

## MOZIONE

### **Fatti non parole: si deve potenziare il personale infermieristico!**

del 26 maggio 2020

Tra 10 anni in Svizzera mancheranno 65.000 infermieri, quasi un'infermiera su due abbandona la professione, il servizio sanitario funziona unicamente grazie al personale straniero, nella primavera del 2020 erano vacanti 11.000 posti di lavoro. Questa purtroppo è l'attuale situazione del nostro sistema sanitario.

Come chiede l'associazione svizzera delle infermiere e degli infermieri ASI, che ha lanciato un appello ai politici, dobbiamo intervenire urgentemente affinché vengano formati più infermiere e infermieri, che i curanti abbiano più tempo per i loro pazienti, che si creino migliori condizioni di lavoro per garantire che i curanti rimangano nella professione e infine che la professione infermieristica sia valorizzata.

“Immaginatevi di aver bisogno di cure e non c'è nessuno”. Con queste parole la popolazione è stata invitata a sostenere le rivendicazioni delle infermiere e degli infermieri e a firmare l'appello per scongiurare l'imminente carenza di personale formato.

L'emergenza Covid 19 ha dolorosamente messo a nudo gravi debolezze del sistema sanitario in particolare nei cantoni di frontiera e quindi anche nel nostro Cantone. La dipendenza attuale del Ticino dal personale sanitario straniero è indispensabile. È impossibile immaginare cosa sarebbe successo se l'Italia avesse voluto o dovuto impiegare il personale specializzato nelle proprie istituzioni.

È noto da tempo che nel nostro Cantone si forma troppo poco personale infermieristico anche se, bisogna ammetterlo, in questi ultimi anni si è raddoppiato il numero di diplomati in cure infermieristiche (da 100 nel 2011 a 200 nel 2017) nelle scuole preposte.

L'Osservatorio sulle formazioni e prospettive professionali nel settore sociosanitario sta elaborando una previsione del fabbisogno annuale di nuovo personale curante, ha aggiornato il sistema di monitoraggio degli indicatori, sta valutando le misure per ottimizzare i percorsi formativi con il rafforzamento del coordinamento di stage, ha pianificato la collaborazione con istituti sanitari privati e ha verificato le modalità di attuazione di un sistema di incentivi per favorire l'offerta formativa delle strutture. Ma non basta!

Attualmente dalle scuole di Lugano e Bellinzona per infermieri si diplomano circa 140 allievi e dalla scuola SUPSI altrettanti 80. Nel primo anno di scuola il 10% abbandona gli studi. Dati emersi dalla letteratura scientifica affermano che il primo anno di lavoro infermieristico sia un periodo molto stressante per i neodiplomati. Proprio per questo risulta importante accompagnare i neofiti durante questo periodo della loro carriera per riuscire a promuovere la loro soddisfazione lavorativa, riducendo così i tassi di turnover e di abbandono prematuro della professione. Oltre la parte teorica gli iscritti al curriculum scolastico devono effettuare degli stage negli ospedali e nelle cliniche ticinesi che purtroppo sono limitati alla disponibilità di ogni singolo istituto. Gli infermieri di riferimento o formatori sono così costretti a togliere tempo prezioso all'accudimento dei pazienti e, proprio in periodo di pandemia come quello che stiamo vivendo, l'impegno diventa quasi impossibile. Creare interesse e attrattività già a partire dalla scuola dell'obbligo potrebbe aiutare gli studenti ad avvicinarsi a questa professione. Ma bisogna anche chinarsi su problematiche che portano diverse persone ad abbandonare l'attività dopo soli 8/10 anni: ricordiamo che il “burn out” oggi è sceso a questo livello temporale rispetto a qualche anno fa che era di circa 15 anni! “Occorre sottolineare che il 21% degli infermieri impiegati in ospedali svizzeri è insoddisfatto del proprio lavoro e uno dei motivi anche del burnout è che se si vuole aumentare il reclutamento e la ritenzione del personale infermieristico bisogna assolutamente

intervenire sulla qualità del lavoro e dell'ambiente. Esistono degli studi che dimostrano tramite interviste a infermieri che spesso gli stessi non riescono a fornire al paziente un supporto emozionale e psicologico. Questo fatto fa dedurre che una mancanza di personale infermieristico abbia sicuramente delle ripercussioni sulla qualità delle cure fornite" (informazioni tratte da un lavoro di tesi di Roberta Solcà alla SUPSI, 2015).

Il Ticino e le sue strutture sanitarie attualmente non sono in grado di sopperire alla richiesta di mano d'opera indigena e quindi sono costretti a far capo a stranieri, principalmente frontalieri, che vengono assunti con una formazione completa e con un curriculum di circa 10 anni.

Da non dimenticare inoltre che il contributo salariale nel periodo di stage è decisamente poco attrattivo (500/700/900 franchi sull'arco dei 3 anni) e che il fabbisogno sanitario nel nostro Cantone cresce inevitabilmente non solo negli ospedali ma anche nelle case anziani, nell'aiuto domiciliare, o come infermieri indipendenti. Inoltre nella formazione bisogna distinguere chi espliciterà il proprio lavoro in corsia, chi invece sarà specializzato in cure intense (attualmente professione richiestissima in periodi di epidemie o pandemie), chi in sala operatoria, chi in anestesia e via dicendo.

Con questo atto parlamentare il Gruppo PLR chiede al Consiglio di Stato di attivarsi per contribuire in modo determinante all'aumento di infermiere e infermieri per la sicurezza dell'offerta sanitaria nel nostro Cantone:

1. creando interesse e rendendo attrattiva la professione già nelle scuole medie incentivando i contributi salariali nel periodo di stage e aumentando i posti disponibili nelle scuole sanitarie;
2. aumentando la formazione di un numero maggiore di docenti-formatori che seguono l'allievo non solo a scuola ma anche nella pratica ospedaliera al fine di permettere un aumento dei posti di stage evitando al tempo stesso di togliere tempo prezioso di lavoro agli infermieri di riferimento e rendendosi disponibile a pagare questi docenti-formatori;
3. aumentando la possibilità del lavoro part-time o a percentuali più basse per infermiere con figli o al rientro dalla maternità e individuando dove c'è maggiore carenza della professione infermieristica (ospedali, case anziani, aiuto domiciliare);
4. valutando la possibilità di turnover per evitare il burn out e favorendo se possibile il rientro di personale infermieristico impiegato in ospedali universitari nazionali incentivando quindi nuovi ruoli di sviluppo professionale e di gestione per il personale indigeno;
5. riducendo al minimo la necessità di personale straniero nella sanità ticinese e facendo in modo che in nessun reparto ospedaliero si possa superare la soglia del 20% di personale frontaliero.

Maristella Polli  
Per il Gruppo PLR