



Forum Risk Management

obiettivo sanità salute

18

21-24 NOVEMBRE 2023
AREZZO FIERE E CONGRESSI

Ferdinando Romano

Direttore Generale ASL 1 Abruzzo Avezzano, Sulmona, L'Aquila

Forum Risk Management in Sanità

LA GESTIONE DEL CAPITALE UMANO L'IMPATTO DEI RECENTI ACCORDI CONTRATTUALI E PROVVEDIMENTI LEGISLATIVI

Prof. Ferdinando Romano
Ordinario di Igiene – Università Sapienza di Roma
Direttore Generale ASL 1 Abruzzo Avezzano, Sulmona, L'Aquila



Forum Risk Management

obiettivo sanità & salute

21-24 NOVEMBRE 2023
AREZZO FIERE E CONGRESSI

18

La carenza di personale

Il fenomeno più evidente generato dalla pandemia, è la rilevante e generalizzata immissione di personale nelle aziende del SSN.

Carenza di una “politica del personale” a livello di gruppo pubblico nel suo complesso (sia centrale che regionale).

i tempi lunghi di formazione dei professionisti (più di dieci anni per gli specialisti medici) rendono problematica una connessione immediata tra la percezione di uno **shortage nel presente e la decisione di ampliare l'accesso ai corsi universitari**. I **rischi di una sovra-reazione**, continuare ad ampliare lungo tutto il fisiologico ciclo del fenomeno, sono evidenti, così come è evidente che con tali decisioni bisogna dare risposta ai bisogni del domani e non ai problemi dell'oggi.

Rapporto OASI Bocconi 2021

Di fronte alle necessità imposte dalla pandemia e in virtuale assenza di vincoli economici e amministrativi, la **variabile dominante sembra essere stata quello dell'offerta di professionisti e di lavoro qualificato** in genere nel contesto locale.

Le aziende hanno quindi **ampliato la platea del personale** a disposizione, per quantità e tipologia, **non in ragione di un qualche disegno rispetto al futuro, ma prevalentemente in relazione a quanto era disponibile sul mercato del lavoro e in ragione della loro capacità di attrazione.**

Ciò non significa, evidentemente, che il personale reclutato non sia, nell'emergenza ma anche in prospettiva, utile e necessario, soprattutto per aziende che prima della pandemia avevano sperimentato una "stretta" significativa sugli organici, quanto sottolineare come **l'incremento di risorse di personale** sperimentato dalle aziende sia stato, forse inevitabilmente, **un processo disordinato, scarsamente collegato alle priorità di medio e lungo periodo** delle aziende stesse e come tale collegamento debba essere ora progressivamente ricostruito attraverso opportuni processi di gestione.

Rapporto OASI Bocconi 2021

Diversa capacità attrattiva delle aziende ... le aziende periferiche hanno fatto più fatica a reclutare a tempo indeterminato ... dovendo ricorrere in maniera rilevante a professionisti non specializzati o pensionati.

Rapporto OASI Bocconi 2021



Forum Risk Management

obiettivo sanità & salute

21-24 NOVEMBRE 2023
AREZZO FIERE E CONGRESSI

18

Gli specializzandi



Suddivisione dei contratti di Medicina d'Emergenza stanziati, assegnati e non assegnati al concorso di specializzazione 2023

Università sede della Scuola MEU	Contratti Stanziati	Contratti Assegnati	Contratti Non assegnati	%	Università sede della Scuola MEU	Contratti Stanziati	Contratti Assegnati	Contratti Non assegnati	%
FOGGIA	6	0	6	100%	INSUBRIA	13	3	10	77%
L'AQUILA	11	0	11	100%	PERUGIA	13	3	10	77%
ROMA SAPIENZA F-M/M-O	18	0	18	100%	BRESCIA	16	5	11	69%
MILANO SAN RAFFAELE	15	0	15	100%	MARCHE	17	6	11	65%
UDINE	21	1	20	95%	PADOVA	75	28	47	63%
SIENA	31	2	29	94%	PISA	25	10	15	60%
CHIETI-PESCARA	12	1	11	92%	FERRARA	22	9	13	59%
VERONA	55	6	49	89%	MILANO	49	21	28	57%
PIEMONTE ORIENTALE	18	2	16	89%	MILANO-BICOCCA	22	11	11	50%
ROMA CAMPUS	7	1	6	86%	SASSARI	12	6	6	50%
GENOVA	27	4	23	85%	MODENA REGGIO EMILIA	23	13	10	43%
PARMA	23	4	19	83%	TORINO	36	23	13	36%
NAPOLI VANVITELLI	28	5	23	82%	ROMA CATTOLICA	20	16	4	20%
FIRENZE	43	8	35	81%	CATANIA	15	13	2	13%
NAPOLI FEDERICO II	21	4	17	81%	BOLOGNA	23	23	0	0%
MILANO HUMANITAS	20	4	16	80%	PALERMO	7	7	0	0%
TRIESTE	25	5	20	80%	ROMA TOR VERGATA	4	4	0	0%
ROMA SAPIENZA M-P	24	5	19	79%					
BARI	27	6	21	78%	TOTALE	855	266	589	69%
PAVIA	31	7	24	77%					

Anaao Giovani, Als e Gmi, 9/10/2023



Scuole di specializzazione che durante le assegnazioni 2023 non hanno avuto nessuna assegnazione

Table with 6 columns listing medical specialties and the universities/locations where no assignments were made in 2023. Specialties include Anatomia patologica, Audiologia e foniatria, Chirurgia Generale, etc.

Anaao Giovani, Als e Gmi
9/10/2023



Forum Risk Management

obiettivo sanità & salute

21-24 NOVEMBRE 2023
AREZZO FIERE E CONGRESSI

18

Il tetto di spesa

quotidiano**sanità**.it

Mercoledì 08 NOVEMBRE 2023

Personale sanitario. La ‘ricetta’ della Fiaso:
“Assumere subito 30 mila medici e infermieri,
eliminare il tetto di spesa e introdurre una flat
tax per le prestazioni extra”



Forum Risk Management

obiettivo sanità & salute

21-24 NOVEMBRE 2023
AREZZO FIERE E CONGRESSI

18

La retribuzione

Medici italiani ed europei lasciano l'Italia per il Medio Oriente

Il Sole 24 Ore

Negli ultimi tre mesi 500 sanitari pronti a muoversi dall'Italia: stipendi fino a 20mila dollari per gli specialisti. Trasferimenti in pochi mesi

di Barbara Gobbi

5 settembre 2023

Remuneration of specialists
Salaried, income, US\$

Year	2020	2021
Country		
Belgium	133.325	138.560
Czech Republic	46.874	55.558
Denmark	170.609	187.235
Estonia	49.527	58.338
Finland	133.894	143.847
France	98.823	..
Germany	166.304	175.519
Greece	44.610	48.679
Hungary	37.679	70.124
Ireland	197.465	206.301
Italy	93.043	92.125
Netherlands	183.961	193.241
Poland	23.073	..
Portugal	48.225	50.381
Slovak Republic	42.342	49.254
Slovenia	62.480	82.571
Spain	90.855	90.686
Sweden	106.902	120.001
United Kingdom	155.767	..

Remuneration of hospital nurses
Salaried, income, US\$

Year	2020	2021
Country		
Belgium	82.820	86.704
Czech Republic	26.853	32.301
Denmark	75.873	80.779
Estonia	23.194	29.161
Finland	46.033	49.117
France	42.842	..
Germany
Greece	25.540	26.853
Hungary	18.233	20.275
Ireland	65.139	66.737
Italy	33.378	34.563
Luxembourg	114.393	127.569
Netherlands	68.587	72.053
Poland	21.919	..
Portugal	21.463	23.063
Slovak Republic	20.132	24.547
Slovenia	37.019	50.335
Spain	45.588	45.684
Sweden	49.390	54.404
Switzerland	81.058	84.384
United Kingdom	43.626	48.518

IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA SANITA' TRIENNIO 2019 – 2021

... Una parte di extra orario (art. 27, comma 3) si considera utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati da realizzare". **Queste ore non sono retribuite e sono compensate dalla retribuzione di risultato.**

Sanità24 Il Sole **24 ORE**

DECRETO LEGISLATIVO 30 dicembre 1992, n. 502

Art. 15

.....

3. L'attività dei dirigenti sanitari è caratterizzata, nello svolgimento delle proprie mansioni e funzioni, dall'autonomia tecnico- professionale i cui ambiti di esercizio, attraverso obiettivi momenti di valutazione e verifica, sono progressivamente ampliati. L'autonomia tecnico-professionale, con le connesse responsabilità, si esercita nel rispetto della collaborazione multiprofessionale, nell'ambito di indirizzi operativi e programmi di attività promossi, valutati e verificati a livello dipartimentale ed aziendale, finalizzati all'efficace utilizzo delle risorse e all'erogazione di prestazioni appropriate e di qualità. **Il dirigente, in relazione all'attività svolta, ai programmi concordati da realizzare ed alle specifiche funzioni allo stesso attribuite, è responsabile del risultato anche se richiedente un impegno orario superiore a quello contrattualmente definito.**

IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA SANITA' TRIENNIO 2019 – 2021

Minore è la disponibilità del fondo di risultato e minore risulta la media pro-capite, con la conseguenza che è **minore anche il numero di ore non retribuite** ... Infine, è da ritenere che molte differenziazioni sul campo saranno date dalla **consistenza dei fondi**, perché è noto a tutti che in moltissime aziende essi sono quasi prosciugati..

Sanità24 Il Sole **24 ORE**

IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA SANITA' TRIENNIO 2019 – 2021

LA SIMULAZIONE

Dati ricavati dai siti istituzionali di tre aziende, una del nord, una del centro e una del sud.

La **prima azienda** conta 1.904 dirigenti e una disponibilità del fondo di risultato di 4.093.000, da cui deriva una quota media di 2.149 euro e, quindi **54 ore annue esigibili** (5 alla settimana).

La **seconda azienda** conta 615 dirigenti e una disponibilità del fondo di risultato di 664.000, da cui deriva una quota media di 1.083 euro e, quindi **27 ore annue esigibili** (2,5 alla settimana).

La **terza azienda** conta 939 dirigenti e una disponibilità del fondo di risultato di 797.000, da cui deriva una quota media di 849 euro e, quindi **21 ore annue esigibili** (meno di 2 alla settimana).