



REGIONE PUGLIA

Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Bari



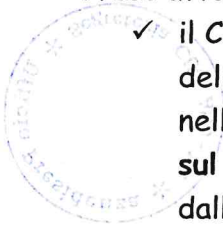
Report Focus Group

STRESS LAVORO CORRELATO AL TEMPO DEL CORONAVIRUS ***a cura del CUG e SSPA ASL BA***

Premesso che ogni anno, in occasione della Giornata nazionale sulla salute della donna indetta dal Ministero della Salute, la Fondazione Onda in collaborazione con gli ospedali Bollini Rosa, dedica una settimana alla promozione di azioni positive per le persone di genere femminile (sportelli d'informazione, prestazioni per la prevenzione e la cura, ecc.).

Preso atto che

- ✓ il CUG d'intesa con SPPA e in collaborazione con il Servizio Sociale Professionale dell'Ospedale "S. Paolo" di Bari, per sopraindicata circostanza, ha organizzato nella giornata del 22/04/2021 sulla piattaforma Google Meet, due Focus Group sul tema dello "Stress lavoro correlato al tempo del coronavirus" (1° edizione dalle ore 9.30 alle 11.30 - 2° edizione dalle 15.30 alle ore 17.30);



- ✓ gli obiettivi dei Focus miravano a promuovere l'empowerment delle lavoratrici, attraverso la comprensione delle problematiche di contesto e di contenuto dell'organizzazione del lavoro, rilevati nel periodo dell'emergenza sanitaria da Covid e la produzione di un Report, da trasmettere alla Direzione Strategica, per indirizzare e orientare le azioni positive e le politiche analitiche di welfare aziendale.

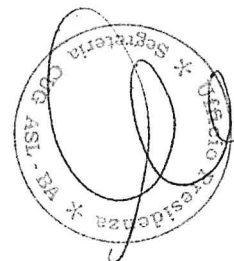
Rilevato che

A. la comunicazione e il dialogo, tra i partecipanti ai due focus, è stata facilitata dalla Presidente e Componenti Gruppo di Lavoro Sportello di Ascolto e Salute, Sicurezza e Prevenzione Mobbing del CUG, Assistenti Sociali dell'Ospedale "S. Paolo" di Bari e medico delegato SPPA, come di seguito precisato:

- Antonia Caputo (Dirigente Medico SPPA)
- Carmine Cagnazzo e Virginia Miglio (Referente e Componente Gruppo di Lavoro "Salute, Sicurezza e Prevenzione Mobbing" del CUG)
- Domenica Munno (Presidente CUG)
- Giuseppe Fiorentino (Referente Gruppo Sportello di Ascolto CUG)
- Maria Panebianco (assistente sociale - Ospedale "S. Paolo")
- Valentina Lucia Mavellia (assistente sociale - Ospedale "S. Paolo")

B. ai Focus Group hanno partecipato complessivamente n. 11 lavoratrici/lavoratori, di cui n. 9 F e n. 2 M, con mansione di :

- Tecnico della Prevenzione - SPPA c/o P.O. "San Paolo" - Bari e P.O. "Don Tonino Bello"- Molfetta
- Tecnico della Prevenzione - SPPA c/o Ospedale "Paradiso" - Gioia del Colle
- Collaboratore Tecnico Professionale - SPPA c/o P.O. "Fabio Pirenei" - Altamura
- Fisioterapista - Pneumologia Covid - P.O. "San Paolo" - Bari
- Coordinatrice U.O. DPI - area Vestizione/Svestizione P.O. "San Paolo" - Bari
- Collaboratore Tecnico Professionale - Ingegnere SPPA
- Tecnico di laboratorio Biomedico - Patologia Clinica - P.O. "Fabio Pirenei" - Altamura
- CPS Infermiera - Patologia Clinica - P.O. "Fabio Pirenei" - Altamura
- Medico responsabile day service chirurgico di oftalmologia- P.T.A. "Florenzio Jaia" - Conversano
- Medico Medicina Interna Sub-Intensiva Covid - P.O. "San Paolo" - Bari
- Medico Infettivolo Reparto Covid - P.O. "Fabio Pirenei" - Altamura.



Con la presente si descrivono rigorosamente le aree di criticità e di miglioramento evidenziate dai partecipanti, segmentati per:

Fattori di Contenuto del Lavoro (orario settimanale medio, giorni lavorativi settimanali, programmazione turni lavorativi, compresi turni notturni, comunicazioni al personale; procedure formalizzate, circolari di interesse, mansionario, ecc.)

Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro

Pianificazione dei compiti

Carico di lavoro - ritmo di lavoro

Orario di lavoro

Aree di criticità:

- *"I ritmi di lavoro e i DIP non sempre permettono di garantire ai pazienti le attenzioni fondamentali nel rapporto operatore-paziente; noi siamo bardati e i pazienti con ossigeno, spesso, non ci resta che urlare";*
- *"La continua esposizione all'evento morte e dolore, genera un senso di colpa ed amplifica la percezione dell'impotenza sebbene l'impegno profuso e le modalità di protezione- bardatura";*
- *"Carico di lavoro eccessivo: siamo impiegati nei reparti cosiddetti -sporchi- ormai da mesi, ad oggi, nessuna determinazione in merito alle procedure di rotazione con altro personale che opera in reparti cosiddetti -puliti-";*
- *"L'organizzazione logistica delle aree vestizione/svestizione lontana dai reparti comporta una serie di problematiche che incidono sulla qualità dell'assistenza e sul benessere lavorativo";*
- *"Il personale impegnato nei Reparti Covid non sente di essere valorizzato dall'azienda, infatti, il tempo necessario alla vestizione e alla svestizione, eccedente il regolare orario previsto per il turno di lavoro non è considerato orario di servizio (complessivamente circa 1 ora)";*
- *"Risento del fatto che molti colleghi che hanno fatto il possibile per non operare in reparto Covid, oggi sono rilevantemente attivi per la vaccinazione che è retribuita come -prestazione aggiuntiva-, ciò appare significativamente immorale verso i colleghi che lavorano in area Covid da 12 mesi con inadeguato riconoscimento economico";*
- *"Nella fase di vestizione abbiamo paura di contagiarsi e di contagiare; con il passare dei mesi siamo sempre più stanchi della situazione, avvertiamo una stanchezza psico-fisica: accettiamo di continuare con rassegnazione. Per consentire ai colleghi del turno precedente di uscire dall' area Covid in orario e per la fine turno, siamo costrette ad anticipare il nostro arrivo in sede, così da poterci bardare per tempo; allo stesso tempo chi esce dall'area Covid, si ritrova ad uscire ben oltre l'orario previsto perché deve sbardarsi. Le marcature di entrata ed uscita dal servizio non coincidono con gli orari programmati dai turni di lavoro e non ci viene riconosciuto il lavoro eccedente il regolare orario di servizio";*



- *"La mancanza di una zona filtro, ante stante i reparti Covid, genera uno stress e un disagio fisico maggiore, in particolare per i medici strutturati che sono costretti a rimanere bardati per un tempo maggiore alle 4 ore (limite max di tempo affinché l'uso dei DPI sia in sicurezza). Si rileva infatti che, la struttura organizzativa predisposta con un'area vestizione e svestizione a sé stante, non è in linea con quanto adottato in altre strutture ospedaliere che sono invece dotate di apposita area filtro con annessa zona ristoro ante stante il reparto che consente agli operatori di sbardarsi e rimanere lì a disposizione ed essere prontamente operativo in caso di necessità, detta area sarebbe dotata di una vetrata che la separa dal reparto consentendo un collegamento con chi è sbardato e anche una gestione agevolata delle cartelle cliniche";*
- *"In un anno di emergenza non ho visto cambiare niente; l'organizzazione dei servizi in area Covid e il percorso di dimissione paziente Covid in continuità ospedale/territorio, necessitano di opportune azioni di sviluppo/evoluzione, a garanzia del benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici e a beneficio della qualità delle prestazioni ai cittadini".*

Fattori di Contesto del Lavoro (formazione, addestramento, ecc.)

Funzione e cultura organizzativa
 Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
 Evoluzione della carriera
 Autonomia decisionale controllo del lavoro
 Rapporti interpersonali sul lavoro
 Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro

Aree di criticità:

- *"Il 50% del personale dei reparti specializzati, per le cure dei pazienti positivi al Covid, è personale neo assunto che, spesso, manca di formazione specifica, tale da lavorare in autonomia. Per il personale con più anni di servizio, ciò determina uno stato di stress lavoro correlato per sovraccarico di incombenze (formazione dei neo-assunti e responsabilità dei loro pazienti)";*
- *"Il personale neo assunto per reparti Covid non ha ricevuto un'adeguata e puntuale formazione circa le modalità di vestizione e svestizione; ciò determina l'eccessiva apprensione a causa dell'angoscia di contagio e di trasmissione del virus ai propri cari, in molti casi persone fragili";*
- *"Non è plausibile che i medici specializzati possano esimersi da prestare servizio nelle aree Covid perché non in grado di gestire le sintomatologie correlate";*
- *"Passano i mesi e non vediamo l'orizzonte; ci muoviamo come automi, alcuni sono già in burnout, caratterizzati da sentimenti di inutilità, di inadeguatezza, di insoddisfazione";*
- *"Nei reparti Covid si sperimenta uno stato emotivo di grande sconforto; spesso avvertiamo rabbia e frustrazione per la situazione complessiva. Desidereremmo essere ascoltati rispetto alla soluzione possibile dei problemi e supportati nelle difficoltà quotidiane,"*



vorremmo sentirci valorizzati rispetto alla fondamentale attività che svolgiamo e non valutati unicamente come - semplici esecutori di prestazione lavorativa";

- *"Da un anno rappresentiamo -l'anello principale- della catena per l'emergenza sanitaria da coronavirus ma, spesso, si dimentica che l'affaticamento scompone l'audacia";*
- *"Percepisco uno stato emotivo di grande sconforto e tristezza; nei reparti Covid, sono venuti a mancare i rapporti comunicativi con i colleghi in turno, resi complicati dalla bardatura";*
- *"Il personale che opera nei reparti Covid sperimenta una grande sofferenza professionale, perché impossibilitata a dedicarsi alla propria specializzazione e formazione";*
- *"Si sperimenta la solitudine! E' venuto meno il supporto di altri medici specialisti in malattie infettive e pneumologia dato che la maggioranza dei medici precari ha preferito trasferirsi al Policlinico di Bari. Per molti specialisti di branche diverse (internisti, infettivologi, pneumologi, ecc.) l'operare, per tempi così lunghi, in aree Covid, comporta il fenomeno della deprofessionalizzazione. Inoltre, molte altre patologie hanno così perso il "diritto" ad essere curate in aree specialistiche (es: non esiste più un reparto di infettivologia in Puglia, come se le altre malattie infettive non esistessero più)";*
- *"Per gli specialisti presenti non è possibile fruire di ferie o congedi perché obbligati a garantire la continuità assistenziale; questa limitazione è maggiormente sentita dalle lavoratrici donne con figli a carico che devono già di per sé, conciliare i tempi di vita/cura dei figli e tempo lavoro. In questa situazione emergenziale vivono anche il disagio della chiusura delle scuole nonché dei vari esercizi sportivi/ricreativi, trascinandosi un ulteriore carico emotivo (dove, con chi, cosa fanno i miei figli)";*
- *"La realtà è pesante da sostenere; siamo pochi medici e da un anno ci chiedono di garantire continuità nelle cure dei pazienti Covid: la gestione dell'emergenza Covid deve essere una responsabilità di tutti i medici";*
- *"Da non sottovalutare l'età di molti medici e infermieri: abbiamo superato i 59 anni e la resistenza fisica si è ridotta nel tempo. Inoltre, molti hanno patologie invalidanti";*
- *"Molti lavoratori e lavoratrici sentono di essere fisicamente e psicologicamente esauriti e temono che il protrarsi dello sfruttamento del proprio corpo li indurrà, inevitabilmente, ad un crollo fisico";*
- *"Abbiamo registrato nell'ultimo mese, nell'area svestizione, durante le ore notturne, un aumento di atti vandalici (soprattutto nei bagni), che potrebbe anche essere indice di accresciuto malessere e tensione da parte di alcuni dipendenti al termine del turno di lavoro in area Covid";*
- *"Siamo in tanti che ogni giorno, da Bari, Monopoli, Conversano, ecc, siamo costretti a prendere la macchina per raggiungere l'Ospedale di Altamura. Tanti chilometri tra andata e ritorno; i mezzi pubblici mancanti o con orari non appropriati ai turni di lavoro del personale. Poi per il rientro ... uno stress: la stanchezza di turni di lavoro massacranti, aumenta il rischio di sinistri sulla strada".*



Proposte Sezione 1.

- *Riconoscere il tempo per la vestizione e svestizione come regolare orario di lavoro, ai sensi degli orientamenti legislativi in materia*
- *Promuovere la comunicazione e l'informazione condivisa del percorso reparto Covid - territorio, anche attraverso la sottoscrizione di protocolli con le Associazioni del Terzo Settore (Caritas, Croce Rossa, ecc.)*
- *Pianificare il turnover tra personale impegnato nei Reparti Covid e non, per la prevenzione dello stress lavoro correlato*
- *Verificare opportunità di ridurre l'orario di servizio per ciascun turno e implementare il numero dei turni di lavoro*
- *Realizzare aree filtro antistanti ogni reparto, separate da vetrate per consentire il contatto visivo con la corsia e permettere al personale di svolgere "sbardati" una serie di attività (aggiornamento cartelle, terapie, contatti telefonici con i familiari, briefing, ecc.). Tale organizzazione strutturale potrebbe essere programmata e attuata nei mesi estivi durante i quali si prevede un appiattimento della curva epidemica e ci sarebbe quindi modo di ridisegnare e risistemare i percorsi e le aree Covid ospedaliere.*

Proposte Sezione 2.

- *Attivare Spazi di Ascolto/Decompressione integrati, CUG-SPPA-Servizio Sociale Professionale, nei tre Ospedali Covid della ASL BA*
- *Organizzare Corsi di formazione obbligatori, nell'ambito dei turni di lavoro o nei tempi di disponibilità, per i giovani medici impegnati nei reparti Covid*
- *Organizzare eventi formativi obbligatori per tutto il personale aziendale, effettivamente operante all'esterno delle aree Covid al fine di pianificare la turnazione e consentire a chi opera, da pressappoco un anno, nei reparti Covid di essere trasferito presso altre U.O.*
- *Sottoscrivere una convenzione con ente gestore bus - navetta, per trasferimento lavoratori dal Comune di residenza all'Ospedale di Altamura e viceversa.*
- *Avviare la sperimentazione del Progetto Car Sharing Mobility per la mobilità condivisa*
- *Pianificare attività formative o di supporto per gli operatori sanitari coinvolti nella gestione dell'emergenza Covid-19*
- *Rilevare precocemente segnali di disagio delle condizioni psicologiche degli operatori coinvolti nell'emergenza Covid, al fine di prevenire rischi stress lavoro correlato e garantire elevati standard di sicurezza delle cure*
- *Istituire la Comunità di pratica dedicata al Covid (CdP): uno spazio di condivisione e di socializzazione delle conoscenze attraverso il quale ogni professionista interessato può trovare specifici strumenti (tools) con i quali approfondire le proprie conoscenze e soprattutto condividere con gli altri colleghi esperienze (esempio discussione di casi clinici), condividere documentazione (procedure e articoli scientifici) e materiali (anche multimediali come ad esempio video tutorial su manovre o interventi operativi)*



- *Istituire una Rete di supporto alla conciliazione dei tempi di vita del personale impegnati nei Reparti Covid, anche d'intesa con gli Ambiti Sociali di Zona e il Terzo Settore*
- *Favorire il processo di resilienza ed empowerment di tutto il personale. Siamo consapevoli che la pandemia da coronavirus impegnerà i sistemi sanitari per anni e che siamo esposti in modo sensibile a future epidemie, di conseguenza, si auspica la rivisitazione dei piani di studio universitari, per la formazione dei prossimi operatori sanitari (medici e infermieri, ecc.), al fine di garantire le competenze specifiche necessarie per l'emergenza epidemiologica*
- *Formare tutto il personale già in servizio (soprattutto medici di ogni branca e specialità), affinché il carico della cura dei pazienti Covid non gravi sempre e solo sui "soliti predestinati".*

