



DALLE  
**9:30**  
ALLE  
**17:00**

RO  
MA



**20**  
FEBBRAIO  
2024



# VALORIZZARE IL **LAVORO** PER GARANTIRE LA **QUALITÀ** DEI SERVIZI

RELAZIONE INTRODUTTIVA  
SEGRETARIO GENERALE SNALV CONFISAL  
**Dott.ssa Maria Mamone**

Buongiorno a tutti i presenti e a tutti coloro che ci stanno seguendo in diretta streaming.

Ringrazio fin d'ora tutti i relatori, sia istituzionali sia espressione delle Parti sociali, per il prezioso contributo che sapranno apportare a questo Convegno.

Lo Snalv/Confsal che ho l'onore di rappresentare, quale Federazione di categoria del comparto socio sanitario assistenziale della Confsal, sempre in prima linea sull'argomento, ha reputato necessario celebrare questo Convegno proprio in un momento storico decisivo.

È vero - non è un mistero per nessuno - che questo comparto soffre ormai da tempo, da troppo tempo, di gravi difficoltà, che andremo, poi, di seguito a cercare di sviscerare nel merito provando a proporre delle potenziali soluzioni.

Ma adesso una grossa fetta del settore - e, in particolare, il mondo dell'assistenza agli anziani non autosufficienti - è interessato da un tentativo epocale di riforma, che mira - quantomeno nelle premesse - a ridisegnare l'attuale sistema di welfare.

# LA PROSPETTIVA DEL PERSONALE

Nel dibattito registrato negli ultimi mesi, abbiamo apprezzato molto il grande lavoro svolto dal "Patto per un Nuovo Welfare sulla Non Autosufficienza", sottoscritto a luglio 2021 da un'ampia coalizione sociale che ha elaborato diverse proposte operative per la riforma.

Il patto rappresenta gli anziani, i loro familiari, i pensionati, gli ordini professionali e i soggetti che erogano servizi.

Ci sentiamo di dire, tuttavia, che nel dibattito sul tema è mancato un punto di vista essenziale: quello del lavoratore, quello del personale impiegato nelle strutture, la prospettiva di O.S.S., educatori, addetti all'assistenza e di tutte i professionisti che, giorno per giorno, svolgono con grande dignità e competenza il proprio lavoro a favore degli utenti fragili.

Riteniamo che il lavoratore, soprattutto in questo settore, rappresenti il baricentro da cui partire per analizzare o valutare qualsiasi proposta di cambiamento. Un settore che riguarda l'assistenza fornita alle persone da parte di altre persone: è chiaro che senza la valorizzazione delle seconde, a risentirne saranno anche le prime.

Attraverso l'evento di oggi, dunque, lo Snalv lancia un messaggio chiaro e forte a tutto il mondo istituzionale: i lavoratori vanno ascoltati, resi protagonisti del proprio futuro e, soprattutto, pienamente consapevoli delle problematiche e degli ostacoli che chi li rappresenta si trova ad affrontare.

Questo obiettivo, finalmente, vede la sua piena realizzazione nella giornata di oggi: è con grande orgoglio ed affetto che mi sento di ringraziare le decine e decine di lavoratori oggi presenti in questa sala, provenienti da ogni angolo di Italia e che rappresentano tutte le categorie del comparto: infermieri, OSS, educatori, operatori, ausiliari, cuoche, psicologi, fisioterapisti, podologi e tutte, tutte le professionalità che garantiscono un'assistenza straordinaria alle persone più fragili.

Nel pomeriggio avremo un dibattito sindacale, che servirà a perfezionare ed approvare il Documento programmatico elaborato dallo Snalv Confasal.

Proposte concrete e non solo rivendicazioni: è questa la nostra mission principale, perché siamo convinti che nella complessità della società moderna, urlare e rivendicare - senza proporre alternative realizzabili - sia il modo migliore per non cambiare mai nulla.

## IL CONTESTO DI RIFERIMENTO: **BISOGNI DI ASSISTENZA SEMPRE PIÙ IN AUMENTO**

Un dato, ad oggi, appare incontestabile: il sistema di welfare italiano non è pronto a soddisfare i bisogni di una popolazione sempre più longeva.

A fronte di un'utenza pari a circa 4 milioni di anziani non autosufficienti, infatti, meno del 30% è preso in cura dai servizi socio-sanitari, siano essi a carattere residenziale, semi-residenziale o domiciliare.

L'offerta complessiva di servizi diviene ancora più precaria se guardiamo all'evoluzione demografica in atto. La quota di anziani non autosufficienti, infatti, è destinata inevitabilmente a salire a causa del progressivo invecchiamento della popolazione: si stima che nel 2050 più di un italiano su tre avrà oltre 65 anni.

A ciò si aggiunge un'ulteriore previsione che non lascia ben presagire: entro i prossimi 20 anni, saranno quasi 10 milioni le persone destinate a vivere sole.

È così che la rete di assistenza socio-sanitaria-assistenziale rischia il totale collasso, anche alla luce delle enormi difficoltà che già oggi vivono i lavoratori sulla propria pelle.

# LE PROBLEMATICHE DEL PERSONALE PIÙ COMUNI

Ma quali sono le problematiche che riguardano i lavoratori?

Alcune sono più note e profonde, altre – purtroppo – sono la conseguenza di politiche regolatorie inadeguate.

## **Carenza di personale:**

Partiamo, anzitutto, dalla carenza cronica di personale che provoca, a cascata, tutta una serie di inefficienze organizzative.

I dati più recenti registrano una mancanza del 21,7% di infermieri, del 13% di personale medico, del 10,8% di operatori socio-sanitari.

A ciò si aggiunge un'enorme difficoltà nel reperire nuove figure socio-sanitarie: tra i neo-diplomati, infatti, la scarsità di professionalità è pari a circa il 51% del fabbisogno.

## **Burn-out e stress lavorativo:**

La carenza di professionalità incide, in primis, sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori:

un operatore su tre mostra segni di affaticamento mentale, dovuto all'eccessivo carico di lavoro, al rischio di essere esposti a violenze e molestie, al gravoso sforzo emotivo richiesto.

## **Mancata valorizzazione contrattuale e retributiva:**

Come si diceva, inoltre, l'insufficienza numerica di personale comporta, consequenzialmente, enormi difficoltà sul piano organizzativo e gestionale:

nel settore si registra una quota sproporzionata di lavoratori con contratto part-time, ma che poi sono costretti a svolgere turni anche di durata superiore a quanto previsto dai Contratti Collettivi.

Ci ritroviamo spesso ad assistere lavoratori che non sanno che fine fanno le ore lavorate in eccesso, che non riescono a tenere sotto controllo la famosa "banca ore", tanto è eccessivo lo sforzo richiesto dai propri coordinatori.

C'è poi un altro aspetto che oggi, come SNALV Confasal, portiamo all'attenzione di Istituzioni e media. Esiste, infatti, un'ingiustificabile disparità di trattamento tra lavoratori che prestano il proprio servizio nell'ambito della sanità pubblica e quelli che invece lavorano nel socio-sanitario-assistenziale.

La differenza mensile degli stipendi si aggira intorno ai 300€, tutti i mesi.

Per lo Snalv Confasal è inaccettabile che un infermiere, un OSS o un educatore debba percepire un trattamento economico e normativo peggiorativo rispetto ai colleghi che, a parità di professionalità e competenze, prestano la propria attività in una struttura facente capo al Servizio Sanitario Nazionale.

## **Il dumping salariale**

Un ultimo accenno, infine, al fenomeno del dumping salariale realizzato da alcune multinazionali con l'avalllo di Sindacati cd. "storici": negli ultimi 7 anni, infatti, lo Snalv ha denunciato praticamente da solo le magagne - passatemi il termine - fatte da grossi gruppi imprenditoriali che hanno continuato ad applicare Contratti Collettivi scaduti e non più esistenti.

Un dumping salariale enorme, che ha consentito a queste imprese di risparmiare milioni di euro a danno dei lavoratori, che non hanno mai percepito gli aumenti di stipendio previsti nel tempo.

# I TRE PUNTI CHIAVE DELLA PIATTAFORMA SNALV

Come dicevamo, però, lo Snalv non è solo critica o rivendicazione.

La nostra Organizzazione reputa doveroso analizzare e sviscerare alla radice i problemi, al fine di provare a tracciare percorsi attuabili nel breve, medio e lungo termine.

## 1. STIPENDI

Partiamo dalla situazione stipendi. In un settore dove le Organizzazioni operanti (sia esse profit o non profit) vivono principalmente di finanza derivata, la contrattazione collettiva è fortemente condizionata dal quadro regolatorio dei servizi che, ad oggi, diverge da Regione a Regione.

La voce “costo del personale”, infatti, rappresenta la componente maggioritaria dei fattori su cui viene determinato il budget complessivo che lo Stato eroga alle strutture accreditate per le prestazioni da queste svolte.

Ebbene, è proprio rispetto a questa voce, “costo del personale”, che lo Snalv reputa doveroso sollecitare la Politica e le istituzioni.

La nostra proposta si compone di tre passaggi consequenziali:

- a)** parametrizzazione del costo del personale ai livelli retributivi previsti dal CCNL Sanità Pubblica, con determinazione del salario minimo orario di ciascun profilo professionale;
- b)** adeguamento retributivo dei CCNL del settore applicabili, sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative;
- c)** obbligo, per le strutture accreditate dalle Regioni, di applicare i CCNL che hanno adeguato i propri livelli retributivi a quelli della Sanità pubblica.

È questa la battaglia delle battaglie che come SNALV Confasal lanciamo oggi all'intero sistema produttivo, istituzionale e sindacale: eliminare le discriminazioni vigenti tra profili professionali dotati di medesime competenze e bagaglio formativo.

Il nostro Sindacato reputa che questo principio cardine debba essere sin da subito inserito nei provvedimenti attuativi della riforma sull'assistenza agli anziani.

## 2. STANDARD

Un altro aspetto di straordinaria rilevanza per le problematiche del personale è quello che riguarda gli standard organizzativi e gestionali fissati dalle discipline regionali: in pratica, ogni Regione stabilisce quanti operatori servono per ogni utente assistito, determinando in tal modo l'intensità assistenziale che ogni struttura accreditata deve erogare.

È opinione diffusa, anche alla luce di appositi studi, che gli standard organizzativi e gestionali sono inadeguati: l'intensità assistenziale determinata dalle Regioni, infatti, non ha tenuto conto negli ultimi anni dell'aggravamento delle condizioni degli utenti delle strutture (che si caratterizzano sempre di più per problemi di movimento, demenza, fattori clinici o altro).

Da qui sorge l'urgente necessità di creare, a livello nazionale, le condizioni normative e finanziarie per incrementare l'intensità assistenziale. Ciò è sicuramente possibile, sin da subito, nell'attuazione della riforma sull'assistenza agli anziani, considerando che tra gli obiettivi della Legge delega n. 33 del 2023 vi è proprio quello di prevedere "misure idonee a perseguire adeguati livelli di intensità assistenziale".

## 3. FABBISOGNO

La nostra terza ed ultima proposta - per il momento... - riguarda il fabbisogno di personale. Un Paese civile ed avanzato come l'Italia non può permettersi più di vivere situazioni come quelle del periodo pandemico e post-pandemico, in cui migliaia di operatori sono emigrati, giustamente, nel pubblico impiego, lasciando scoperte le strutture del socio-sanitario-assistenziali.

La carenza di personale socio-sanitario è un problema serio, che va affrontato con strumenti raffinati di analisi e di valutazione delle politiche.

La nostra proposta sul punto è la seguente:

Istituire un sistema di monitoraggio pubblico, che consenta di definire preventivamente la quantità necessaria di professionalità in una prospettiva a breve, medio e lungo termine.

Prima si conoscono i numeri del fabbisogno e poi si decidono, compiutamente, le strategie per farvi fronte.

Segnaliamo che un'iniziativa del genere è stata appena assunta dalla Commissione Europea, mediante un'azione comune che coinvolge 19 partner e guidata proprio dall'Italia. L'iniziativa si rivolge, al momento, soltanto al personale prettamente sanitario.

Reputiamo doveroso che l'Italia si faccia promotore dell'estensione del monitoraggio anche al personale socio-sanitario-assistenziale-educativo.

# CONCLUSIONI

Sono diverse, dunque, le questioni irrisolte che meritano la doverosa attenzione da parte delle Istituzioni. Lo Snalv Confasal ha più volte invocato, nel corso degli ultimi anni, l'intervento della Conferenza delle Regioni per garantire omogeneità sul tutto il territorio nazionale. Presupposto, questo, che riteniamo fondamentale per arrivare a garantire dignità e valorizzazione del lavoro.

Oggi abbiamo l'onore di avere tutti i rappresentanti istituzionali chiamati a legiferare sulla materia e che, ciascuno per quanto di propria competenza, debbono attuare la riforma sull'assistenza agli anziani.

Grazie anche al supporto della platea qualificata che ci sta seguendo in presenza ed in diretta streaming, teniamo subito a dirvi che le proposte illustrate in modo sintetico in questa mia introduzione saranno integrate ed approvate dalla rappresentanza di lavoratori che oggi siede davanti a voi.

È nei loro confronti, quindi, che vi chiediamo di assumervi la responsabilità di tenere in debita considerazione la nostra Piattaforma.

Come Snalv Confasal, saremo sempre pronti a contribuire fattivamente alla discussione, cercando di superare le difficoltà oggettive che si porranno davanti.

*Grazie a tutti.*





[www.snalv.it](http://www.snalv.it)