

Come far restare i nostri operatori

FULVIO CAMPOLONGO

Zardin.

E non sono casi isolati.

Il problema del personale precede e amplifica quello delle liste d'attesa. In un anno due primari hanno lasciato o lasceranno l'ospedale di Cles: il chirurgo Ciarleglio per andare a Perugia e la anestesista Michela

CONTINUA A PAGINA **38**

Sanità/1

Il Trentino deve «tenere» gli operatori

FULVIO CAMPOLONGO

(segue dalla prima pagina)

Tra pensionamenti, fuga verso il privato e mancanza di ricambio generazionale, l'Asuit rischia, nei prossimi anni, lo svuotamento: il saldo degli ultimi 5 anni è negativo, meno 128 medici nelle corsie degli ospedali. Non meno grave il problema dei sanitari sul versante della medicina di base.

Secondo l'ultimo report della Fondazione **Gimbe**, in Trentino mancano stabilmente oltre 50 medici di base, a cui si aggiungono i 76-78 pensionamenti previsti a breve termine. A rischio l'assistenza per 100.000 assistiti. L'azienda ha messo a bando 63 posti per le zone carenti, hanno partecipato 12 candidati.

La situazione non appare certo migliore se pensiamo agli infermieri: il deficit è di circa 450 unità. Gli infermieri, il 56% della forza lavoro in ambito sanitario, sono la categoria più a rischio. Il 41-43% ha una età compresa tra i 46 e i 60 anni: nei prossimi 5 anni ne usciranno, per raggiunti limiti di età, altri 700, oltre 2.000 nel lungo periodo.

In generale, la prospettiva della mancanza di lavoratori entro il 2029 per pensionamento è un problema nazionale. Lo dice il recente studio della Cgia di Mestre: la pubblica amministrazione italiana perderà 768.200 dipendenti per raggiunti



Peso: 1-3%, 38-22%

limiti entro tre anni, praticamente domani.

Nel Sistema Pubblico Allargato della Provincia autonoma di Trento il problema è amplificato perché, con i 42.000 dipendenti pubblici, è presente una delle densità più alte d'Italia: 1 lavoratore dipendente su 5 appartiene infatti alla sfera pubblica.

L'Oms calcola che a livello europeo entro il 2030 mancherà quasi un milione di operatori sanitari e sociosanitari.

L'età media elevata della forza lavoro sanitaria, con il pensionamento dei baby boomer e le difficoltà nel reclutamento e nella fidelizzazione di medici e infermieri - sul versante dell'offerta - nonché l'invecchiamento della popolazione e l'aumento della domanda di assistenza sembrano creare le premesse per una "tempesta perfetta".

La School of Innovation dell'Università di Trento sottolinea un aspetto importante: un giovane che entra oggi nel mercato del lavoro valuta non solo le condizioni economiche, ma anche la qualità dell'organizzazione, la sua cultura interna e le opportunità che offre per la crescita e l'apprendimento nel tempo. Aspetti che, evidentemente, coinvolgono anche quanti sono già inseriti nel mondo del lavoro.

Dalle diverse analisi effettuate sembrerebbe quasi di dover affrontare, nella ricerca di nuovo personale, una «missione impossibile». E allora la soluzione, almeno in parte, si potrebbe trovare non solo nella ricerca di nuove professionalità ma anche individuando le modalità più adatte a trattenere i professionisti che, insoddisfatti, abbandonano.

Per fare ciò alcuni suggerimenti li offre l'Organizzazione Mondiale della Sanità (Oms). Il

messaggio del direttore dell'Oms Europa, Hans Henri P. Kluge, è chiaro: «Nessuna campagna di reclutamento sarà sufficiente se non si affronta la crisi della permanenza dei professionisti. I Paesi che comprenderanno per primi questa necessità avranno i sistemi sanitari più forti».

Sono state individuate le priorità da affrontare: governance e programmazione a lungo termine (assunzione di dati per prevedere i fabbisogni futuri); carriera e condizioni di lavoro (sicurezza, percorsi chiari, no violenze); mobilità cooperativa (cooperare invece di competere per «rubarsi» il personale); formazione adattata ai bisogni (cure primarie, geriatria, emergenze); salute mentale (burnout e ansia tra medici e infermieri 5 volte superiori alla media).

La lezione che i piccoli Paesi hanno capito - il non poter competere sugli stipendi con i grandi Paesi - ha consentito loro di individuare prima di altri il bandolo della matassa.

Il Trentino potrebbe cogliere l'occasione per considerarsi, una volta tanto, una Small Country rimanendo saldamente con i piedi per terra, senza enfasi e retorica, consapevole delle proprie radici e alla ricerca delle proprie possibili soluzioni. Governance e programmazione a lungo termine le attuali priorità da affrontare, come da molti sollecitato, con la necessaria determinazione. Attrarre serve, quando riesce, ma non basta. Senza trattenere chi c'è già, ogni nuovo assunto sarà solo una soluzione parziale.

Fulvio Campolongo

Presidente Associazione Nazionale Primari Ospedalieri (Anpo) della provincia di Trento



Peso: 1-3%, 38-22%