

SOGGETTO: SISTEMA RSA (RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI)
CAMPIONE CLINICO: OPERATORI ASA/OSS
STATO PAZIENTE: CODICE ROSSO (CRITICO)

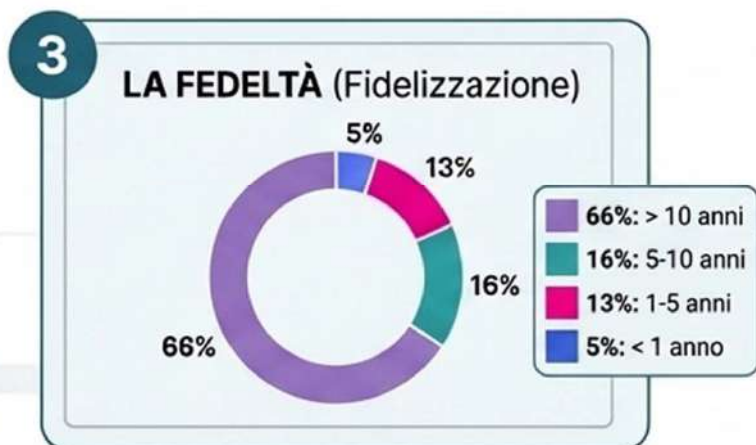
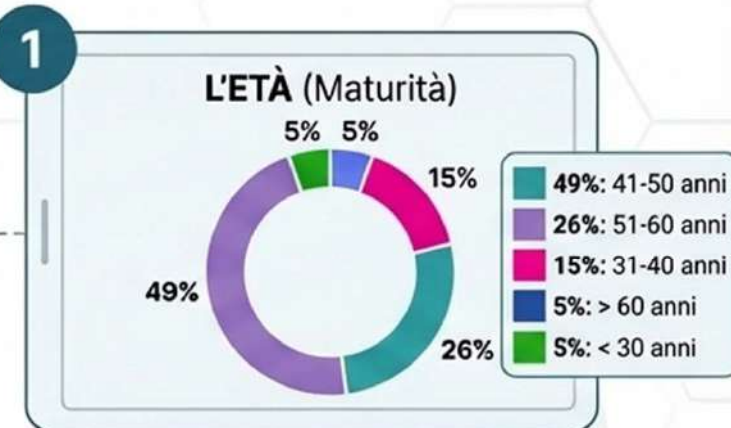


Voci in Prima Linea: La Crisi Silenziosa nelle RSA

Radiografia di una professione al limite: dati, testimonianze e
urgenze degli operatori della provincia di Bergamo.

L'Anamnesi: Il Profilo del Veterano

IL CAMPIONE: 82% ASA/OSS

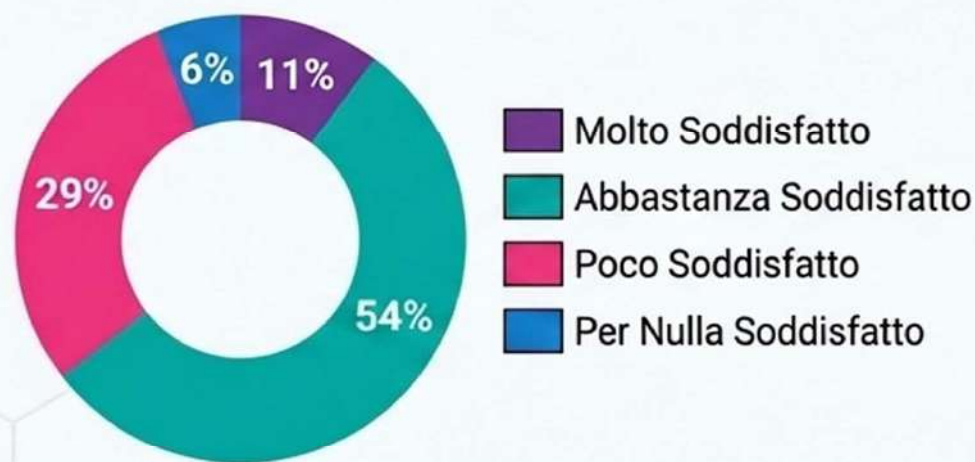


Non stiamo analizzando personale precario o alle prime armi. Questa è la spina dorsale delle RSA: professionisti maturi, esperti e profondamente legati alle loro strutture. Se crollano loro, crolla il sistema.

La Diagnosi: Soddisfazione Frammentata e Rischio di Fuga

"La Facciata"

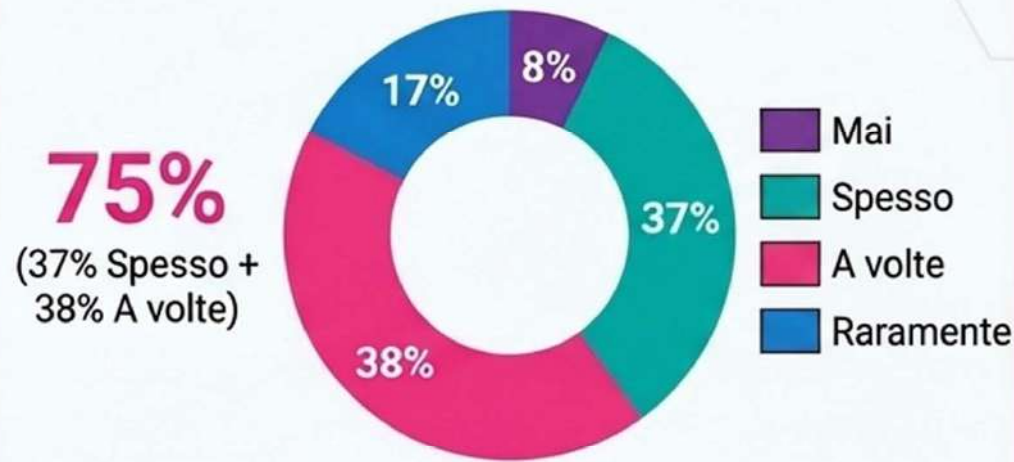
Quanto sei soddisfatto/a del tuo lavoro attuale?



La maggioranza sopravvive nel proprio ruolo, mantenendo una soddisfazione di base (54% Abbastanza, 29% Poco) dettata dalla profonda vocazione.

"La Frattura"

Quanto spesso pensi di abbandonare la professione a causa dello stress?

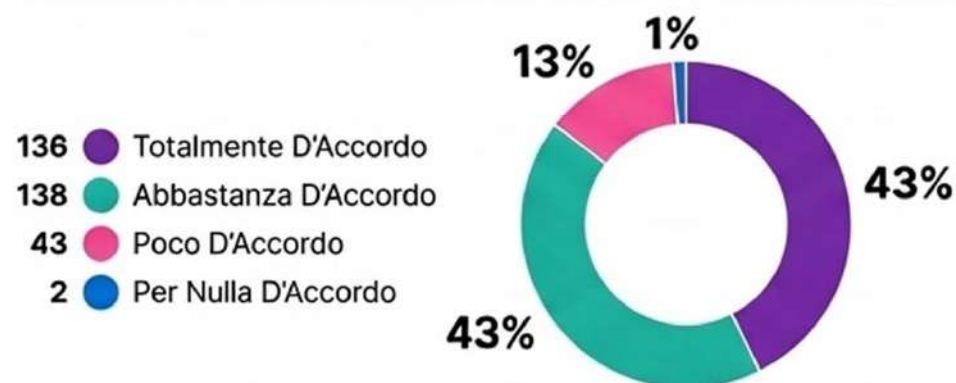


Tre quarti del personale pensa di abbandonare la professione a causa dello stress. Un segnale clinico inequivocabile di burnout imminente.

L'Effetto Moltiplicatore: Un Lavoro Mutato Radicalmente

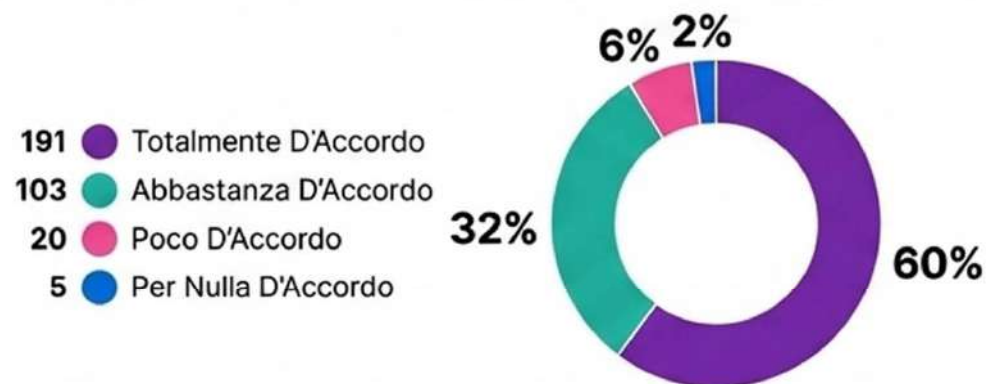
Lo Spartiacque Pandemico

86% concorda (Totalmente o Abbastanza) che il lavoro è significativamente peggiorato dopo il COVID.



La Nuova Utenza

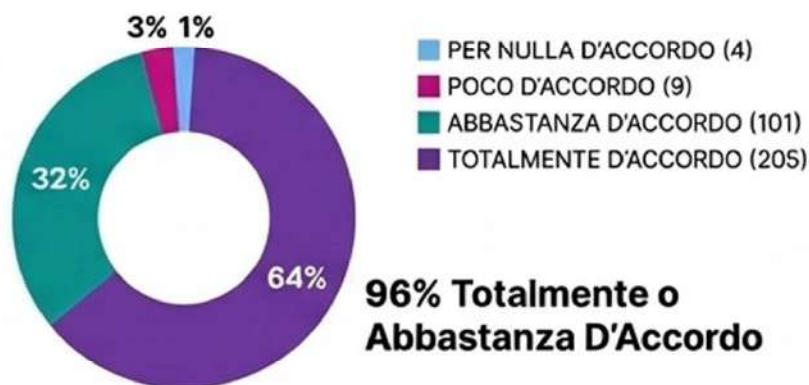
92% concorda che gli ospiti odierni sono più complessi e richiedono maggiore attenzione clinica.



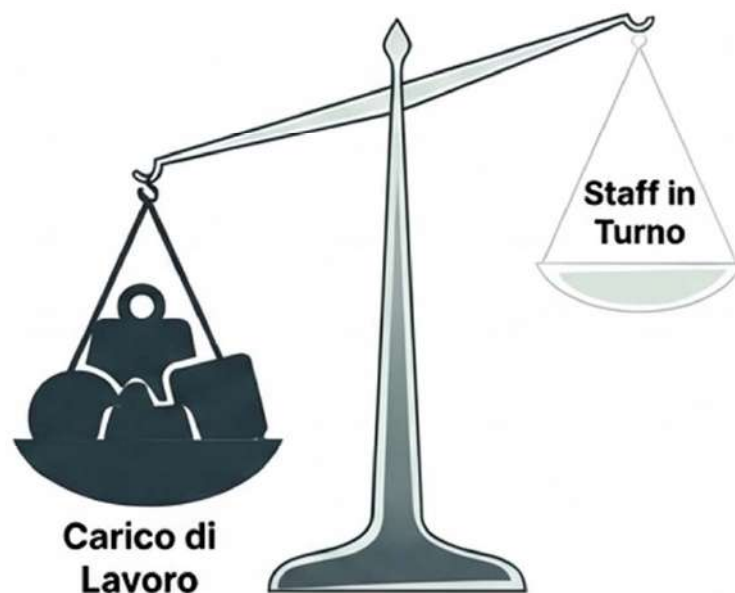
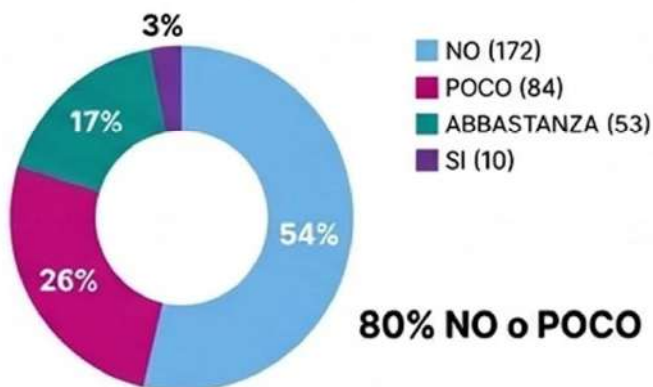
“I problemi principali sono la pesantezza fisica e mentale... Il lavoro è peggiorato sia fisicamente che psicologicamente. Il tempo di riposo è poco.”

Frattura 1: L'Aritmetica Impossibile del Lavoro

6. NEGLI ULTIMI ANNI IL LAVORO E' DIVENTATO PIU' FATICOSO E STRESSANTE



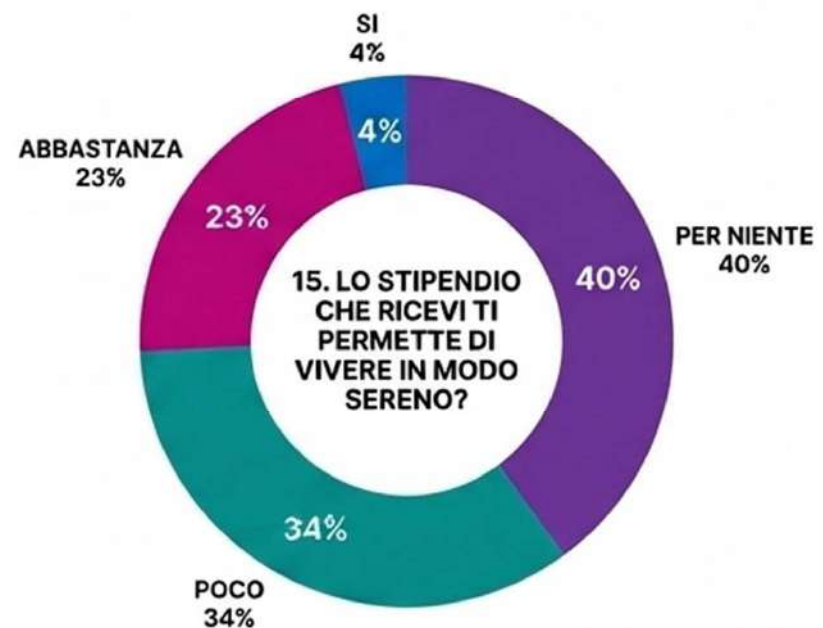
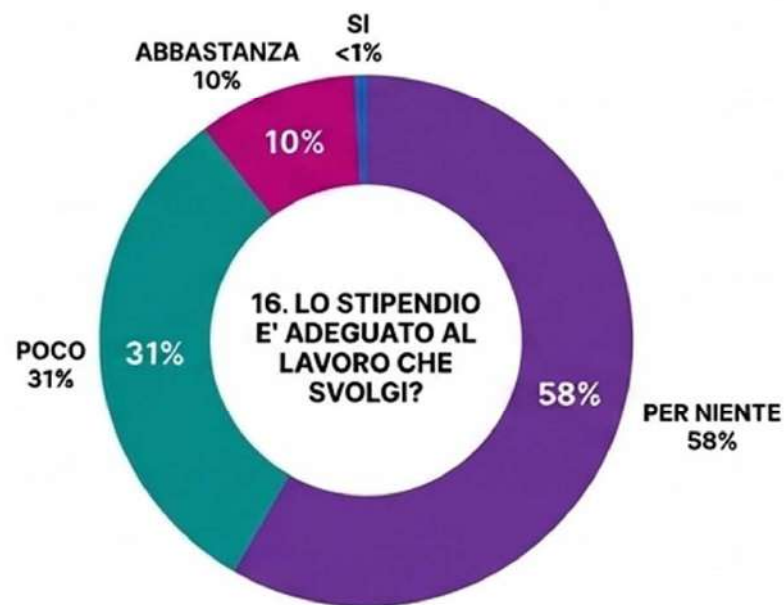
10. SECONDO TE CI SONO ABBASTANZA COLLEGHI PER TURNO PER SVOLGERE IL LAVORO E PRENDERSI CURA DEGLI OSPITI COME SI DEVE?



Lavoriamo come in una catena di montaggio ma con ospiti anziani e fragili.

Manca personale, pretendono il lavoro di quando eravamo di più! Siamo trattate come marionette.

Frattura 2: L'Insostenibilità Economica e la Sopravvivenza



Non è una scelta di vita: è l'impossibilità concreta di sostenere una famiglia con questo stipendio.

"Stipendio da fame... Aumento dello stipendio per riuscire a vivere una vita dignitosa che eviti di fare altri lavori per campare!!!!"

Frattura 3: Il Deficit di Leadership e il Vuoto Relazionale

La Disconnessione



14. TI SENTI ASCOLTATO/A DAL TUO RESPONSABILE QUANDO HAI UN PROBLEMA O UNA PROPOSTA?



11. TI SENTI VALORIZZATO/A E CONSIDERATO/A PER LA PROFESSIONE CHE SVOLGI?



"Non siamo considerati! Siamo solo matricole, numeri. La direzione non ascolta il personale."

L'Unica Rete di Salvataggio



12. TI TROVI BENE CON I TUOI COLLEGHI?



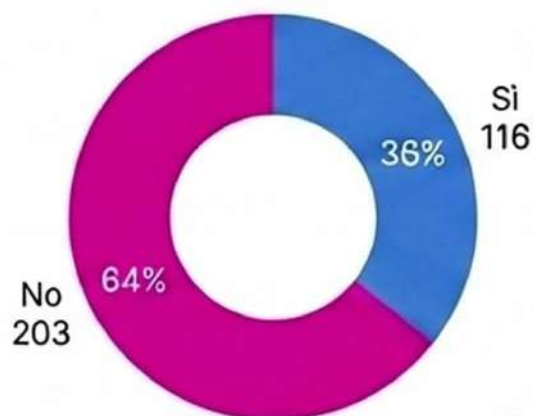
La solidarietà di reparto è l'unico collante rimasto a tenere a galla il sistema.

La Sintesi: Il Circolo Vizioso del Collasso



Il Verdetto: Una Crisi di Fiducia Totale

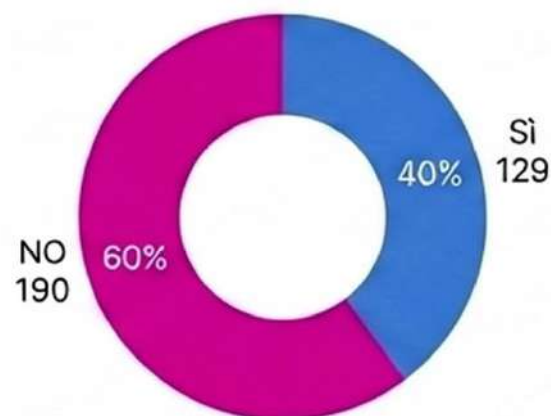
19. CONSIGLIERESTI AD UN TUO CARO DI INTRAPRENDERE LA TUA PROFESSIONE?



64% NO

La spina dorsale del sistema sconsiglia attivamente alle nuove generazioni di intraprendere questa carriera. Il bacino di reclutamento futuro è compromesso.

20. METTERESTI UN TUO PARENTE NELL'RSA IN CUI LAVORI?



60% NO

Il dato più drammatico: chi eroga la cura ogni giorno non ritiene la propria struttura un luogo adeguato per i propri cari.

Il Falso Mito: Gli Operatori Vogliono Lavorare, ma con Dignità

82%
**vuole stipendio maggiore,
non lavorare meno**

In base ai dati ricevuti emerge che **il problema non è il rifiuto della fatica in sé**. Gli ASA e OSS amano il loro lavoro e sono disposti a sostenerne il peso, ma esigono che questo sforzo immenso venga retribuito in modo equo. **Si può amare il proprio lavoro e non poterselo più permettere.**

QUALI SONO LE PRIORITA' DEI LAVORATORI

1. 35% - Adeguamento Economico

2. 27% - Revisione Parametri Staff

La base per la sopravvivenza.

3. 16% - Dignità del Ruolo

Ristabilire la leadership.

4. 15% - Ritorno alla Cura Umana

Più tempo per la relazione.

5. 7% - Turni più regolari

Conciliazione vita-lavoro.

Sintesi del Dossier: Tre Sintomi di una Patologia Sistemica



Sintomo 1: Esaurimento Strutturale

La spina dorsale delle RSA è composta da veterani altamente fidelizzati, ma sottoposti a carichi di lavoro diventati insostenibili post-COVID. Il 75% pensa di abbandonare la professione.



Sintomo 2: Deficit di Riconoscimento

Non è solo una questione di fatica, ma di dignità. L'89% ritiene lo stipendio inadeguato e il 78% denuncia un grave vuoto gestionale e relazionale da parte delle direzioni.



La Terapia: Urgenza di Riforma

Gli operatori non chiedono di lavorare meno (solo il 18% lo preferisce), ma di essere retribuiti adeguatamente e di avere ritmi che permettano una **vera relazione di cura** con l'anziano.

Conclusione: Il Sacrificio Personale Non è un Modello di Business

- Le RSA della provincia reggono oggi esclusivamente grazie alla resilienza, all'esperienza e all'amore per gli anziani dei professionisti veterani.
- Ma i dati dimostrano che questa risorsa è al limite della rottura meccanica e psicologica. Il 'Circolo Vizioso' è già in atto.

INTERVENTI STRUTTURALI IMMEDIATI: Non sono più differibili il rinnovo dei contratti, l'adeguamento reale degli stipendi al costo della vita e la revisione drastica dei parametri di minutaggio e dotazione organica.

SE CHI CURA CROLLA, CROLLA LA CURA