



Quanto personale formare per i servizi sanitari?

Questo è il tema del giorno in sanità direte voi. Tanto si scrive in questo momento su questo tema. Attualmente infatti l'accesso alla formazione di base avviene per tutte le figure professionali dell'area sanitaria a numero programmato, le Regioni devono annualmente formulare le relative proposte al Ministero della Salute.

L'obiettivo è quello di garantire un sostanziale equilibrio tra domanda e offerta di lavoro negli ambiti considerati e un orientamento ai giovani, i quali hanno diritto di conoscere, per quanto ragionevolmente possibile, le prospettive dei vari tipi di studi che si accingono ad intraprendere.

L'equilibrio dovrebbe essere perseguito per ciascuno dei 90 sub sistemi lavorativi presenti in sanità, trattandosi di figure professionali con responsabilità molto specifiche, non intercambiabili. Per questo le ipotesi statistiche vanno considerate come elementi di sostegno alle decisioni degli organi regionali, che devono considerare anche gli altri elementi di contesto e di pianificazione dei servizi per la salute: evoluzione epidemiologica, tecnico scientifica e culturale, organizzativo-manageriale, fabbisogno di nuovo personale dei servizi privati (scenari "progettuali", a completamento di quelli estrapolativi).

Per determinare il numero di accessi necessari per coprire il fabbisogno dei propri servizi sanitari le Regioni italiane hanno utilizzato metodologie diverse. Anche a livello internazionale vengono applicate varie metodologie, come esemplificato dallo specifico rapporto OECD (2013).

CEREF a partire dal 1983 ha effettuato ricerche sul tema per diverse Regioni, sotto la guida e la responsabilità del prof. Felice Vian, già Preside della Facoltà di Statistica della Università di Padova e Professore ordinario di Programmazione e Organizzazione dei servizi sanitari presso la Facoltà di Medicina e Chirurgia della medesima università. La metodologia utilizzata è stata sempre caratterizzata dalla rigosità metodologica e si è andata progressivamente affinando, considerando nuove variabili, tra cui ad esempio la età del personale in servizio, man mano che i sistemi informativi delle strutture sanitarie nel tempo si affinavano e consentivano di disporre dei relativi dati.

Tra le principali problematiche che vengono considerate nelle previsioni si citano le seguenti:

- a) **Sfasamenti temporali.** Tra l'entrata nel sistema formativo, l'acquisizione del titolo di studio e l'entrata nel sistema lavorativo vi è uno sfasamento temporale anche notevole. Esemplicando sul percorso più lungo, quello dei medici, uno studente che entra al 1° anno di corso nel 2013-14, se è regolare negli studi, si laurea nel 2019, si iscrive nel 2019-20 al primo anno di una scuola di specializzazione della durata di 5 o 6 anni (o alle scuole di medicina generale di 3 anni), acquisisce il titolo di specializzazione, se la scuola è di 6 anni, nel 2025 ed è quindi disponibile ad entrare nel mercato del lavoro nel 2026 (2025 per le scuole di 5 anni, 2023 per la medicina generale). Si tratta di sfasamenti temporali che rendono estremamente



complessi i meccanismi elaborativi di previsioni integrate tra i due sistemi lavorativo e formativo.

- b) **Indicatori** utilizzati nel modello di previsione, ad esempio: a. consistenza del personale media del periodo storico considerato; b. tassi medi annui di uscita in totale e per varie cause; c. tassi medi annui di uscita calcolati a partire dalla distribuzione per età del personale considerando le uscite per raggiunti limiti di età nel periodo in cui entreranno nel mercato del lavoro i nuovi iscritti al primo anno dei vari corsi di formazione.

Per quanto riguarda il sistema formativo, gli indicatori utilizzati sono: a. coefficienti di passaggio da un anno di corso al successivo; b. coefficienti di acquisizione del titolo di studio finale da parte degli studenti iscritti all'ultimo anno di corso (laureati/specializzati su iscritti all'ultimo anno di corso nello stesso anno accademico); c. coefficienti di acquisizione del titolo di studio finale da parte degli studenti che si iscrivono al primo anno, ottenuti facendo il prodotto dei valori medi annuali dei coefficienti di cui ai precedenti due punti.

Sulla base dei dati vengono elaborati scenari estrapolativi di tipo statistico. Le ipotesi fondamentali assunte nelle previsioni sono: a. stabilità degli organici; b. turnover di uscita parametrizzato su base storica; c. parametri di funzionamento dei sistemi formativi per singola scuola (dispersione degli iscritti e tassi di acquisizione del titolo) basati sull'esperienza dell'ultimo quinquennio. Sulla base dei dati storici e delle relative estrapolazioni vengono costruiti scenari in relazione a diverse ipotesi di evoluzione del mercato del lavoro (in particolare turnover ed uso del part time).

Un elenco di variabili da considerare negli scenari progettuali completa la metodologia proposta.

In ogni caso, tutte le scelte di metodo e di prospettiva applicate nel lavoro di ricerca sono state ispirate da due preoccupazioni contrapposte, che potrebbero portare a previsioni squilibrate tra i due fenomeni dei posti di lavoro disponibili in futuro e il numero di laureati/specializzati prodotti dal sistema formativo:

- a) da una parte il rischio di trovarsi in futuro con un numero di laureati e specializzati insufficienti a coprire i posti che si renderanno disponibili;
- b) dall'altra la preoccupazione di produrre un numero eccessivo di laureati e specializzati, che non troveranno uno sbocco professionale facile e tempestivo nel mercato del lavoro (disoccupazione, precarietà di lungo periodo).

Nel 2014 CEREF ha collaborato fornendo supporto metodologico alla Regione del Veneto e alla Regione Toscana.

La Regione Toscana ha pubblicato i rapporti sul proprio sito, e ad essi si rinvia per eventuali approfondimenti metodologici. <http://bit.ly/1zL0ZVA>

L'impegno di CEREF è di perfezionare sempre di più la metodologia e di collaborare con tutti gli stakeholder per rendere questa problematica sempre più partecipata.