

La riforma della gestione delle risorse umane

C.R.E.A. Sanità e Federsanità ANCI hanno intervistato alcuni Direttori Generali (DG) di aziende sanitarie, in tema di riforme che impattano sulla gestione delle risorse umane.

Dalla survey è emerso che per i DG:

- sarebbe opportuno mantenere procedure di acquisizione del personale semplificate, come nel periodo pandemico
- sarebbe necessario porre vincoli normativi alla acquisizione di personale proveniente dalle strutture pubbliche da parte delle strutture private accreditate, onde evitare carenze nel SSN
- sarebbe urgente: definire standard per la definizione delle dotazioni organiche, poter acquisire i medici già al primo anno di specializzazione, sottoponendoli poi a una verifica della autonomia acquisita e delle competenze, preferibilmente svolta internamente all'Azienda, ed eliminare alcuni vincoli alle progressioni di carriera.

Principalmente, ritengono necessario:

- introdurre incentivi per sostenere le politiche di ricollocazione del personale sanitario (ad esempio promuovendo la mobilità volontaria dalle aziende ospedaliere a quelle territoriali), per favorire la mobilità temporanea e/o anche il gemellaggio/rotazione dalle aree più "attrattive" a quelle meno "attrattive", e per attrarre medici per le posizioni scarsamente appetite, come nel caso dell'emergenza/urgenza.

In generale, i rispondenti ritengono che l'attuale *skill-mix* non sia compatibile con la riforma della Sanità territoriale prevista dal PNRR. Risulta del tutto evidente che non basta una politica di acquisizione di nuove risorse umane: quello è un punto di arrivo che richiede di essere preceduto da una riforma delle attuali normative che regolano i rapporti di lavoro nel SSN.