

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE n. 960 del 13 agosto 2024

**Approvazione del Piano regionale di contrasto alla carenza di personale del Servizio socio sanitario regionale del Veneto.**

*[Sanità e igiene pubblica]*

Note per la trasparenza:

Con il presente provvedimento si approva un documento che descrive i possibili scenari futuri della situazione del personale del Servizio socio sanitario regionale del Veneto e propone un piano strategico costituito da un insieme organico di azioni per prevenire e contrastare gli effetti della carenza di tale personale prevista nei prossimi anni e garantire i livelli di servizio e di performance del sistema socio sanitario regionale.

L'Assessore Manuela Lanzarin riferisce quanto segue.

La complessità del sistema socio sanitario fa sì che per identificare le criticità e orientare la programmazione sanitaria sugli interventi più efficaci nel breve e nel lungo termine e fare scelte più consapevoli, assuma importanza strategica analizzare i dati disponibili al fine di ipotizzare gli scenari futuri.

Considerata la valenza strategica delle risorse umane, questo approccio diventa particolarmente importante nella valutazione in chiave prospettica della dinamica del personale in termini di consistenza, di turn over e di possibilità di sostituzione di coloro che escono dal mondo del lavoro, al fine di valutare le capacità di affrontare il fabbisogno dei principali professionisti e operatori del sistema socio sanitario.

Sulla base di alcuni documenti dei principali organismi sovranazionali si può simulare che nei prossimi anni, si assisterà ad una notevole carenza di personale sanitario e assistenziale. In questa ottica risultano le stime attuali redatte dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, Ufficio regionale per l'Europa, che prevedono che entro il 2030 negli Stati membri dell'Unione Europea mancherà un numero elevato di professionisti e, in particolare, di medici, di infermieri e di altri operatori sanitari.

Ne discende che tutti i sistemi sanitari europei dovranno affrontare un livello di difficoltà molto critico, legato in particolare alla carenza di personale sanitario, riguardante prevalentemente il profilo professionale di infermiere e di alcune altre figure di medici specialisti.

Dalle stime analizzate si può sostenere che due macro-fattori concorrano principalmente alla carenza di personale sanitario e, segnatamente, da una parte la diminuzione del numero di lavoratori dovuta alla previsione di un numero molto elevato di uscite di tale personale operante nel Servizio sanitario per quiescenza e dimissioni inattese e, dall'altra, l'aumento di richiesta di prestazioni sanitarie.

Il primo macro-fattore è dovuto a diverse cause, fra le quali:

- l'età elevata del personale sanitario in servizio: dalla stima effettuata dal Ministero della Salute nel corso del 2021, i medici con età superiore ai 50 anni rappresentavano il 53% e gli infermieri il 49%. La conseguenza prevedibile è un aumento delle limitazioni al lavoro, una diminuzione delle ore lavorate e numerose uscite dal mondo del lavoro per pensionamento;
- l'aumento di decessi tra il personale durante la pandemia (circa 50.000 operatori sanitari in Europa), con ripercussioni psicologiche e crescita del disagio mentale e del burnout;
- il fenomeno delle grandi dimissioni determinate dalla percezione di un peggioramento delle condizioni di lavoro, soprattutto dopo la pandemia e di significativi cambiamenti nell'approccio al lavoro nelle nuove generazioni con esigenze sempre più orientate a un equilibrato bilanciamento tra lavoro e vita privata;
- i fenomeni migratori, cresciuti per i medici del 27% e del 79% per gli infermieri dopo la pandemia, che rendono meno prevedibile la disponibilità di personale.

La situazione in Italia presenta ulteriori criticità dovute alla composizione stratificata del personale sanitario con la presenza di numerosi profili di professionisti (ad oggi ne sono istituiti 31, di cui 23 professioni sanitarie dell'area infermieristica, ostetrica,

tecnica, riabilitativa e della prevenzione) connotati da competenze specifiche. Tale approccio *a silos*, si ritiene limiti fortemente la flessibilità necessaria nell'aspetto operativo del lavoro, producendo contestualmente una ridotta attrattività per alcune specializzazioni o professioni percepite come più faticose, meno remunerative e socialmente meno riconosciute. A ciò si aggiunge la progressiva difficoltà nel soddisfare il bisogno di personale sanitario soprattutto nelle aree periferiche.

Il secondo macro-fattore, che contribuisce ad accentuare la carenza di professionisti sanitari disponibili, è l'incremento della domanda di servizi sanitari determinato dal progressivo invecchiamento della popolazione e da un aumento delle patologie croniche e, più in generale, da un aumento delle aspettative dei pazienti nei confronti del SSN. Tendenza che è destinata a consolidarsi in relazione alle dinamiche demografiche e sociali del Paese e alle prospettive di costante diminuzione della popolazione attiva e di incremento della popolazione anziana.

Con riferimento alla specifica situazione del personale del Servizio sanitario regionale i dati disponibili confermano i trend rilevati a livello internazionale e nazionale.

In particolare, si conferma l'invecchiamento del personale del Servizio sanitario regionale pubblico del Veneto che, da una rilevazione effettuata alla fine dell'anno 2023 per i profili di infermiere, medico e operatore socio-sanitario con più di 50 anni d'età, si è stimato rappresentare il 47% del totale. Partitamente, il personale infermieristico "over 50" costituisce il 43% del totale, mentre gli operatori socio sanitari con più di 50 anni raggiungono il 57%. Analoga risulta essere la situazione del personale tecnico amministrativo, dove il 59% risulta avere più di 50 anni.

Da un'analisi dei flussi del personale in uscita nell'anno 2023, si può osservare che l'età media del personale infermieristico in cessazione dal SSR per quiescenza è stata di 61 anni. Pertanto, dalla stima che al 31 dicembre dello scorso anno, un numero pari a 10.981 infermieri aveva più di 50 anni, ne consegue la previsione che entro i prossimi 10 anni tale personale potrebbe cessare la propria attività presso le Aziende sanitarie pubbliche venete. Il fenomeno risulta legato alla cosiddetta "gobba pensionistica", ovvero all'uscita in massa delle classi d'età che ad oggi costituiscono quasi il 50% degli infermieri attivi. Da un confronto della stessa analisi per il personale medico si può prevedere come tale effetto risulti anticipato rispetto al personale infermieristico, con una stima prevedibile nel corso del prossimo anno.

La criticità relativa alla carenza di personale è influenzata anche dal numero elevato di dimissioni inattese, vale a dire le uscite dei professionisti dal sistema sanitario pubblico prima di aver maturato l'età contributiva o anagrafica per la quiescenza. Da una proiezione effettuata risulta che nel corso dell'anno 2023, sul totale delle dimissioni del personale infermieristico, il 54% era costituito da dimissioni inattese, mentre per il personale medico il dato risulta ancora più elevato rappresentando il 67% delle cessazioni. L'andamento negli anni di queste percentuali, incrementatesi dopo la pandemia, è stato abbastanza sovrapponibile per infermieri e medici, fino al 2023, anno in cui si assiste ad un aumento delle dimissioni inattese dei medici e ad una diminuzione delle medesime da parte degli infermieri.

Infine, si assiste ad una generale diminuzione dell'attrattività dei corsi di laurea delle professioni sanitarie, ed in particolare del corso di laurea in infermieristica, con una contrazione del numero delle domande che lo scorso anno accademico si è determinata in modo più accentuato presso gli atenei presenti nel territorio regionale.

Data l'importanza delle analisi dei contesti sopradescritte, la Regione del Veneto traendo spunto dalle criticità del sistema si sta, pertanto, attivando con azioni tese a prevenirle e superarle, con l'obiettivo di attenuare gli effetti di questa crisi del personale sanitario e assistenziale, perseguendo politiche per rafforzare il Sistema sanitario regionale, rendendolo più resiliente alle crisi future. Ha pertanto, previsto, di intraprendere molteplici azioni per affrontare efficacemente le esigenze attuali e prossime del sistema sanitario e rispondere prontamente alle richieste della popolazione.

La Direzione Risorse Umane del SSR al fine di perseguire l'obiettivo anzidetto, ha predisposto un "Piano Regionale di contrasto alla carenza di personale del Servizio socio sanitario regionale del Veneto" contenuto nell'**Allegato A**, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, che oltre a riportare i dati relativi al contesto internazionale, nazionale e regionale, descrive le azioni strategiche che intende perseguire per affrontare la sfida legata al personale sanitario e assistenziale e garantire, conseguentemente, i livelli di servizio e di performance del sistema socio sanitario regionale.

Tale documento prevede innanzitutto l'istituzione di una "Cabina di regia sulla carenza di personale nel SSSR", coordinata dall'Assessore alla Sanità, ai Servizi Sociali e alla Programmazione socio-sanitaria e composta dal Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale, dal Direttore dell'Area Politiche economiche, Capitale umano e Programmazione comunitaria, dal Direttore della Direzione Risorse Umane del SSR e dal Direttore della Direzione Servizi Sociali. Considerato l'aspetto prodromico di tale iniziativa, con la presente Deliberazione si provvede alla sua istituzione, demandando la possibilità di procedere ad eventuali integrazioni qualora se ne presentasse la necessità con Decreti del Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale.

Tra le iniziative più importanti volte ad investire sulla forza lavoro esistente, il Piano prevede l'attuazione di strategie di promozione di stili di *leadership* supportivi, al fine di costruire un ambiente organizzativo incentrato sul benessere del personale e su minori livelli di assenteismo e turn over, e ottenere così nel medio e lungo periodo ricadute positive nella cura

del paziente. In particolare, è previsto l'avvio di un progetto con alcuni atenei italiani per la definizione di un modello italiano da applicare nelle Aziende sanitarie della Regione del Veneto.

Infine, tra le azioni immediate e prioritarie per migliorare le condizioni di lavoro degli operatori sanitari, unitamente a politiche di sviluppo quantitativo del personale sanitario, il documento implementa strategie di *attraction e retention* nelle aree e nei settori disagiati, tra le quali la previsioni di incremento dei fondi contrattuali delle Aziende ed Enti del SSR. Per tale finalità è in fase di predisposizione un disegno di legge regionale destinato alla valorizzazione sia del personale della dirigenza dell'Area Sanità che dei profili dei ruoli sanitario e socio-sanitario del comparto, secondo criteri e modalità definiti dalla Giunta regionale.

Segnatamente, le restanti azioni descritte nel Piano regionale di contrasto alla carenza di personale del Servizio socio sanitario regionale del Veneto, potranno essere oggetto di successiva ulteriore definizione con specifici provvedimenti della Giunta regionale. Inoltre, ai fini della sua implementazione, il Piano stesso sarà oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali e professionali interessate, anche al fine di acquisire suggerimenti e indicazioni applicative.

Si dà atto che la presente deliberazione non comporta spesa a carico del bilancio regionale.

Il relatore conclude la propria relazione e propone all'approvazione della Giunta regionale il seguente provvedimento.

#### LA GIUNTA REGIONALE

UDITO il relatore, il quale dà atto che la struttura competente ha attestato, con i visti rilasciati a corredo del presente atto, l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale e regionale, e che successivamente alla definizione di detta istruttoria non sono pervenute osservazioni in grado di pregiudicare l'approvazione del presente atto;

VISTO il Patto per la Salute 2019-2021 approvato dalla Conferenza Stato-Regioni il 18 dicembre 2019;

VISTA la L.R. 28 dicembre 2018, n. 48 di approvazione del Piano socio sanitario regionale 2019-2023;

VISTO il CCNL dell'Area Sanità 23 gennaio 2024;

VISTO il CCNL del Comparto Sanità 2 novembre 2022;

VISTA la DGR n. 22 del 16 gennaio 2024;

VISTO l'articolo 2, comma 2, lett. o), della L.R. 31 dicembre 2012, n. 54;

delibera

1. di approvare le premesse parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di approvare il "Piano regionale di contrasto alla carenza di personale del Servizio socio sanitario regionale del Veneto", di cui all'**Allegato A**, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. di istituire la "Cabina di regia sulla carenza di personale nel SSSR", coordinata dall'Assessore alla Sanità, ai Servizi Sociali e alla Programmazione socio-sanitaria e composta dal Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale, dal Direttore dell'Area Politiche economiche, Capitale umano e Programmazione comunitaria, dal Direttore della Direzione Risorse Umane del SSR e dal Direttore della Direzione Servizi Sociali;
4. di riservarsi, qualora se ne presentasse la necessità, la possibilità di procedere ad eventuali integrazioni della composizione della Cabina di regia prevista al punto 3), con Decreti del Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale;
5. di precisare che le restanti azioni descritte nel Piano regionale di contrasto alla carenza di personale del Servizio socio sanitario regionale del Veneto, potranno essere oggetto di successiva ulteriore definizione con specifici provvedimenti della Giunta regionale;
6. di stabilire, altresì, che ai fini della sua implementazione, il Piano stesso sarà oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali e professionali interessate, anche al fine di acquisire suggerimenti e indicazioni applicative;
7. di incaricare la Direzione Risorse Umane del SSR dell'esecuzione del presente atto;
8. di dare atto che la presente deliberazione non comporta spesa a carico del bilancio regionale;
9. di pubblicare il presente atto nel Bollettino ufficiale della Regione.