

IL RUOLO DEL PERSONALE **NELLA **RIFORMA SULL'ASSISTENZA:** **FABBISOGNI, FORMAZIONE, CONDIZIONI** **RETRIBUTIVE E NORMATIVE****



Relazione introduttiva del Segretario Generale Snalv Confasal
Dott.ssa **Maria Mamone**

ROMA, 20 FEBBRAIO 2024



www.snalv.it

CONTESTO DI RIFERIMENTO:

l'offerta attuale di servizi socio-sanitari

Stima del bisogno potenziale	Servizio	Totale utenti in carico servizi socio - sanitari	Tasso di copertura servizi socio - sanitari
3.935.982	Residenziale	246.376	6,3%
	Semiresidenziale	21.706	0,6%
	Domiciliare (ADI)	844.823	21,5%

CONTESTO DI RIFERIMENTO:

bisogni di assistenza sempre più in aumento

34,5%

Quota di individui
di 65 anni e più
nel 2050

23,8% nel 2022

2,13

Il numero medio di
componenti per
famiglia nel 2042

Da 2,32% nel 2022

9,8 milioni

Le persone
destinate ad essere
sole nel 2042

Da 8,4 milioni
nel 2022

LE PROBLEMATICHE DEL PERSONALE:

carezza di professionisti socio-sanitari

il **21,7%**

degli infermieri
necessari

il **13%**

di persone
medico

il **10,8%**

di operatori
socio sanitari

LE PROBLEMATICHE DEL PERSONALE:

carezza di professionisti socio-sanitari

INDIRIZZO SOCIO SANITARIO

| OPPORTUNITÀ DI LAVORO DELLE IMPRESE

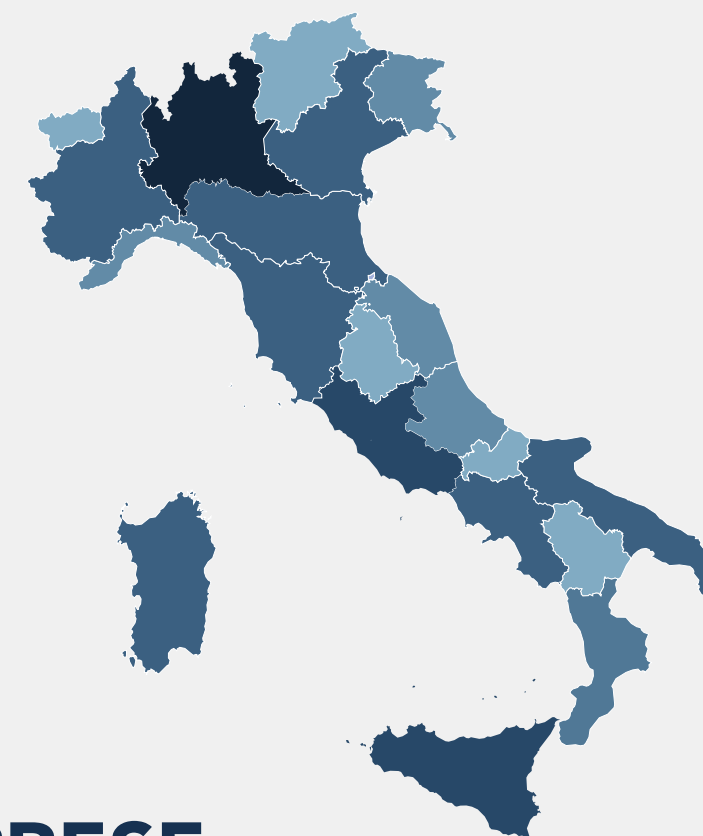
115.950 DIPLOMATI
richiesti dalle
imprese

| DIPLOMATI DI QUESTO INDIRIZZO CHE LE IMPRESE
HANNO DIFFICOLTÀ A TROVARE



59.100

difficoltà di riempimento
media pari al: **51%**



RETRIBUZIONE LORDA
ANNUA INIZIALE

massima 23.700€

minima 20.800€

Per quali motivi:

ridotto numero dei candidati	45.300	39%
preparazione inadeguata	11.440	10%
altri motivi	2.360	2%

LE PROBLEMATICHE DEL PERSONALE:

burn-out e stress lavorativo

1 su 3

operatori

*mostra segni di alto
esaurimento emotivo*

1 su 4

operatori

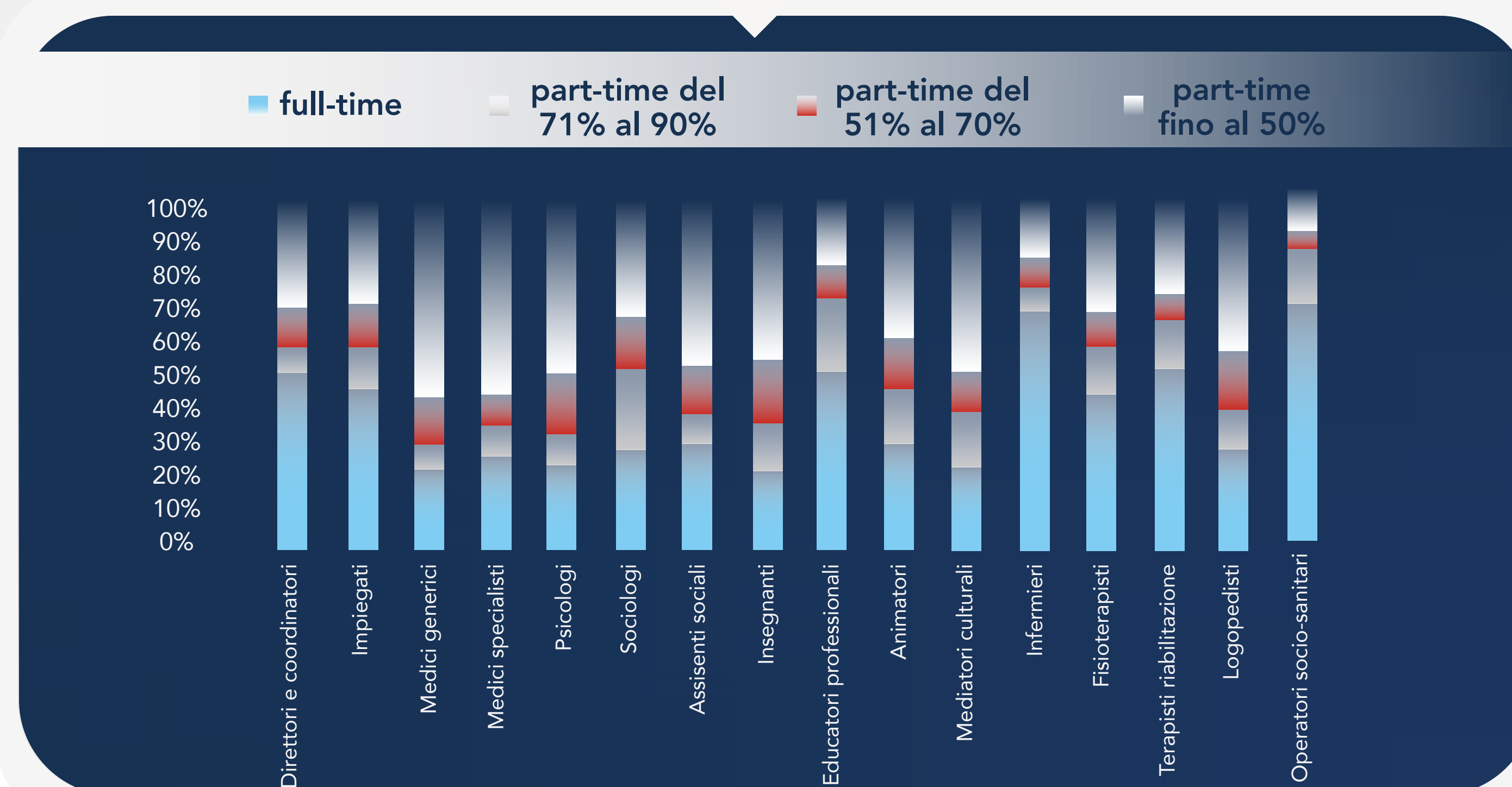
*mostra moderati livelli
di depersonalizzazione*

Fonte: Centro di Ricerca EngageMinds HUB dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, progetto "C.O.P.E."
(Covid19-related Outcomes of health Professionals during the Epidemic), Maggio 2020

LE PROBLEMATICHE DEL PERSONALE:

la percentuale di part-time in relazione al profilo professionale

FIGURA 2. PERSONALE RETRIBUITO NELLE STRUTTURE RESIDENZIALI SOCIO - ASSISTENZIALI E SOCIO - SANITARIE PER PROFILO PROFESSIONALE E ORARIO DI LAVORO Al 31 dicembre 2021. Valori percentuali



LE PROBLEMATICHE DEL PERSONALE:

la discriminazione retributiva rispetto al ccnl sanità pubblica

Profilo professionale	Retribuzione al 1.01.2024 CCNL SANITÀ PUBBLICA	Retribuzione al 1.01.2024 CCNL PRIVATISTICI	DIFFERENZA complessiva tra i due comparti (su 13 mensilità)
Infermiere	Paga base: 1.941,58 per 13 mensilità Indennità complessive: 108,94 per 12 mensilità	Paga base: 1.612,90 per 13 mensilità Indennità complessive: 99,31 per 13 mensilità	329,93 € [annuo: 4.289,09]
Operatore Socio Sanitario	Paga base: 1.675,45 per 13 mensilità Indennità complessive: 45,80 per 12 mensilità	Paga base: 1.480,95 per 13 mensilità	236,78 € [annuo: 3.078,14]
Educatore	Paga base: 1.941,58 per 13 mensilità Indennità complessive: 41,10 per 12 mensilità	Paga base: 1.612,90 per 13 mensilità	366,62 € [annuo: 4.766,06]
Addetti all'assistenza	Paga base: 1.586,59 per 13 mensilità Indennità complessive: 43,91 per 12 mensilità	Paga base: 1.439,18 per 13 mensilità	187,94 € [annuo: 2.443,25]

Fonte: elaborazione Segreteria nazionale Snalv Confasal

LE PROPOSTE SNALV CONFESAL:

stipendi uguali tra pubblico e privato

il calcolo del “costo del personale” deve avvenire sulla base dei livelli retributivi previsti dal CCNL Sanità Pubblica, con determinazione del salario minimo orario di ciascun profilo professionale;

di conseguenza, i CCNL del settore devono adeguare i propri livelli retributivi a quelli previsti dal CCNL Sanità Pubblica;

le organizzazioni pubbliche o private accreditate (ivi incluse le organizzazioni che operano in regime di appalto) hanno l'obbligo di applicare i CCNL che, oltre ad essere stipulati da Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, prevedono livelli retributivi pari o superiori a quelli del CCNL Sanità Pubblica.

LE PROPOSTE SNALV CONFSAL:

standard organizzativi adeguati

necessità di prevedere a livello nazionale un incremento dell'intensità assistenziale assicurata dalle strutture accreditate, garantendo equità su tutto il territorio e lasciando alle singole Regioni la facoltà di definire l'incremento dei minuti in relazione alle varie professionalità coinvolte, sulla base delle proprie specifiche peculiarità

LE PROPOSTE SNALV CONFSAL:

standard organizzativi adeguati

istituzione di un sistema di monitoraggio che consenta la programmazione preventiva del fabbisogno di personale, in relazione alla crescita esponenziale della popolazione anziana in Italia

Grazie a tutti!

*Collegati a snalv.it/evento20febbraio per visionare
la bozza del Documento programmatico SNALV ConfSal*