

 SISTEMA SANITARIO REGIONALE ASL RIETI	REGIONE LAZIO AZIENDA SANITARIA LOCALE RIETI	
	PROCEDURA DI PREVENZIONE DEL BURNOUT	Cod. PO/110/14/2025 Rev. 00 del 7/04/2025

SERVIZIO di PREVENZIONE e PROTEZIONE – MEDICI COMPETENTI – SERVIZIO BENESSERE ORGANIZZATIVO AZIENDALE

STESURA	VERIFICATO	APPROVATO
<p align="center">Per GdL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE</p> <p align="center"><i>Dott.ssa Antonella Martini</i></p> 	<p align="center">U.O.C. Risk Management, Qualità dei Processi e Auditing</p> <p align="center"><i>Dr.ssa Antonella Stefania Morgante</i></p> 	<p align="center">Direzione Sanitaria Aziendale</p> <p align="center"><i>Dr. Angelo Barbato</i></p> 

Coordinatore del Gruppo di Lavoro

Dott.ssa Antonella Martini - Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione

Gruppo di Lavoro

Componenti del Gruppo di Lavoro Valutazione Stress Lavoro Correlato - Deliberazione 689/CS/2024:

Dr. Francesco De Giorgio - Medico Competente

Dott. Massimo Grandi Dirigente - Psicologo Servizio Aziendale Benessere Organizzativo

Dott.ssa Marina D'Aquilio - Servizio Prevenzione e Protezione

Dott.ssa Alfonsina Petroni - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Ulteriori componenti del GdL

Dr.ssa Barbara Sed – Medico Competente

Dott. Francesco Ciogli - Psicologo Servizio Aziendale Benessere Organizzativo

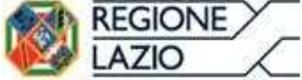
Dott.ssa Serena Nobili - Psicologo Servizio Aziendale Benessere Organizzativo

Dott.ssa Rossana Bertelli – Staff UOC Risk Management, Qualità e Auditing

Dott.ssa Albertina Miccadei – Staff UOC Risk Management, Qualità e Auditing

STATO DELLE REVISIONI

DATA	REVISIONE	MOTIVO DEL CAMBIAMENTO
7/04/2025	0	Emissione

 <small>SISTEMA SANITARIO REGIONALE</small> ASL RIETI	REGIONE LAZIO AZIENDA SANITARIA LOCALE RIETI	
	PROCEDURA DI PREVENZIONE DEL BURNOUT	Cod. PO/110/14/2025 Rev. 00 del 7/04/2025 Pag. 2 di 11

INDICE

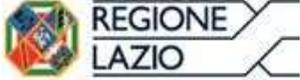
1. PREMESSA	2
2. SCOPO.....	3
3. CAMPO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI	4
4. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI.....	4
5. MODALITA' OPERATIVE	4
5.1 Valutazione stress lavoro correlato.....	5
5.2 Spazio di Ascolto e dialogo per lavoratori.....	6
5.3 Percorsi di formazione/informazione rivolti al personale.....	7
6. MATRICE DELLE RESPONSABILITÀ.....	8
7. DIAGRAMMA DI FLUSSO	9
8. MONITORAGGIO DELLE SITUAZIONI A RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO E RISCHIO BURNOUT	10
9. DIFFUSIONE E CONSERVAZIONE DOCUMENTO	10
10. AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO	10
11. BIBLIOGRAFIA E DOCUMENTI AZIENDALI DI RIFERIMENTO.....	10

1. PREMESSA

L'art 28 del D.Lgs. 81/08 e ss.mm.ii. sottolinea che la valutazione dei rischi, di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), dello stesso decreto, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro – correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

Le attività di valutazione dei rischi da stress lavoro correlato si basano sulle indicazioni riportate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro nella *“lettera circolare in ordine alla approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'art 28, comma 1-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni”*.

Secondo quanto indicato nella citata circolare, la valutazione può essere articolata in due fasi di cui la prima, sempre necessaria, costituisce una valutazione preliminare e la seconda, eventuale,

 <small>SISTEMA SANITARIO REGIONALE</small> ASL RIETI	REGIONE LAZIO AZIENDA SANITARIA LOCALE RIETI	
	PROCEDURA DI PREVENZIONE DEL BURNOUT	Cod. PO/110/14/2025 Rev. 00 del 7/04/2025 <div style="text-align: right;">Pag. 3 di 11</div>

rappresenta una valutazione approfondita. La seconda fase prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori e si avvia nel caso in cui gli interventi correttivi, individuati nella prima fase di valutazione, si siano rivelati inefficaci.

Per quanto riguarda l'ASL di Rieti, si specifica quanto di seguito riportato.

Con atto deliberativo n. 1255/DG del 03/12/2009 è stata formalizzata la costituzione del Gruppo di lavoro per la valutazione dello Stress Lavoro Correlato (SLC). I componenti del Gruppo sono stati, successivamente, aggiornati per sostituzione di incarichi (DG, MC, RSPP, Psicologo). Attualmente, il GdL SLC è costituito dalle figure individuate con atto deliberativo n. 83/CS del 30/01/2024.

Il metodo di valutazione adottato è quello indicato dalla "Metodologia HSE", così come riadattato dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale (DIMEILA) dell'INAIL.

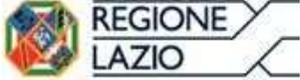
Nelle fasi di valutazione del rischio, in caso di riscontro di criticità, anche qualora l'elaborazione dei dati avesse rilevato un indice di rischio irrilevante, sono state, comunque, indicate misure di miglioramento specifiche per la struttura in valutazione, quali, ad esempio, l'implementazione/ammodernamento di apparecchiature elettromedicali, l'implementazione/riorganizzazione delle risorse umane, l'attivazione di percorsi di formazione specifici, il supporto psicologico per gli operatori dei reparti più a rischio *burnout* e altre misure che, oltre alla riduzione dell'indice di rischio, hanno portato, nel tempo, all'attivazione di strumenti fruibili da tutti i lavoratori aziendali, su richiesta, quali, ad esempio:

- gruppi esperenziali con l'obiettivo di individuare i campanelli di allarme di una bassa resilienza allo stress e i fattori protettivi rispetto alla gestione dello stesso; favorire una migliore gestione dello stress attraverso pratiche formali e informali di *mindfulness* e attraverso l'applicazione di tecniche derivate dall'ACT *Acceptance And Commitment Therapy*;
- corsi di formazione sulla comunicazione efficace, con l'obiettivo di far acquisire competenze e strumenti per migliorare lo sviluppo di abilità comunicative necessarie in un contesto comunicativo in costante trasformazione; far acquisire tecniche di gestione dei conflitti per riconoscere, prevenire e affrontare positivamente le situazioni conflittuali e costruire relazioni proficue a livello interpersonale e interprofessionale. Metodo di lavoro utilizzato: relazioni con presentazioni, Focus Group, Video, *Role Playing* (esercitazioni esperenziali, giochi di ruolo, simulate);
- spazio benessere organizzativo, con l'obiettivo di promuovere il benessere psico-fisico di tutti i lavoratori della ASL, attraverso un processo di consulenza, finalizzato ad allineare i bisogni del singolo al contesto di lavoro.

Gli strumenti sopra elencati vengono proposti anche nei casi in cui, nell'ambito della valutazione preliminare, in fase di somministrazione della check list, emergessero criticità non espresse.

2. SCOPO

Lo scopo del presente documento è definire un percorso di prevenzione del *burnout* e valutazione del benessere lavorativo/organizzativo e di presa in carico degli operatori sanitari in condizioni di *burnout*.

 <small>SISTEMA SANITARIO REGIONALE</small> ASL Rieti	REGIONE LAZIO AZIENDA SANITARIA LOCALE RIETI	
	PROCEDURA DI PREVENZIONE DEL BURNOUT	Cod. PO/110/14/2025 Rev. 00 del 7/04/2025 <div style="text-align: right;">Pag. 4 di 11</div>

3. CAMPO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

La presente procedura deve essere adottata e applicata per le attività di valutazione e gestione del benessere lavorativo/organizzativo del personale aziendale e prevenzione del *burnout*.

Destinatari: tutti i lavoratori ASL Rieti

4. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

BOA	Benessere Organizzativo Aziendale
ECM	Educazione Continua Medicina
GdL	Gruppo di Lavoro
MC	Medico Competente
PO	Posizione Organizzativa
SLC	Stress da Lavoro Correlato
SPP	Servizio di Prevenzione e Protezione dei Rischi
UOC	Unità Operativa Complessa
UOS	Unità operativa Semplice
UOSD	Unità Operativa Semplice Dipartimentale

5. MODALITA' OPERATIVE

Le attività rivolte ai dipendenti della Asl di Rieti si articolano su tre linee di attività con più modalità di attivazione:

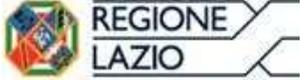
- Valutazione stress lavoro correlato – fase preliminare e fase approfondita
- Spazio di Ascolto e dialogo per i lavoratori
- Percorsi di formazione/informazione rivolti al personale

Il Gruppo di Lavoro individuato in azienda per la Valutazione Stress Lavoro Correlato (SLC) con Deliberazione 689/CS/2024 provvede alla valutazione del rischio stress lavoro correlato e all'individuazione delle misure preventive e protettive nell'ambito della valutazione preliminare. Il Servizio Benessere Organizzativo supporta il Datore di Lavoro, il SPP e il Medico Competente nella valutazione approfondita e negli interventi resi necessari all'esito della stessa. Al processo di valutazione partecipa tutto il gruppo di lavoro SLC.

I Medici Competenti, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, possono intercettare il disagio nella fase di esordio ed evitare lo svilupparsi di disfunzionalità maggiori con il coinvolgimento, ove necessario, del Servizio Benessere Organizzativo.

Gli Psicologi del Benessere Organizzativo curano i problemi di relazione e di comunicazione che investono gli operatori sanitari, spesso particolarmente esposti a fenomeni di stress e/o burnout.

I Medici Competenti e il Servizio Benessere Organizzativo segnalano in forma anonima al SPP eventuali disfunzionalità organizzative che possono contribuire ad uno stato di esaurimento delle risorse che mettono in discussione l'identità professionale del lavoratore e che necessitano di una indagine del clima organizzativo.

 SISTEMA SANITARIO REGIONALE ASL RIETI	REGIONE LAZIO AZIENDA SANITARIA LOCALE RIETI	
	PROCEDURA DI PREVENZIONE DEL BURNOUT	Cod. PO/110/14/2025 Rev. 00 del 7/04/2025

5.1 Valutazione stress lavoro correlato

I principi di tutela già richiamati dall'art. 2087 del codice civile e dall'art. 41 della Costituzione sono altresì implementati dalle previsioni di cui al D. Lgs 81/08 e s.m.i. laddove, come già in precedenza riportato, l'oggetto della tutela – la salute – viene esplicitamente intesa come “stato di completo benessere fisico, mentale e sociale non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità”. Ben si comprende, quindi, come in questo quadro si inseriscono i rischi psicosociali che sono quegli aspetti di organizzazione e gestione del lavoro, e relativi contesti sociali, che possono portare all'emergenza di stress lavoro correlato. Una corretta gestione di tali rischi, in condizioni di normalità, garantisce il miglioramento delle condizioni di lavoro e del benessere organizzativo. Secondo il D. Lgs 81/08 e s.m.i., i rischi collegati allo stress lavoro correlato sono oggetto di valutazione e gestione da parte di tutte le aziende. Il percorso di valutazione stress lavoro correlato è rivolto all'analisi dei processi lavorativi al fine di individuare, quali sono le specifiche modalità di attivazione disfunzionali che possono causare disagio lavorativo. Lo stress lavoro correlato è tra i rischi presenti nel settore sanitario. Tale contesto lavorativo è infatti caratterizzato dalla presenza di fattori di rischio psicosociale specifici e strettamente legati all'organizzazione del lavoro, alla sicurezza e alla salute degli operatori. Tra questi si ricordano turni, reperibilità, gestione di emergenze/urgenze, carenza di personale, confronto quotidiano con situazioni di estrema sofferenza, potenziale rischio di episodi di aggressione verbale e/o fisica. Generalmente la gestione dei rischi collegati allo stress lavoro correlato privilegia interventi di tipo organizzativo, tuttavia, questa Azienda ha ritenuto necessario rafforzare anche interventi finalizzati al supporto individuale e al sostegno psicologico.

La valutazione dello stress lavoro-correlato, si articola in due fasi principali:

- Fase di valutazione preliminare
- Fase di valutazione approfondita

La fase di valutazione preliminare è effettuata dal SPP nonché dal GdL utilizzando la “metodologia” INAIL (2022), contestualizzata al settore sanitario.

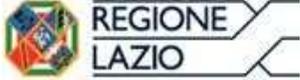
La fase di valutazione approfondita, qualora ritenuta necessaria dal GdL, viene effettuata dal Servizio BOA, così come, di seguito, specificato:

- Intervista al Dirigente di UOC, UOS, UOSD, PO;
- Questionario a scelta multipla, standardizzato in letteratura, da somministrare a tutto il personale del Servizio oggetto di analisi;
- Colloqui individuali con i professionisti coinvolti nell'indagine qualora necessari;
- Eventuale Follow up.

Sia l'intervista che il questionario sono anonimizzati e vengono compilati in un locale individuato appositamente per tale finalità.

Il questionario viene somministrato dagli psicologi del Servizio del Benessere Organizzativo, garantendo la privacy dell'utente. Al termine dello scoring e dell'indagine, il Servizio BOA redige una relazione anonima e collettiva da Condividere con il Gruppo SLC e con il Medico Competente di riferimento della U.O. e organizza un incontro di restituzione con il personale oggetto dell'indagine, al fine di presentare i dati emersi e concordare interventi successivi da condividere con la Direzione Aziendale.

Questo percorso si attiva su:

 <small>SISTEMA SANITARIO REGIONALE</small> ASL RIETI	REGIONE LAZIO AZIENDA SANITARIA LOCALE RIETI	
	PROCEDURA DI PREVENZIONE DEL BURNOUT	Cod. PO/110/14/2025 Rev. 00 del 7/04/2025 <div style="text-align: right;">Pag. 6 di 11</div>

- Richiesta di intervento del Dirigente dell'Unità Operativa Complessa o Dipartimento;
- Richiesta del SPP o del Medico Competente
- Richiesta di intervento del Risk Manager ove ne abbia ravvisato l'opportunità/necessità in corso di attività del rischio clinico.

5.2 Spazio di Ascolto e dialogo per lavoratori

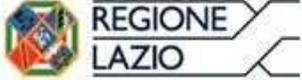
Nell'ottica di fornire al personale sanitario, in condizioni di sofferenza, gli strumenti e le strategie di fronteggiamento, adattamento e recupero, adeguate alla situazione, attraverso l'attivazione di un servizio di supporto e sostegno psicologico e psicosociale, all'interno dell'azienda è stato istituito uno spazio di ascolto e dialogo con i lavoratori denominato "servizio benessere". L'obiettivo del servizio è quello di ascoltare i bisogni e rispondere alle possibili problematiche di ordine psicologico che possono insorgere negli operatori nel corso della loro attività lavorativa. In particolare, il servizio può fornire supporto e strumenti di aiuto di natura psicologica e psicosociale. I lavoratori sono stati informati dell'istituzione dello spazio di ascolto tramite locandine affisse in tutte le strutture aziendali, uno spazio dedicato sul sito aziendale, comunicazioni di massa e in occasione di eventi informativi.

Lo spazio di Ascolto e dialogo nasce per dare supporto ai lavoratori della Asl di Rieti e vi si può accedere:

- in modo diretto - il lavoratore contatta telefonicamente o tramite mail benessere@asl.rieti.it lo spazio di ascolto e richiede un appuntamento.
- invito tramite SPP - Il Personale del Servizio di Prevenzione, qualora venisse a conoscenza di situazioni di disagio lavorativo, invita il lavoratore a contattare lo spazio di ascolto per effettuare un accesso diretto.
- invito tramite UOC Risk Management - Il personale del Servizio Risk Management, Qualità dei processi e Auditing, qualora venisse a conoscenza di situazioni nelle quali il personale sanitario è vittima di aggressioni, può invitare il lavoratore a contattare lo spazio di ascolto per un accesso diretto, proporre interventi di supporto di gruppo o eventi formativi sul tema, oppure richiedere il supporto del Servizio Benessere per la realizzazione di iniziative, progettualità o specifici percorsi di auditing.

Gli incontri previsti variano da un minimo di 3 ad un massimo di 5 e prevedono le seguenti fasi:

- 1) colloquio di accoglienza per inquadrare la problematica per la quale si richiede la prestazione;
 - 2) colloqui per supportare il lavoratore con eventuale somministrazione test, ove necessario;
 - 3) invio ad approfondimento specialistico (se necessario);
 - 4) restituzione del percorso ed eventuali indicazioni;
 - 5) eventuale follow up.
- Invito del Medico Competente - il lavoratore viene invitato a contattare lo staff dello spazio di ascolto e prende un appuntamento.

 <small>SISTEMA SANITARIO REGIONALE</small> ASL RIETI	REGIONE LAZIO AZIENDA SANITARIA LOCALE RIETI	
	PROCEDURA DI PREVENZIONE DEL BURNOUT	Cod. PO/110/14/2025 Rev. 00 del 7/04/2025

Gli incontri previsti variano sempre da un minimo di 3 ad un massimo di 5 con le modalità articolate nelle seguenti fasi:

- 1) colloquio di accoglienza per inquadrare la problematica per la quale si richiede la prestazione;
 - 2) colloqui per supportare il lavoratore con eventuale somministrazione test, ove necessario;
 - 3) invito ad approfondimento specialistico (se necessario);
 - 4) restituzione del percorso ed eventuali indicazioni;
 - 5) relazione conclusiva al Medico Competente.
- invito tramite SPP - Il Personale del Servizio di Prevenzione, qualora venisse a conoscenza di situazioni di disagio lavorativo, invita il lavoratore a contattare lo spazio di ascolto per effettuare un accesso diretto.
 - invito tramite UOC Risk Management - Il personale del Servizio Risk Management, Qualità dei processi e Auditing, qualora venisse a conoscenza di situazioni nelle quali il personale sanitario è vittima di aggressioni, può invitare il lavoratore a contattare lo spazio di ascolto per un accesso diretto, proporre interventi di supporto di gruppo o eventi formativi sul tema, oppure richiedere il supporto del Servizio Benessere per la realizzazione di iniziative, progettualità o specifici percorsi di auditing.

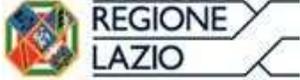
Qualora, nel corso della valutazione preliminare, emergessero problemi di una certa rilevanza dal punto di vista del benessere organizzativo, si attiveranno appositi *“focus group”*, con campioni omogenei e rappresentativi delle varie figure professionali coinvolte, ed eventuale indagine approfondita.

Gli eventuali risultati dell'approfondimento, condotto attraverso *“focus group”*, forniscono le indicazioni necessarie per mettere a punto interventi utili per la prevenzione e riduzione del rischio che, a seconda dei casi, potranno riguardare misure di prevenzione primaria (relative ad azioni di miglioramento delle condizioni di lavoro, delle procedure di lavoro e dell'organizzazione del lavoro), secondaria (soprattutto iniziative di formazione e informazione) e/o di prevenzione terziaria (che si esplicano, prevalentemente, attraverso la sorveglianza sanitaria, il *counseling* e le relazioni sindacali).

Riconoscere i primi segni dello stress lavoro correlato è il primo passo per prevenirne le possibili conseguenze negative.

5.3 Percorsi di formazione/informazione rivolti al personale

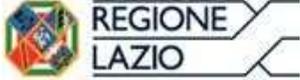
Le attività di formazione ed informazione rivolte al personale sono ideate per coinvolgere e sviluppare le capacità di lavorare insieme, condividere un progetto, migliorare gli stili di convivenza, aumentare la motivazione al lavoro e la coesione organizzativa, supportare la gestione dei conflitti nelle fasi di cambiamento. Permettono di aumentare il benessere aiutando le persone a conoscere i propri limiti, le reazioni e la capacità di resistenza agli stressor, nonché a porre le basi ideali per sviluppare il lavoro di gruppo e in gruppo. Verranno realizzate, a titolo esemplificativo, attività formative (ECM e non) in favore dei lavoratori sulle seguenti tematiche ed attraverso esercitazioni, simulate, *role playing* e lavori di gruppo: la gestione dei conflitti e dello stress, la comunicazione efficace, l'empatia e l'intelligenza emotiva, il benessere e la prevenzione del mobbing e del *burnout*.

 SISTEMA SANITARIO REGIONALE ASL RIETI	REGIONE LAZIO AZIENDA SANITARIA LOCALE RIETI	
	PROCEDURA DI PREVENZIONE DEL BURNOUT	Cod. PO/110/14/2025 Rev. 00 del 7/04/2025 <div style="text-align: right;">Pag. 8 di 11</div>

6. MATRICE DELLE RESPONSABILITÀ

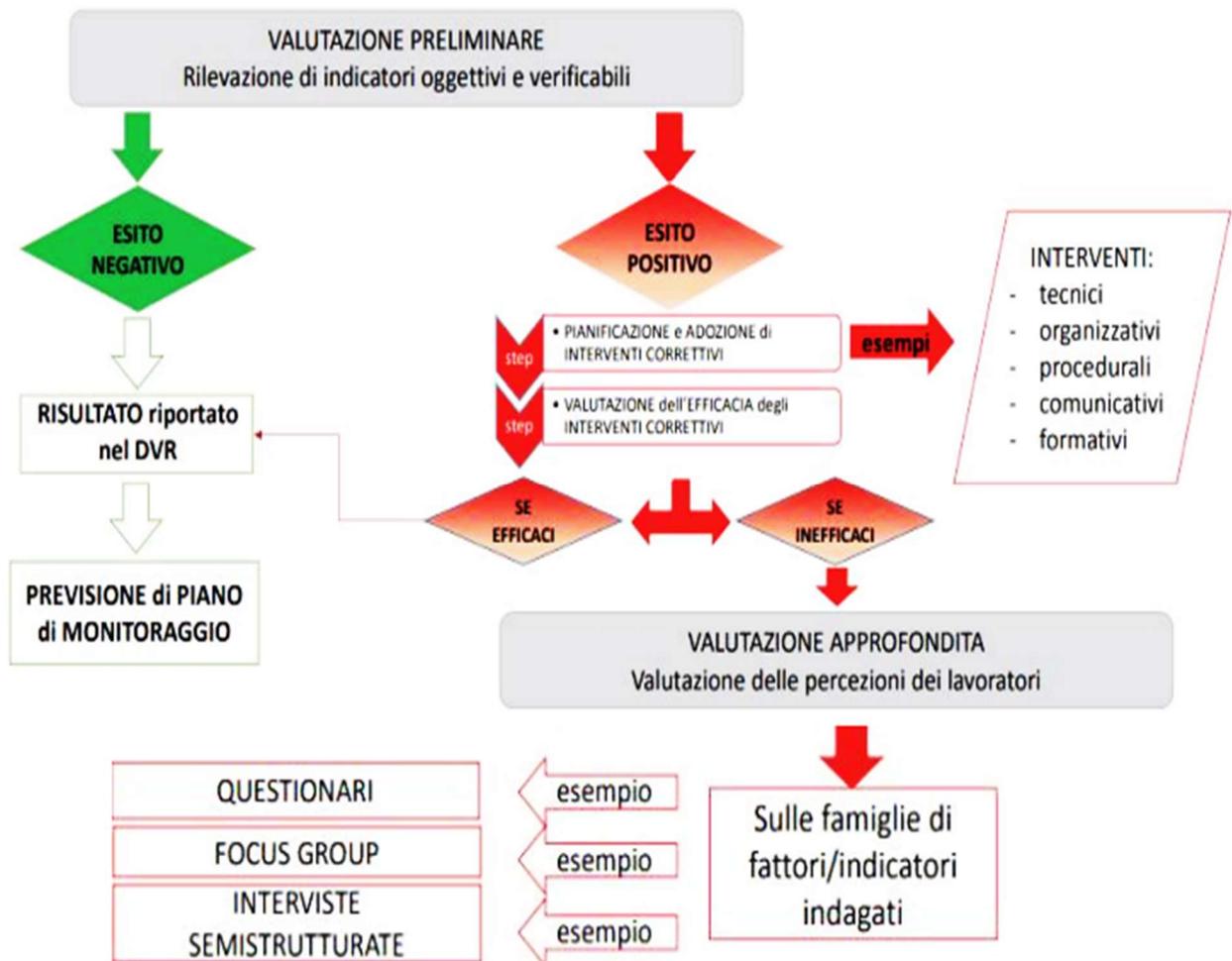
FUNZIONI ATTIVITÀ	PSICOLOGO BOA	MEDICO COMPETENTE U.O.	SPP	GdL SLC	PSICHIATRA	OPERATORI SANITARI	RISK M.	DIRIGENTE DELEGATO STRUTTURA
Valutazione preliminare stress Lavoro Correlato (DVR)	I	R	R	R				C
Approfondimento Valutazione e realizzazione interventi psicologici necessari nello SLC	R	C	C	C				C
Informazione dell'esistenza dello spazio di ascolto ai lavoratori	R	I	I	I		I	I	I
Segnalazione anonima al SPP	R	R*	I				R*	R*
Segnalazione anonima al Medico Competente	R	I	R				R*	R*
Segnalazione anonima al BOA	I	R*	R*			R*	R*	R*
Prenotazione Appuntamenti per gli operatori	R							
Visita Psicologica	R							
Somministrazione di test psicodiagnostici	R							
Valutazione specialistica ove necessaria		I			R*	R		
Relazione Conclusiva post valutazione specialistica		I			R*	R		
Individuazione percorsi di formazione/informazione benessere lavorativo	R	C	C	C		C	I	C

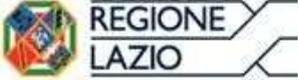
Legenda: R: Responsabile, R*: Responsabile per gli ambiti di competenza, C: Coinvolto, I: Informato.

 <p>SISTEMA SANITARIO REGIONALE ASL RIETI</p>	<p>REGIONE LAZIO AZIENDA SANITARIA LOCALE RIETI</p>	
	<p>PROCEDURA DI PREVENZIONE DEL BURNOUT</p>	<p>Cod. PO/110/14/2025 Rev. 00 del 7/04/2025</p>

7. DIAGRAMMA DI FLUSSO

Percorso metodologico di valutazione del rischio STRESS LAVORO CORRELATO



 SISTEMA SANITARIO REGIONALE ASL RIETI	REGIONE LAZIO AZIENDA SANITARIA LOCALE RIETI	
	PROCEDURA DI PREVENZIONE DEL BURNOUT	Cod. PO/110/14/2025 Rev. 00 del 7/04/2025

8. MONITORAGGIO DELLE SITUAZIONI A RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO E RISCHIO BURNOUT

Indicatore Annuale di processo:

1. n. di lavoratori presi in carico dal Servizio Benessere/n. di richieste e/o segnalazioni pervenute al Servizio Benessere;
2. n. procedure di recupero realizzate/ n. procedure di recupero (es. eventi formativi/informativi/audit programmati etc.) sulla base dell'esito delle valutazioni SLC.

Il monitoraggio degli indicatori è a cura del Servizio Benessere Organizzativo Aziendale.

9. DIFFUSIONE E CONSERVAZIONE DOCUMENTO

Il presente documento è pubblicato sull'intranet aziendale.

Apposita comunicazione viene inviata da parte della segreteria Risk Management a tutti i Direttori/Responsabili UU.OO./Incarichi di Organizzazione coinvolti i quali hanno l'obbligo di diffusione a tutti gli operatori interessati, con richiesta di presa visione della stessa mediante raccolta delle firme attraverso il modulo "lista di distribuzione".

Copia di tale modulo firmato, il cui originale deve essere conservato presso la U.O. a cura degli Incarichi organizzativi con funzione di coordinamento, deve essere trasmesso alla segreteria della U.O.C. Risk Management, Qualità dei Processi e Auditing.

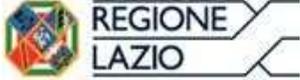
I Direttori, gli Incarichi Organizzativi, i Referenti e i Facilitatori del Rischio Clinico provvedono alla formazione del personale sul presente documento, lasciandone apposita evidenza agli atti documentali interni.

10. AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO

L'aggiornamento del documento avviene con periodicità triennale o in base a nuove prove di efficacia emerse in letteratura, e/o ai risultati della sua applicazione nella pratica clinica e ad eventuali nuovi riferimenti legislativi. L'aggiornamento è cura del GdL.

11. BIBLIOGRAFIA E DOCUMENTI AZIENDALI DI RIFERIMENTO

- Arcuri FP, Ciacia C, Laureti S, Gentile P. - Manuale di utilizzo del sistema SVS per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Edizioni Palinsesto, 2011.
- Arcuri FP, Ciacia C, Giorgilli F. - Il gruppo nelle organizzazioni. Roma: Edizioni Palinsesto; 2009.
- Avallone F, Paplomatas A. - Salute Organizzativa. Psicologia del benessere nei contesti lavorativi. Raffaello Cortina Editore, 2005.
- Avallone F. - Psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Carocci Editore, 2011.
- Barbaranelli C, Ghezzi V, Di Tecco C, Ronchetti M, Fida R, Ghelli M, Persechino B, Iavicoli S. - Assessing Objective and Verifiable Indicators Associated With Work-Related Stress: Validation of a Structured Checklist for the Assessment and Management of Work-Related Stress. *Frontiers in Psychology*, Volume 9, 2018.
- Cacioli S (Ed.). - Corso Gestione del personale, qualità della vita di lavoro e stress lavoro-correlato. Roma, Istituto Superiore di Sanità 21-24 settembre 2009. (Rapporti ISTISAN 10/21).

 SISTEMA SANITARIO REGIONALE ASL RIETI	REGIONE LAZIO AZIENDA SANITARIA LOCALE RIETI	
	PROCEDURA DI PREVENZIONE DEL BURNOUT	Cod. PO/110/14/2025 Rev. 00 del 7/04/2025 Pag. 11 di 11

- Consiglio C. - Interpersonal strain at work: a new burnout facet relevant for the health of hospital staff. *Burnout Research*, 2014 1 (2), 69-75.
- Consiglio C, Borgogni L, Vecchione M, Maslach C. - Self-efficacy, perceptions of context, and burnout: a multilevel study on nurses. *Med Lav*. 2014 Jul 24;105(4):255-68.
- Cooper CL, Cartwright S. - Healthy mind: healthy organization - a proactive approach to occupational stress. *Human Relations*. Plenum Publ Corp 1994;47(4):455-71.
- Cooper CL, Marshall J. - Occupational source of stress. *Journal of Occupational Psychology* 1976; 49:11-28.
- Cooper CL, Marshall J. - Understanding executive stress. MacMillan, 1978.
- D'Amato A. & Majer V. - M_DOQ10 Organizational Questionnaire 10, Manuale. Giunti O.S. Organizzazioni Speciali, 2005.
- D'Amato A, & Majer V. - Il Vantaggio del clima. Milano: Raffaello Cortina Editore, 2005.
- Decreto Legislativo 9 Aprile 2008, n. 81 e ss.mm.ii. - Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro.
- Decreto Ministeriale 14 gennaio 2008 (Lista 2 gruppo 7)
- Dormann C, Zapf D. Customer-related social stressors and burnout. *J Occup Health Psychol*. 2004 Jan;9(1):61-82.
- EU-OSHA. Current and emerging issues in the health care sector, including home and community care. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.
- Favretto G. - Lo stress nelle organizzazioni. Il Mulino, 1999.
- Gabassi PG. - Psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Franco Angeli, 2006.
- Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, Dipartimento Medicina del Lavoro: Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato. INAIL, ed. 2011 e seguenti.
- Inail. Indagine nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro. Lavoratori e datori di lavoro. Ed. 2014.
- Inail. Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello Slc. Uno sguardo ai risultati. Ed. 2016.
- Inail. Indagine nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro. Lavoratori e datori di lavoro. Ed. 2021.
- Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V., The Copenhagen Psychosocial Questionnaire: a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health*. 2005 Dec;31(6):438-49.
- Lazzari D., Stress lavorativo e salute organizzativa. AUPI Notizie. 2008; 5: 28-34.
- Procedura aziendale per la gestione degli atti di violenza a danno degli operatori sanitari – Rev6/2024.