ASSOCIAZIONE CUNEESE
CASE di RIPOSO e DOMICILIARITÀ

BEN-FARE 2026

GERAS ED EBE

Generazioni in dialogo creano il futuro

28 ottobre 2026
Parc Hotel, Via Brolo 2/A, Castelnuovo del Garda (VR)

La congiunzione perfetta

Dare valore a chi cura nelle RSA

Seminario D
Più domanda, meno lavoratori: la tempesta perfetta nel lavoro di cura

Gabriele Gilardi
con Monica Giraudo e Marcella Garnero



La congiunzione che preoccupa

PERSONALE Reperire e trattenere le persone

COMPLESSITÀ Competenze e tempo per la cura

RICONOSCIMENTO Retribuzioni e prospettive professionali

Quando una condizione peggiora, aumenta la pressione sulle altre.

I riferimenti nazionali

25,1% Popolazione con almeno 65 anni al primo gennaio 2026. ISTAT.

6,9 e 9,2 Infermieri ogni mille abitanti: Italia e media OCSE. Rapporto 2025.

+16,3% Domande di ammissione a Infermieristica nel 2026 rispetto al 2025. FNOPI.

L’età non equivale a non autosufficienza. Le candidature non sono nuovi professionisti già disponibili.

Gabriele Gilardi

Norme e risorse per la qualità

Accreditamento e contratti

D.Lgs. 502/1992, art. 8-quater, comma 2: l'accreditamento non assicura la remunerazione di prestazioni fuori dagli accordi.

Lungoassistenza e tariffa

DPCM 12 gennaio 2017, art. 30: quota SSN del 50% per la lungoassistenza indicata al comma 1, lettera b.

La criticità organizzativa

Il riparto della tariffa non ne garantisce l'adeguatezza rispetto a bisogni, personale e costi.

La percentuale della lungoassistenza non si applica indistintamente a tutti i trattamenti residenziali.

Gabriele Gilardi

La responsabilità etica della direzione

Le decisioni quotidiane rendono credibili i valori

Un turno prevedibile

Rispetto della vita delle persone.

Una risposta motivata

Ascolto che trova un seguito.

Un carico sostenibile

Risorse e priorità dichiarate.

Retribuzione adeguata e condizioni sostenibili restano essenziali.

Come si sente chi entra in turno

Posso chiedere aiuto senza sentirmi giudicato?



Un riferimento chiaro

Per dubbi sulle procedure e difficoltà operative o personali.

Tempo per imparare

Figure dedicate e spazi di ascolto.

Un piano nato dall’ascolto

Il questionario individua le criticità in un periodo di turnover importante

Formazione

Pillole, apprendimento sul lavoro e crescita delle competenze.

Attenzione e cura

Affiancamento, supervisione e conciliazione dei tempi di vita.

Valore sociale

Talenti, culture e contributi degli operatori riconosciuti.

Ogni impegno richiede un referente, tempo dedicato e un riscontro.

La verifica a un anno

1 anno

Seconda rilevazione
del benessere organizzativo

Confronto tra questionari

Le stesse aree di benessere e appartenenza.

Permanenza dei neoassunti

Un indicatore da leggere con il percorso di inserimento.

Dimissioni volontarie

Dati riferiti a periodi comparabili.

Il testo descrive il confronto, ma non riporta gli esiti numerici.

Formazione che riconosce l’impegno

01 Completare il percorso

02 Superare le verifiche

03 Maturare i crediti previsti

04 Condividere e applicare



Gli OSS condividono competenze con i caregiver del territorio

Temi proposti dagli operatori, anche in forma anonima. Criteri di premialità chiari fin dall’inizio.

Buoni spesa e formazione in pillole

50 €

Esempio di incentivo per un percorso completato

Completamento e apprendimento

Video, verifica e restituzione sul lavoro.

Accesso equo

Tempo programmato per tutti i turni.

Autori riconosciuti

Un incarico distinto per chi prepara i contenuti.

Ipotesi di budget: 20 buoni da 50 euro = 1.000 euro, oltre al tempo di lavoro.

Il piano diventa verificabile

80%

Richieste accolte sul totale delle ammissibili

70%

Segnalazioni prese in carico

Misurare
Restituire
Correggere

Date, rispondenti e periodi confrontabili.
Partecipazione, benessere e permanenza si leggono insieme.

Obiettivi della carta del personale, da confrontare con dati effettivi.

TIAGO Academy e il sapere degli operatori

TIAGO ACADEMY



Una domanda dal reparto

L’operatore propone il tema.

Una pillola verificata

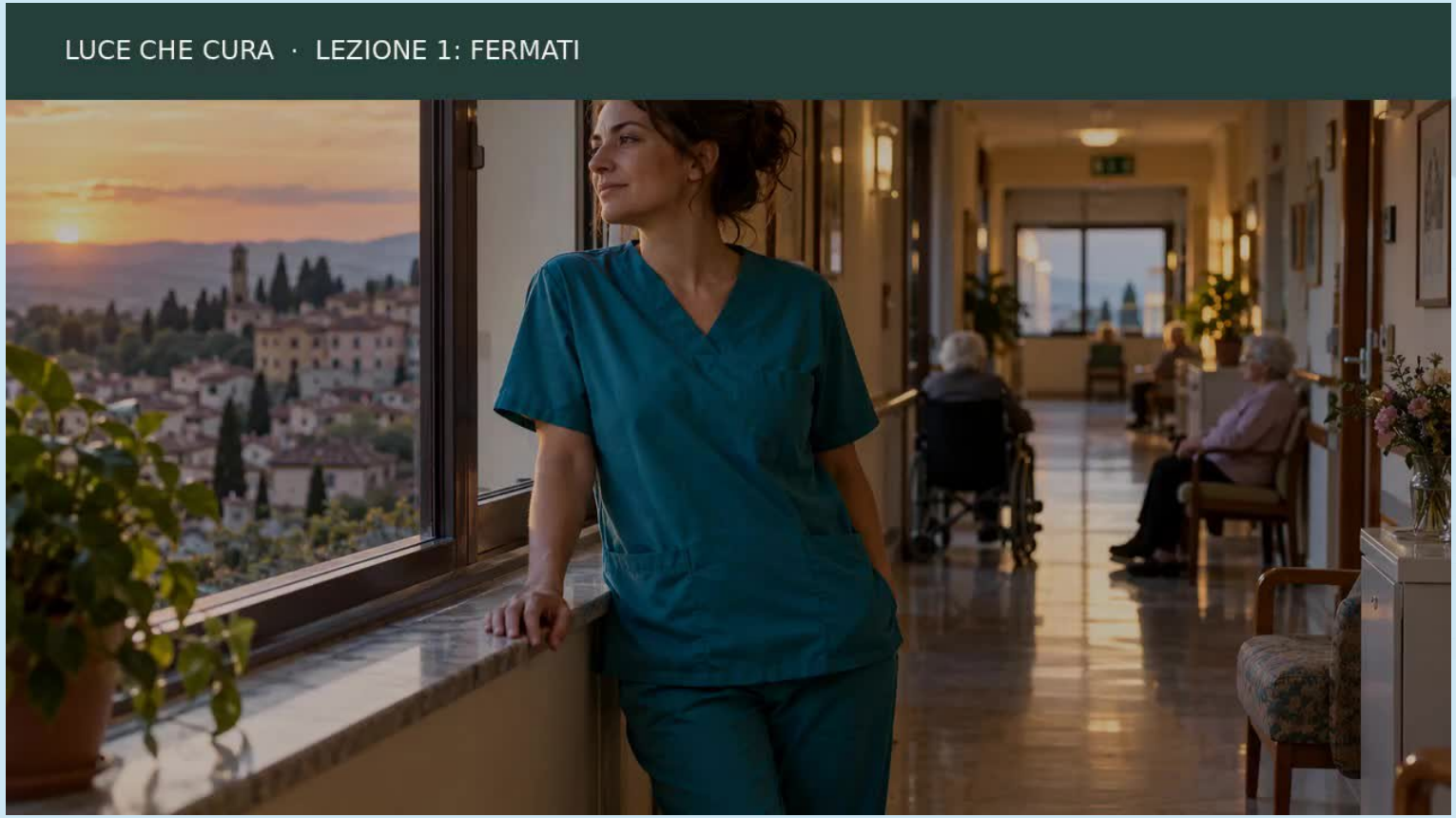
L’équipe prepara e revisiona il contenuto.

Una competenza che circola

Colleghi e caregiver trovano materiali accessibili.

Nel piano: filmati e mini corsi su TIAGO, proposte del personale e formazione sul lavoro.

Il corso Luce che Cura



Fotogramma del materiale del corso

Luce che Cura

Lezione 1
Fermati

Un contenuto da discutere e collegare alla pratica quotidiana.

Gabriele Gilardi

Gli operatori diventano docenti per i caregiver



Una domanda concreta

Come conoscere le abitudini e accompagnare la visita?

L’équipe insegna

L’operatore condivide esperienza e parole accessibili.

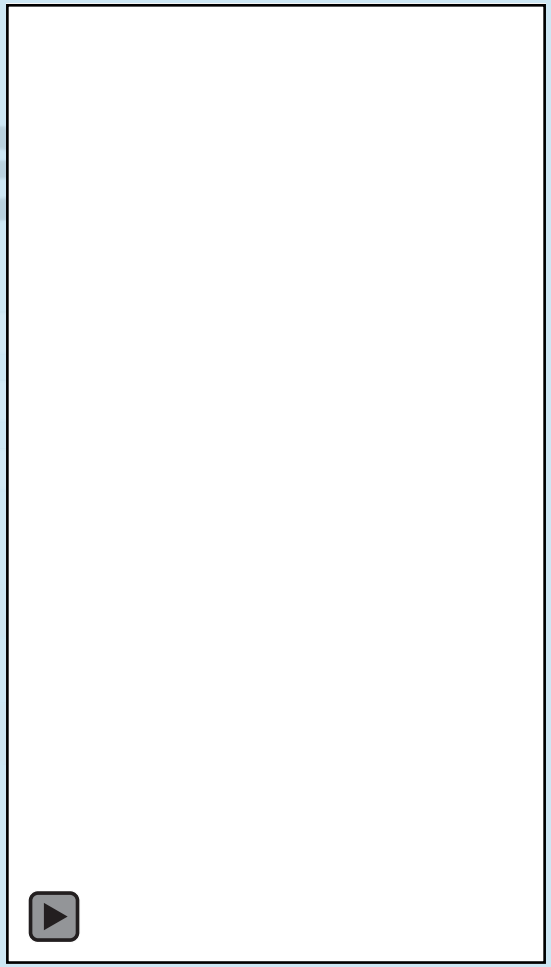
Piano Q&B: socialità 8.2.1, operatori come tutor formativi per caregiver.

Nonna Grulla entra in scena

Marcella Garnero

Operatrice, autrice e formatrice

L’esperienza quotidiana diventa racconto
e formazione per colleghi e familiari.



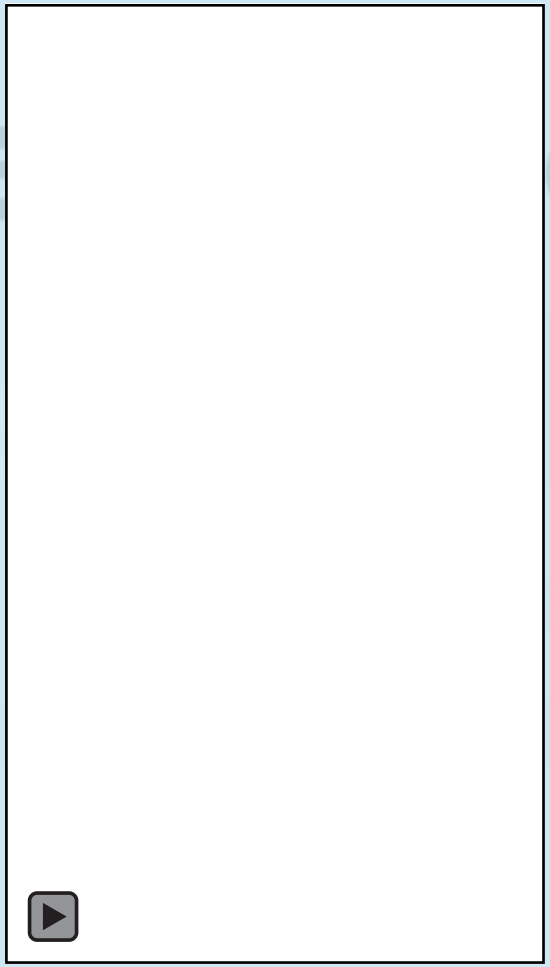
Un clic sul filmato per avviare

Una situazione e tre punti di vista

«Voglio andare a casa»

La persona

Un bisogno da comprendere, nella sua storia e nel contesto.



Il familiare

Emozioni e domande da accogliere.

L’operatore

Osservazione e confronto con l’équipe.

Le dodici pillole di Nonna Grulla

Video e riflessione

10 minuti di racconto, pause e chiavi di lettura.

Una piccola azione nel reparto

Ogni pillola collega il contenuto a una prova quotidiana.

Durata indicata nella locandina

20–25 minuti per pillola e 4–5 ore complessive.

Temi: conoscenza della persona, desiderio di casa e benessere di chi cura.

Marcella Garnero



Le risorse del miglioramento

2 ore

4 operatori per 30 minuti di confronto

Tempo da programmare

Preparazione, revisione e confronto entrano nel lavoro.

Budget da rendere visibile

Buoni spesa, supervisione e docenze hanno costi propri.

Esempio di calcolo. L’eventuale coordinatore si aggiunge al conteggio.

La competenza diventa visibile all’esterno

Nei corsi e nelle scuole

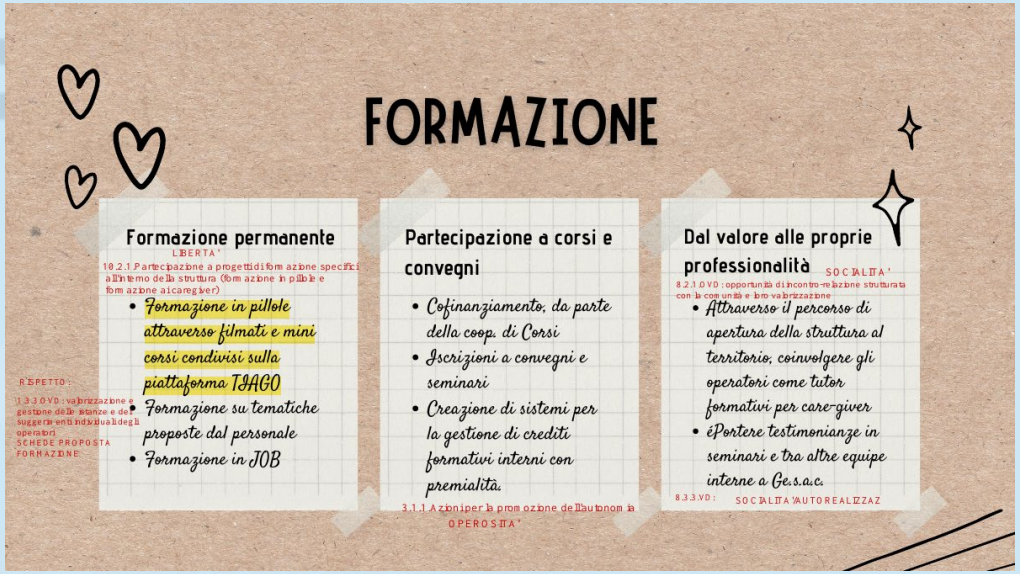
Un operatore esperto racconta come cresce nel lavoro.

Negli incontri con le famiglie

Le competenze quotidiane diventano formazione.

Nella rete fra strutture

Testimonianze e scambi fra équipe.



Piano Q&B: socialità e autorealizzazione. Le promesse devono trovare conferma.

Che cosa aiuterebbe a lavorare meglio?

Quale competenza vorresti condividere?

Una scelta del gruppo

Un responsabile e tempo dedicato.

Una verifica insieme

Che cosa è cambiato e che cosa correggere.

Direzione, coordinamento e operatori costruiscono il miglioramento.

Fonti e materiali del percorso

Dati nazionali e normativa

ISTAT 2025, ISS PASSI d’Argento 2023–2024, OCSE 2025, FNOPI 2026.
D.Lgs. 502/1992, artt. 8-quater e 8-quinquies. DPCM 12 gennaio 2017, art. 30.

Il piano di miglioramento e la buona prassi

Piano di fidelizzazione con fattori Q&B. Buone prassi 2024.
Carta Q&B Personale 2024 e questionario febbraio 2026.
Nonna Grulla, prefazione e locandina. Luce che Cura, Lezione 1.

Le nuove scene di équipe e formazione ai caregiver sono immagini illustrative generate.

Un’ultima pillola: grazie!



Monica

Per l’ascolto e la cura
di chi lavora con noi.



Marcella

Per la competenza che
diventa
racconto e formazione.



Nonna Grulla

Per il sorriso che avvicina
e aiuta a imparare.

Grazie a chi ogni giorno si prende cura delle persone.