITARI E  
SOCIO-SANITARI

# NON CI SONO SCUSE PER LA VIOLENZA

Le aggressioni contro medici,  
infermieri, personale sanitario  
e socio-sanitario costituiscono  
un **reato perseguibile per legge**.

Minacce o episodi di violenza,  
anche verbale, verranno segnalati  
alle Forze dell'Ordine.

**Siamo qui per prenderci  
cura di te, rispettacì!**

Regione Lombardia

[www.regione.lombardia.it](http://www.regione.lombardia.it)

## STESS LAVORO-CORRELATO AGGRESSIONI

- Piano mirato aggressioni ATS Pavia
- Questionario episodi di violenza e scortesia (rivalutazione rischio percepito)

### PIANO MIRATO DI ATS PAVIA LA PREVENZIONE DELLE AGGRESSIONI NEI LUOGHI DI LAVORO DEL COMPARTO SANITARIO AVVIO DEL QUESTIONARIO

Nei contesti sociosanitari, dove la cura e l'assistenza sono al centro delle interazioni quotidiane, la relazione tra operatori e utenti riveste un ruolo cruciale.

Tuttavia non sempre tale relazione si sviluppa in modo positivo: ogni giorno migliaia di professionisti dedicano le proprie energie al benessere degli altri ma spesso affrontano situazioni di mancanza di rispetto o addirittura di aggressione.

Assieme ad ATS Pavia e all'Università degli Studi di Pavia è stato sviluppato un progetto che prevede inizialmente la compilazione di un questionario da parte dei lavoratori della Fondazione (dipendenti e equiparati a qualsiasi titolo: sanitari, tecnici e amministrativi).



Il questionario ha l'obiettivo di raccogliere la percezione dei lavoratori in merito al fenomeno della scortesia e dell'aggressività e rappresenta uno strumento di indagine del "Piano Mirato di Prevenzione: la prevenzione delle aggressioni nei luoghi di lavoro del comparto sanitario" [piano applicato a tutte le strutture sanitarie di ATS Pavia e diretto dalla SC Prevenzione Sicurezza Ambienti Lavoro (PSAL)].

Il questionario può essere compilato da  
lunedì 01 luglio a lunedì 30 settembre 2024  
al seguente indirizzo pubblicato in intranet:

<https://forms.gle/Xdrtk3M965eiTJKM6>

La compilazione può essere effettuata anche tramite smartphone,  
scansionando il seguente QR Code:



## STESS LAVORO-CORRELATO AGGRESSIONI

- Completamento analisi statistica per comparti e differenza di genere
- Analisi statistica aggressioni
- Analisi statistica Covid e DPI, procedure vestizione e svestizione

**26-29 NOVEMBRE 2024**  
**AREZZO FIERE E CONGRESSI**

**19**

Fondazione IRCCS  
Policlinico San Matteo

Sistema Socio Sanitario  
Regione Lombardia

S.C. SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE - SICUREZZA  
Direttore:  
Ing. Andrea Lucchieri  
Tel. 0382 563902  
Fax 0382 563903  
osp.storvizza@sanmatteo.pv.it  
a.lucchieri@sanmatteo.pv.it

Fasc. 2023/1.6.6/2  
Prot. 000.646.23/2.7  
Pavia, 06/02/2023

data cava del documento  
ai sensi dell'art. 28 comma 2, D.Lgs. 81/08

### Addendum del 31 gennaio 2023 al Documento di Valutazione del Rischio da Stress Lavoro Correlato del 15.12.2022 art. 17, comma 1 lettera a) – art. 28, D.Lgs. 09/04/2008 n. 81 approfondimento previsto come da riunione periodica di sicurezza per il Focus-group



Il Datore di Lavoro  
Dott. Stefano Manfredi

RESPONSABILE DELL'INQUADRAMENTO: R.S.P.P. Ing. Andrea Lucchieri  
RESPONSABILE DELL'ATTUALITÀ: A.S.P.P. M. Rossi

FONDAZIONE IRCCS POLICLINICO "SAN MATTEO"  
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico di diritto pubblico  
C.F. 02024480209 - P. IVA 00493900202  
Via Golgi 19 - 27100 PAVIA - TEL. 0382.5011  
www.sanmatteo.org

Azienda Certificata UNI EN ISO 9001:2015

Fondazione IRCCS  
Policlinico San Matteo

Sistema Socio Sanitario  
Regione Lombardia

Oggetto: Addendum del 31 gennaio 2023 al Documento di Valutazione del Rischio da Stress Lavoro Correlato del 15.12.2022; approfondimento previsto come da riunione periodica di sicurezza per il Focus-group

Il presente documento è parte integrante della valutazione dello stress lavoro-correlato nella Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo di Pavia esitata e redatta nel corso dell'anno 2022 (prot. 0001287/23) (rif. D.lgs. 81/08 s.m.l., Linee guida INAIL 2022, Raccomandazione n. 8 del Ministero della Salute, strumenti di analisi statistica).

INDICE		
n.	paragrafo	pag.
1	Approfondimento sulle dimensioni organizzative	3
	1.1 Caratterizzazione del campione risultato a rischio organizzativo alto	4
	1.2 Dimensioni organizzative a rischio alto e fenomeno aggressorio	19
2	Criteria e esiti dell'analisi statistica e indicatori di stress lavoro-correlato percepito dai lavoratori: personale che svolge "ATTIVITA' CLINICA" (assistenza diretta ai pazienti)	26
	2.1 Distribuzione e analisi del campione in base ai primari indicatori del D.lgs. 81/08 s.m.l.	26
	2.2 Analisi statistica delle risposte sul rischio specifico	39
	2.2.1 Le otto dimensioni di rischio specifico per il personale clinico	39
	2.2.2 Caratterizzazione del campione risultato a rischio specifico alto	47
	2.2.3 Correlazione fra le dimensioni organizzative e le dimensioni di rischio specifico	60
3	Criteria e esiti dell'analisi statistica e indicatori di stress lavoro-correlato percepito dai lavoratori: personale che svolge "ALTRE ATTIVITA'" (sanitarie, tecnico-professionali, amministrative)	70
	3.1 Distribuzione e analisi del campione in base ai primari indicatori del D.lgs. 81/08 s.m.l.	70
	3.1.1 Attività amministrative	71
	3.1.2 Attività tecnico-professionali	81
	3.1.3 Attività sanitarie (non cliniche)	93
	3.2 Analisi statistica delle risposte sul rischio specifico	106
4	Approfondimento sull'assistenza ai pazienti COVID 19	132
	4.1 Caratterizzazione del campione rispondente	132
	4.2 misure di prevenzione e protezione (1° sezione)	134
	4.3 preoccupazione e paura (2° sezione)	140
	4.4 area emotiva e comportamenti (3° sezione)	143
5	Adozione del documento	149
	Allegati: Verbale di coinvolgimento e consultazione del R.L.S.	151

**Nota generale 1:** nella disamina delle risposte del personale si sono evidenziate alcune residualissime apparenti incongruenze (<= 1% del campione rispondente) – quale il medico che si caratterizza con risposte nell'ambito delle attività amministrative – che comunque non inficiano il valore dell'analisi statistica e della conseguente valutazione dei rischi.

**Nota generale 2:** nelle varie tabelle riportate è possibile che la somma delle distribuzioni percentuali di un campione rispetto a una variabile non giunga formalmente a 100%. Non si tratta di un errore sostanziale bensì di un mero formale riporto in file word di dati troncati da file excel. I dati e le analisi rimangono comunque corretti.

Addendum al DVR Stress Lavoro Correlato Rev. 15/12/2022 copyright Fondazione IRCCS Policlinico "San Matteo" Riproduzione vietata

Pag. 2 di 151



**STESS LAVORO-CORRELATO**  
**AGGRESSIONI**

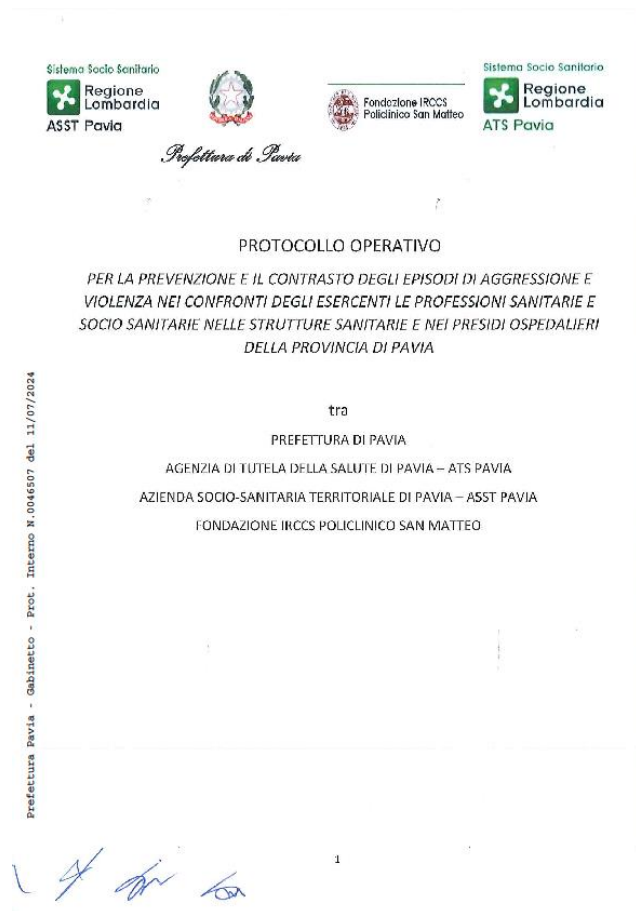
▪ Esempio di esito aggregato



Oggetto	I primi 15 provvedimenti suggeriti
Guardia interna (GPG)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Incrementare il personale di guardia interna (GPG)</li> <li>Prevedere guardia interna (GPG) fissa in alcune aree a maggiore rischio</li> <li>Semplificare l'accesso al servizio di guardia interna (GPG)</li> </ol>
Posto di Polizia	<ol style="list-style-type: none"> <li>Istituire posto di Polizia h 24 dedicato alla prevenzione delle aggressioni (es. aree Pronto Soccorso – con Pronto soccorso ostetrico-ginecologico e Pronto soccorso pediatrico)</li> </ol>
Formazione	<ol style="list-style-type: none"> <li>Formare il personale</li> </ol>
Informazione	<ol style="list-style-type: none"> <li>Informare in modo specifico e dedicato i pazienti</li> <li>Informare i parenti (es. in Pronto soccorso: un dirigente medico dedicato ai rapporti con i parenti)</li> </ol>
Accessibilità	<ol style="list-style-type: none"> <li>Limitare l'accessibilità ai padiglioni e alle UU.OO. solo con badge / videocitofoni dalle ore serali</li> </ol>
Videosorveglianza	<ol style="list-style-type: none"> <li>Incrementare la videosorveglianza (es. aree Pronto Soccorso, Pronto soccorso ostetrico-ginecologico, Pronto soccorso pediatrico)</li> </ol>
Organizzazione e Turni del personale	<ol style="list-style-type: none"> <li>Garantire presenza di turni sempre in doppio (es. piastra radiologica)</li> <li>Ridurre i tempi di attesa (es. aree Pronto Soccorso)</li> </ol>
Persone senza fissa dimora	<ol style="list-style-type: none"> <li>Gestire sul territorio le persone senzatesto nei mesi invernali</li> </ol>
Tutela legale e coinvolgimento Direttori e Coordinatori	<ol style="list-style-type: none"> <li>Tutelare legalmente i lavoratori</li> <li>Responsabilizzare e coinvolgere primari e coordinatori nella prevenzione e nella gestione da aggressioni, a tutela del personale</li> </ol>
Supporto psicologico	<ol style="list-style-type: none"> <li>Istituire la disponibilità di incontri gratuiti con psicologi preparati sulla materia</li> </ol>

**STESS LAVORO-CORRELATO**  
**AGGRESSIONI**

- **PREFETTURA - protocollo operativo**



- analisi periodica degli episodi di violenza da parte di un GdL appositamente costituito
- pianificazione, installazione e manutenzione di misure di sicurezza (a partire da servizi di guardia, strumenti di videosorveglianza, gestione della control-room interna)
- diffusione di
  - procedura segnalazione atti di violenza
  - politica tolleranza zero verso atti di violenza
  - buone prassi

**BUONE PRASSI**

*in Policlinico è attivo il colloquio diretto con l'operatore segnalante (ASPP + RLS)*



## STESS LAVORO-CORRELATO AGGRESSIONI

- FIASO (set. 2024)

### Survey aggressioni al personale di PS

- Vigilanza armata
- Presidio fisso Polizia
- Arresto in flagranza differita
- Daspo sanitario
- Inasprimento pene esistenti

17/09/24, 16:42 Survey FIASO: "Aggressioni al personale di Pronto Soccorso: proposte e strumenti"

### Survey FIASO: "Aggressioni al personale di Pronto Soccorso: proposte e strumenti"

In considerazione della diffusione esponenziale nelle ultime settimane di episodi di aggressione a danno del personale sanitario, in particolare operante nei Pronto Soccorso, in Aziende di tutto il territorio nazionale, FIASO lancia un'indagine finalizzata a raccogliere informazioni utili per meglio rappresentare la situazione reale.

La politica ha raccolto il grido di dolore proveniente dal mondo della sanità avanzando una serie di proposte per arginare il fenomeno e favorire un clima di maggiore sicurezza attraverso specifiche misure di deterrenza. Il Ministro della Salute, Orazio Schillaci, si è fatto portatore presso il Consiglio dei Ministri di una proposta che FIASO sostiene da lungo tempo: l'arresto con flagranza differita, una misura per la quale è fondamentale avere un sistema di videosorveglianza, indispensabile per registrare immagini in grado di identificare gli aggressori e così permettere l'eventuale arresto entro una tempistica che sarà definita (ipotesi 36/48 ore).

Chiediamo la massima collaborazione per mappare correttamente la situazione esistente e raccogliere le vostre proposte.

Invitiamo cortesemente alla compilazione della scheda entro lunedì 23 settembre 2024.


\* Indica una domanda obbligatoria

- Email \*  
\_\_\_\_\_
- Azienda \*  
\_\_\_\_\_
- Nome referente \*  
\_\_\_\_\_
- Cognome referente \*  
\_\_\_\_\_

[https://docs.google.com/forms/d/171al\\_u\\_bf6MOLXWMOUL97pH5eOIZ0BzFqA9X3RL8E/edit](https://docs.google.com/forms/d/171al_u_bf6MOLXWMOUL97pH5eOIZ0BzFqA9X3RL8E/edit)

P-U-240917-001

REPUBBLICA ITALIANA AZIENDE SANITARIE E OSPEDALIERE



*Il Direttore*

Direttori Generali  
Aziende associate FIASO

Roma, 17 settembre 2024

**Oggetto:** Survey FIASO "Aggressioni al personale di Pronto Soccorso: proposte e strumenti"

Gentili Direttori,

in considerazione della diffusione esponenziale nelle ultime settimane di episodi di aggressione a danno del personale sanitario, in particolare operante nei Pronto Soccorso, in Aziende di tutto il territorio nazionale, FIASO lancia un'indagine finalizzata a raccogliere informazioni utili per meglio rappresentare la situazione reale rispetto alle soluzioni proposte da mettere in campo, in particolare, per l'area dell'emergenza.


Il Ministro della Salute, Orazio Schillaci, si è fatto portatore presso il Consiglio dei Ministri di una proposta che FIASO sostiene da lungo tempo: l'arresto con flagranza differita, una misura per la quale è fondamentale avere un sistema di videosorveglianza, indispensabile per registrare immagini in grado di identificare gli aggressori e così permettere l'eventuale arresto entro una tempistica che sarà definita (ipotesi 36/48 ore).


In tale prospettiva, nella survey troverete poche domande poste in modo molto snello in modo da raccogliere rapidamente dati sul numero di Pronto Soccorso, se vi sono apparecchi di videosorveglianza, se vi sono presidi fissi di Polizia, se sono presenti addetti alla vigilanza. Affinché l'indagine non si limiti a una semplice fotografia della situazione esistente, chiediamo anche di esprimere una valutazione positiva o negativa rispetto alle proposte di Daspo sanitario e flagranza differita, insieme a una domanda aperta in cui potete inserire la vostra idea per arginare il grave fenomeno delle aggressioni ai nostri professionisti.

Vi invitiamo, quindi, a partecipare alla survey online  
<https://forms.gle/BtkCsyTmJ8rMXGDx8>, rispondendo entro il 23 settembre 2024.

In allegato alla presente mail troverete il pdf completo per prendere visione delle domande prima di procedere alla compilazione online.

Confidando nella massima collaborazione per mappare correttamente la situazione esistente, con i più cordiali saluti

Nicola Pinelli  


 FIASO - Via Zanardelli 7 - 00186 Roma | CF 97152190589 - P.I. 11071341009  
Tel. +390669924145 | [www.fiaso.it](http://www.fiaso.it) | [info@fiaso.it](mailto:info@fiaso.it) | [fiaso@pec.it](mailto:fiaso@pec.it)

## FENOMENI DI MOLESTIA E VIOLENZA

- INAIL (2021)

### Strumento operativo per riconoscere

- MOLESTIE
- VIOLENZA
- DISCRIMINAZIONE DIRETTA
- DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

**Molestia sul lavoro:** quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

**Violenza sul lavoro:** riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).

**Discriminazione diretta:** si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

**Discriminazione indiretta:** si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

### ▪ LO STRUMENTO DI ANALISI

Il ciclo della riflessività di Gibbs, schematizzato nel box nelle sue parti più rilevanti (Sicora, 2013), può rappresentare una traccia utile da seguire, anche indipendentemente dalla presenza di uno psicologo. Si compone di una serie di domande che servono a contestualizzare e rielaborare l'accaduto, tenendo in considerazione l'impatto dell'evento traumatico su tutto il gruppo di lavoro.

#### Il ciclo della riflessività di Gibbs

- 1) **DESCRIZIONE:** Dove ero e perché? Cosa stavo facendo? Chi altri era presente e cosa stava facendo? Cosa è successo? Che ruolo ho avuto in quanto è accaduto, e che ruolo hanno avuto gli altri? Quale è stato il risultato?
- 2) **SENSAZIONI:** Quali emozioni ho provato in relazione all'evento, dal suo inizio alla conclusione?
- 3) **ANALISI:** Cosa è andato bene e cosa ho fatto bene? Cosa hanno fatto bene gli altri? Cosa è andato male? Come ho contribuito a tutto questo e in che modo hanno contribuito gli altri?
- 4) **VALUTAZIONE:** Cosa c'è stato di positivo nell'esperienza? Cosa c'è stato di negativo?
- 5) **CONCLUSIONI:** Consapevolezza e comprensione su come il mio comportamento e quello degli altri hanno contribuito agli esiti dell'evento. Avrei potuto fare qualcos'altro?
- 6) **PIANO CORRETTIVO:** Cosa fare di diverso se la situazione si presentasse nuovamente?

## STESS LAVORO-CORRELATO AGGRESSIONI

- RL - DG WELFARE (nov 2024)

### Tutela operatore post-aggressione

- Tutela degli operatori per gravi fattispecie ex CP
- Accompagnamento legale
- Supporto psicologico
- Risarcimento danni
- Pz salute mentale o dipendenze

### TUTELA NEL PERIODO SUCCESSIVO ALLE AGGRESSIONI DEL PERSONALE SANITARIO, SOCIO SANITARIO E DI CHIUNQUE SVOLGA ATTIVITÀ DI CURA, ASSISTENZA SANITARIA O SOCCORSO

1. tutelare i professionisti operanti nelle proprie Strutture con la presentazione dell'atto di denuncia avanti alla Procura Repubblica  
(episodi aggressivi di cui alle fattispecie previste dagli artt. 581, 582 e 583-quater c.p. – reati di percosse e lesione personale nei confronti del personale)
2. supportare il querelante nella denuncia all'Autorità Giudiziaria competente  
(qualora l'episodio di aggressione sia un reato procedibile a querela della persona offesa)
3. valutare la costituzione di parte civile  
(a seguito di notifica di avviso conclusione indagini penali ex art. 415 bis c.p.p.)
4. provvedere a inoltrare idonea richiesta di risarcimento danni al danneggiante in caso di danni a beni aziendali  
(se non si provveda alla denuncia alla compagnia assicuratrice aziendale dell'avvenuto sinistro, nel caso di stipula di polizza assicurativa "All risks")

Nel caso in cui le aggressioni siano state operate da parte di pazienti e/o assistiti dei servizi di salute mentale o dipendenze, le sopra citate azioni devono essere valutate caso per caso congiuntamente con il Responsabile dei Servizi stessi.



Regione Lombardia - Giunta  
DIREZIONE GENERALE WELFARE

Piazza Città di Lombardia n.1  
20124 Milano  
Tel 02 8765.1

[www.regione.lombardia.it](http://www.regione.lombardia.it)  
[welfare@pec.regione.lombardia.it](mailto:welfare@pec.regione.lombardia.it)

Ai Direttori Generali ATS  
Ai Direttori Generali ASST  
Ai Direttori Generali IRCCS  
Al Direttore Generale AREU

e, p.c.  
Agenzia Controllo Sistema Socio-Sanitario  
Lombardo  
Email: [acss@pec.regione.lombardia.it](mailto:acss@pec.regione.lombardia.it)

**Oggetto: circolare contenente le indicazioni relative alla tutela dei lavoratori in conseguenza alle aggressioni**

In conformità con le normative vigenti in materia di contrasto e prevenzione degli atti di violenza contro gli operatori sanitari e socio sanitari, si richiama l'attenzione sulla Legge Regionale 8 luglio 2020, n. 15 "Sicurezza del personale sanitario e sociosanitario", quale disposizione fondamentale a livello regionale, nonché alla DGR n. XI/6902 del 5 settembre 2022 con oggetto "Determinazioni in merito all'organizzazione delle attese e alla prevenzione di atti di violenza a danno degli operatori sanitari nel contesto del Pronto soccorso".

Ai sensi della Legge 14 agosto 2020, n. 113 recante "Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni", che ha introdotto modifiche all'art. 583-quater c.p., e con il D.L. n. 34/2023, c.d. Decreto bollette, convertito con modificazioni dalla legge 26 maggio 2023, n. 56, con l'art. 16 rubricato "Disposizioni in materia di contrasto agli episodi di violenza nei confronti del personale sanitario" è prevista l'applicazione della procedibilità d'ufficio per i reati di violenza o minaccia e l'inasprimento delle pene in caso di "lesioni cagionate al personale esercente una professione sanitaria o socio-sanitaria nell'esercizio o a causa delle funzioni o del servizio, nonché a chiunque svolga attività ausiliarie di cura, assistenza sanitaria o soccorso, funzionali allo svolgimento di dette professioni, nell'esercizio o a causa di tali attività [...]" (art.

[www.regione.lombardia.it](http://www.regione.lombardia.it)



## MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE [art. 30]

### ART. 33 - COMPITI DEL SPP

- valutare i fattori di rischio e i rischi, elaborare le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure, le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali
- individuare i fattori di rischio e le misure di sicurezza e salubrità degli ambienti di lavoro [normativa vigente, specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale]
- proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori, fornire ai lavoratori le informazioni [ex art. 36]
- partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35

### ▪ sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici

RISPETTO DEGLI STANDARD TECNICO-STRUTTURALI DI LEGGE (attrezzature, luoghi lavoro, agenti pericolosi)

VALUTAZIONE DEI RISCHI E PREDISPOSIZIONE MISURE PREVENZIONISTICHE

ATTIVITÀ DI NATURA ORGANIZZATIVA [emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni RLS]

INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI CON ADDESTRAMENTO (dpi, procedure lavoro a rischio specifico, ...)

SORVEGLIANZA SANITARIA

ACQUISIZIONE DI DOCUMENTAZIONI E CERTIFICAZIONI OBBLIGATORIE DI LEGGE

PERIODICHE VERIFICHE DELL'APPLICAZIONE E DELL'EFFICACIA DELLE PROCEDURE ADOTTATE

ATTIVITÀ DI VIGILANZA CON RIFERIMENTO AL RISPETTO DELLE PROCEDURE E DELLE ISTRUZIONI DI LAVORO IN SICUREZZA DA PARTE DEI LAVORATORI



## MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE [art. 30]

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività
- in base alla natura e dimensioni dell'organizzazione e all'attività svolta  
articolazione di funzioni che assicurino:
  - 1) le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio
  - 2) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste
- idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate

## MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE [art. 30]

- **riesame e eventuale modifica del modello organizzativo**

- a) violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro
- b) mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico

- **modelli di organizzazione conformi: LG UNI-INAIL (SGSL del 28.09.01), BS OHSAS 18001:07 - norma UNI ISO 45001:2018** (altri modelli di Commissione ex art. 6)

## BEHAVIOR BASED SAFETY (BBS)

- **FOCUS** osservazione al lavoro + **addestramento con esercizi di simulazione...**  
+ **narrazione** (nuova psicologia occupazionale per fattori psico-sociali)

## BEHAVIOR BASED SAFETY (BBS) - N. 5 TIPI ESERCITAZIONE - SIMULAZIONE

### Esercitazioni DRILL

Si affianca il lavoratore (o gruppo omogeneo di operatori) simulando i comportamenti conformi alla tutela della salute e sicurezza.

### Esercitazioni TABLETOP

Si simula la risposta dell'organizzazione ai differenti scenari emergenziali valutati come rilevanti e specificati.

Consentono consapevolezza e interconnessione fra le varie Unità dell'organizzazione in preparazione e in esecuzione della simulazione dello scenario identificato.

- **DRILL** esercita procedure semplici, può essere realizzato frequentemente (es. esercitazione di evacuazione, vestizione/svestizione Pan-Flu)
- **TABLETOP/desktop** revisione di piani e verifica della risposta in casi di emergenza
- **COMMAND POST/funzionale** esercitazione dai propri posti di lavoro, testa i sistemi esistenti (es comunicazioni, strumenti informatici)
- **FIELD (di campo)** simulazioni complete con risorse reali in dotazione (più costosa e complessa)
- **Combinazioni** dei 4 tipi di esercitazione

## ESERCITAZIONE – SIMULAZIONE: DRILL



### ADDESTRAMENTO

- complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro
- viene effettuato da persona esperta, sul luogo di lavoro e durante l'orario di lavoro. Esso non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Scopo	Azioni preliminari	Note
Formare il personale all'utilizzo di procedure di lavoro	Formazione preliminare degli operatori relativamente alla funzione o abilità da testare	con e senza attrezzature
Testare un'operazione specifica	Guida esperta nelle fasi di espletamento dell'attività pratica	Fattori materiali e immateriali
Esercitare e mantenere le competenze acquisite	Definizione dello scenario realistico (aderenza al lavoro) e obiettivi dell'addestramento	Caratterizzazione e dinamicità
Sviluppare nuove politiche o procedure di lavoro	Tempo e risorse sufficienti per la fase di pianificazione dell'esercizio di addestramento	Anche per il retraining



## PRINCIPI GESTIONE DELLA COMPLESSITA' - STRUTTURE HUB-IRCCS e COMPLIANCE

### QUALE MODELLO PER LA GESTIONE DELLA COMPLESSITA' ?

#### ■ **INTERCONNESSIONE** [apertura verso l'esterno e tra le unità interne]

E' IL PRINCIPIO DELL'HUB: le organizzazioni sono reti sociali, nodi fortemente connessi fra loro, collegati ad altre reti attraverso quelli che vengono chiamati "HUB"

#### ■ **RIDONDANZA** [risposta alle variazioni ambientali attraverso ri-organizzazioni «spontanee» efficaci]

E' IL PRINCIPIO DELL'OLOGRAFIA: ogni unità componente rimane autonoma permettendo al sistema di ottenere un eccesso funzionale di risorse. La ridondanza consente di spostare persone competenti verso compiti e mansioni complementari nel principio di interconnessione

#### ■ **CONDIVISIONE** [legare gli obiettivi di sviluppo personali a quelli di sviluppo dell'impresa]

E' IL PRINCIPIO DELLA CELLULA: solo il coordinamento delle unità componenti dà efficacia, garantendo filtri di protezione all'organizzazione con forti meccanismi di condivisione interna, in primis fondarsi su valori comuni

#### ■ **RICONFIGURAZIONE** [catena di valore mutevole]

E' IL PRINCIPIO DELL'ORGANIZZAZIONE A TUTTO TONDO, OLON-ICA. Viene sostenuto l'adattamento alle variazioni di contenuto e contesto mutando partner, consumatori e fornitori (interscambiabili nel tempo) e ambienti di applicazione delle competenze (es. core business ↔ commodity per nuovi servizi condivisi e in rete fra organizzazioni)

**PROPOSTE PER MASSIMIZZARE LA COMPLIANCE - STRUTTURE HUB IRCCS**

■ **GESTIONE DELLA COMPLESSITA'**

- RSPP come HSE Manager certificato ACCREDIA
- Budget sicurezza
- Obbligo certificazione ISO 45001 + BBS (RSPP rappresentante con delega della Direzione + risorse umane ASPP)
- Protocolli di intervento e emersione dei fenomeni sommersi BBS (fino ai fattori comportamentali)
- Estensione del concetto di identificazione e valutazione dei rischi (es. in primis i rischi solo sociali che sono sovrastrutturali)



■ **SVILUPPO DI COMPENZE SPECIFICHE A FATTOR COMUNE**

- SPP di HUB IRCCS strutturati e in rete
- Tavoli tecnici «know-how»
- Formazione permanente interconnessa e autogestita
- Formazione formatori addestramento (1° DRILL, 2° TABLE-TOP)
- Coordinamento fra pari inter-az.li sul territorio (es. per aggressioni: HUB IRCCS, Forze Ordine, Comune, Associazioni)



■ **CONDIVISIONE**

- Convergenza effettiva e partecipata di obiettivi di HSE Manager e Dir. Str.
- Condivisione dei valori sottesi agli obiettivi ai vari livelli gerarchici e organizzativi del IRCCS-HUB
- concertazione obiettivi sociali interaziendali
- inclusività di misure prevenzionistiche comportamentali, oltre che ambientali e sociali
- Esecuzione addestramento comportamentale (1° DRILL, 2° TABLE-TOP)



■ **SUPPORTO AL CAMBIAMENTO, ADATTABILITA'**

- Facilitazione nell'introdurre misure specifiche (IA, videocamere indossab.)
- Diffusione di soluzioni e presidi tecnologici che permettono di incrementare i livelli di tutela e di compliance a parità di risorse umane e assetto organizzativo
- Catene di supporto dinamico
- Progetti innovativi a fattor comune di più rapida attuabilità (deroghe?)

## STESS LAVORO-CORRELATO AGGRESSIONI

- Regolamentazione e utilizzo di sistemi di ripresa audio/video personali



### DISCIPLINARE PER LA REGOLAMENTAZIONE E L'UTILIZZO DEI SISTEMI DI RIPRESA VIDEO INDOSSABILI (BODYCAM) IN DOTAZIONE AI MEZZI DI SOCCORSO SANITARIO

#### Sommario

1. Premessa e contesto di riferimento	2
2. Soluzione tecnologica	2
a. Bodycam	2
b. Docking Station	3
c. Sistema di gestione in-cLOUD Evidence.com	3
3. Assegnazione e soggetti autorizzati all'utilizzo delle bodycam	3
4. Fortispecie in cui le bodycam possono essere attivale o modalità di "maiegle"	4
5. Operazioni di salvataggio e conservazione delle registrazioni	5
6. Misure di sicurezza	6



Discipline tecnico-operative  
Redazione: gruppo di lavoro privacy

rev. 0 del 25/07/2024  
V. M. G. S.

Principi di A  
Approvazione: A. Tol  
G. S.

## PROGETTO REGIONALE VIDEOCAMERE INDOSSABILI

### OPERATIVITA' DELL'OPERATORE

- L'operatore formato procede come segue:
  - indossa la bodycam all'inizio del servizio (si aggancia alla divisa)
  - la accende in modalità ready (preme il tasto di accensione)
  - avvia la registrazione in caso di rischio per l'incolumità propria o di un altro operatore dell'equipe (preme il tasto recording)
  - arresta la registrazione (preme il tasto stop)
  - scarica il video presso la postazione di afferenza («docking station»)

La docking station trasferisce il video nella piattaforma in cloud in modalità crittografata e cancella in modo definitivo le immagini dalla bodycam.

**STESS LAVORO-CORRELATO  
AGGRESSIONI**

- Regolamentazione e utilizzo di sistemi di ripresa audio/video personali



**DISCIPLINARE PER LA REGOLAMENTAZIONE E L'UTILIZZO DEI SISTEMI DI RIPRESA VIDEO INDOSSABILI (BODYCAM) IN DOTAZIONE AI MEZZI DI SOCCORSO SANITARIO**

Sommario

1. Premessa e contesto di riferimento .....	2
2. Soluzione tecnologica .....	2
a. Bodycam .....	2
b. Docking Station .....	3
c. Sistema di gestione in cloud Evidence.com .....	3
3. Assegnazione e soggetti autorizzati all'utilizzo delle bodycam .....	3
4. Fattispecie in cui le bodycam possono essere attivate o modalità di impiego ..	4
5. Operatori di salvataggio e conservazione delle registrazioni .....	5
6. Misure di sicurezza .....	6



Dispositivo tecnologico  
Redazione: Gruppo di lavoro privacy

400/0 del 25/07/2023  
Verifica: Gruppo di lavoro privacy

Pagina 1 di 4  
Approvazione: A. Joli

**PROGETTO REGIONALE VIDEOCAMERE INDOSSABILI**

**TUTELA DELLA PRIVACY**

**Principali barriere per la tutela della privacy dell'operatore**

- 1. misure di sicurezza tecniche:** misure di sicurezza fisica e informatica, cifratura, log di accesso al cloud ecc..)
- 2. misure di sicurezza organizzative:** procedure di autorizzazione per l'accesso ai dati, nomina dei designati al trattamento e autorizzati, nomina responsabili esterni, adozione di un disciplinare in cui sono indicate le regole sull'utilizzo, sulla raccolta, sul trattamento, la conservazione e la cancellazione dei dati reperiti per mezzo dei dispositivi

Le misure tecniche e organizzative sono volte a ridurre al minimo i rischi di distruzione, perdita, anche accidentale, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità del trattamento



## HSE Manager

Il HSE Manager (Health, Safety, Environment) è una figura professionale in grado di intercettare la domanda di quelle organizzazioni che vedono sempre più l'**interazione tra i temi della sicurezza, della salute e dell'ambiente** come la modalità più efficiente ed efficace per perseguire la conformità legislativa e le strategie aziendali, in una prospettiva di miglioramento continuo.

UNI 11720:2018 - Attività professionali non regolamentate - Manager HSE (Health, Safety, Environment) -  
Requisiti di conoscenza, abilità e competenza

- La norma definisce i requisiti relativi all'attività professionale del Manager HSE, ossia di un *professionista che ha le conoscenze, abilità e competenze che garantiscono la gestione complessiva e integrata dei processi e sotto processi in ambito HSE.*



**GRAZIE PER  
L'ASCOLTO**



[a.bocchieri@smatteo.pv.it](mailto:a.bocchieri@smatteo.pv.it)