

TSI Project 'EU Health Hub – Investing in resilient health systems'

First cluster meeting between Spain and Italy & Capacity Building Workshop for EU instruments :

Introduction and presentation of the multi-country TSI project: Impetus, challenges and expectations of the Italian and Spanish TSI projects

ES-IT Cluster meeting & Capacity Building Workshop,
29-30/01/2026 Madrid, Spain

Mariella Mainolfi

*Direttore Generale delle Professioni Sanitarie
e delle Politiche in favore del SSN*



Funded by
the European Union

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

- In Italia, analogamente agli altri Paesi europei, si sta assistendo da anni ad una crisi del personale sanitario, acuitasi dopo il 2020 a causa della pandemia da Covid-19, causata da **rilevanti e continui cambiamenti sul fronte sia della domanda che dell'offerta di forza lavoro**, nonché da errori di programmazione (periodo pre Covid)
- I fattori che impattano sulla carenza di professionisti sono di carattere **demografico, epidemiologico** ma anche cambiamenti nelle **aspettative** della popolazione nonché un **approccio culturale** alle professioni diverso da parte delle nuove generazioni
- La capacità dei sistemi sanitari di fornire servizi sanitari e soddisfare le nuove richieste di assistenza dipende fortemente dalla **disponibilità di una forza lavoro** flessibile, quantitativamente adeguata ed in possesso di competenze aggiornate.

Vedi audizione Camera Diretto generale dott.ssa Mariella Mainolfi del 29/01/2025

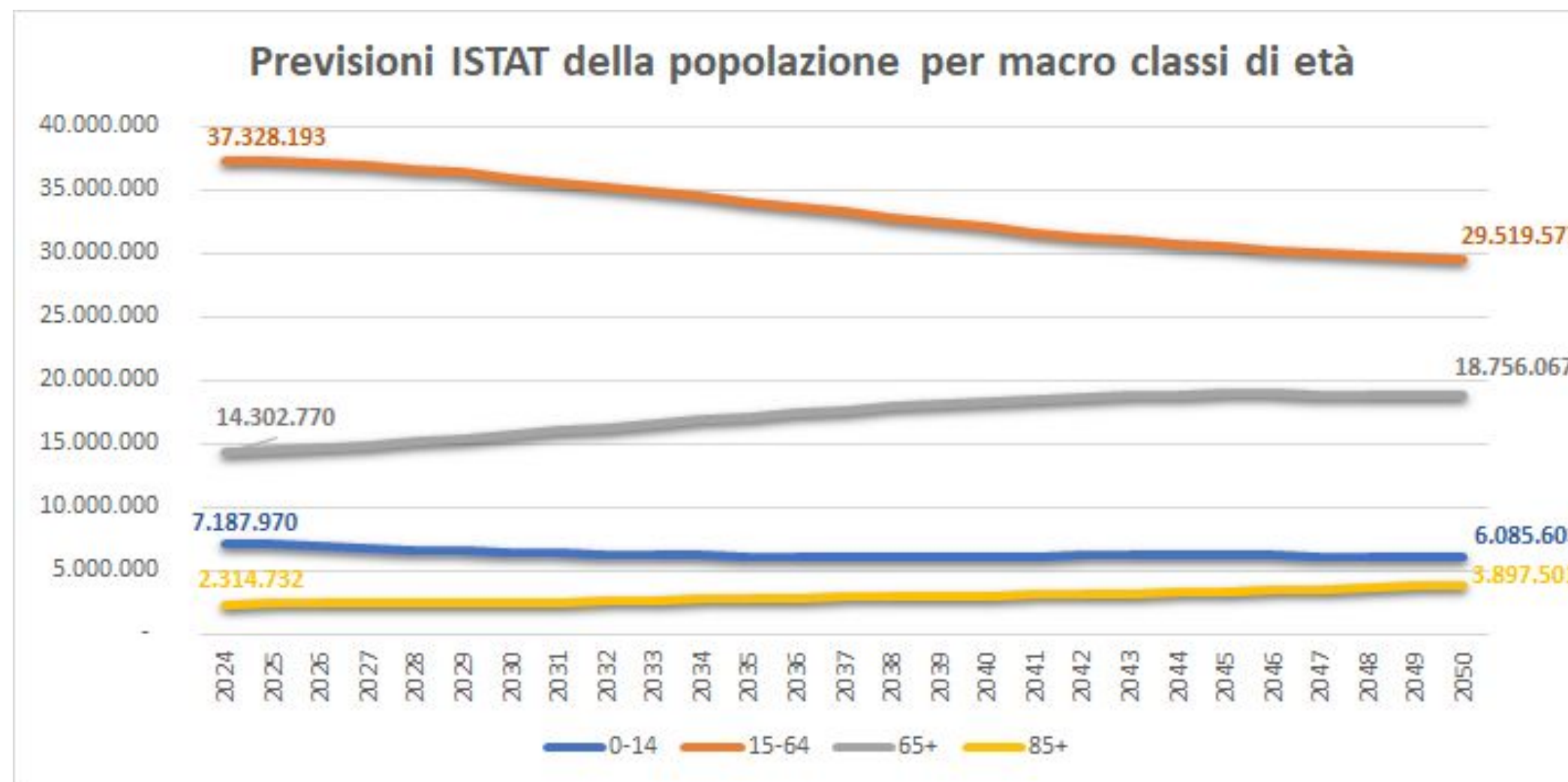
<https://documenti.camera.it/leg19/documentiAcquisiti/COM12/Audizioni/leg19.com12.Audizioni.Memoria.PUBBLICO.ideGes.54981.29-01-2025-15-55-04.498.pdf>

Healthworkforce in Italia: punti di attenzione

- ✓ **31 professioni sanitarie e 51 specializzazioni mediche**
- ✓ **Oltre 1,5 milioni di professionisti** (età <75 anni) di cui quasi il 60% tra medici ed infermieri
- ✓ **Invecchiamento non solo della popolazione ma anche della forza lavoro:** nel 2023 i medici professionalmente attivi con età ≥ di 55 anni sono il 44% (20% con età >60) mentre gli infermieri professionalmente attivi nella stessa fascia di età sono il 24% del totale (OECD, 2025);
- ✓ **ridotta attrattività dell'impiego presso il SSN e crisi vocazionale per alcune professioni**, in primis l'infermiere che si manifesta già dalla scelta del percorso formativo (meno di una domanda per posto per i corsi di laurea in infermieristica nell'ultimo anno accademico)
- ✓ **le condizioni di lavoro**, ad elevato rischio di burn-out e che non consentono un adeguato **bilanciamento tra lavoro e vita privata**, oggi ritenuto fondamentale soprattutto per le nuove generazioni
- ✓ **difficoltà di reclutamento**, soprattutto in specifiche aree geografiche e/o per alcune figure professionali o specializzazioni mediche
- ✓ **necessità di rafforzare le capacità di programmazione** del fabbisogno formativo

Macro fattori che incidono sulla carenza di personale sanitario

Invecchiamento della popolazione e calo delle nascite

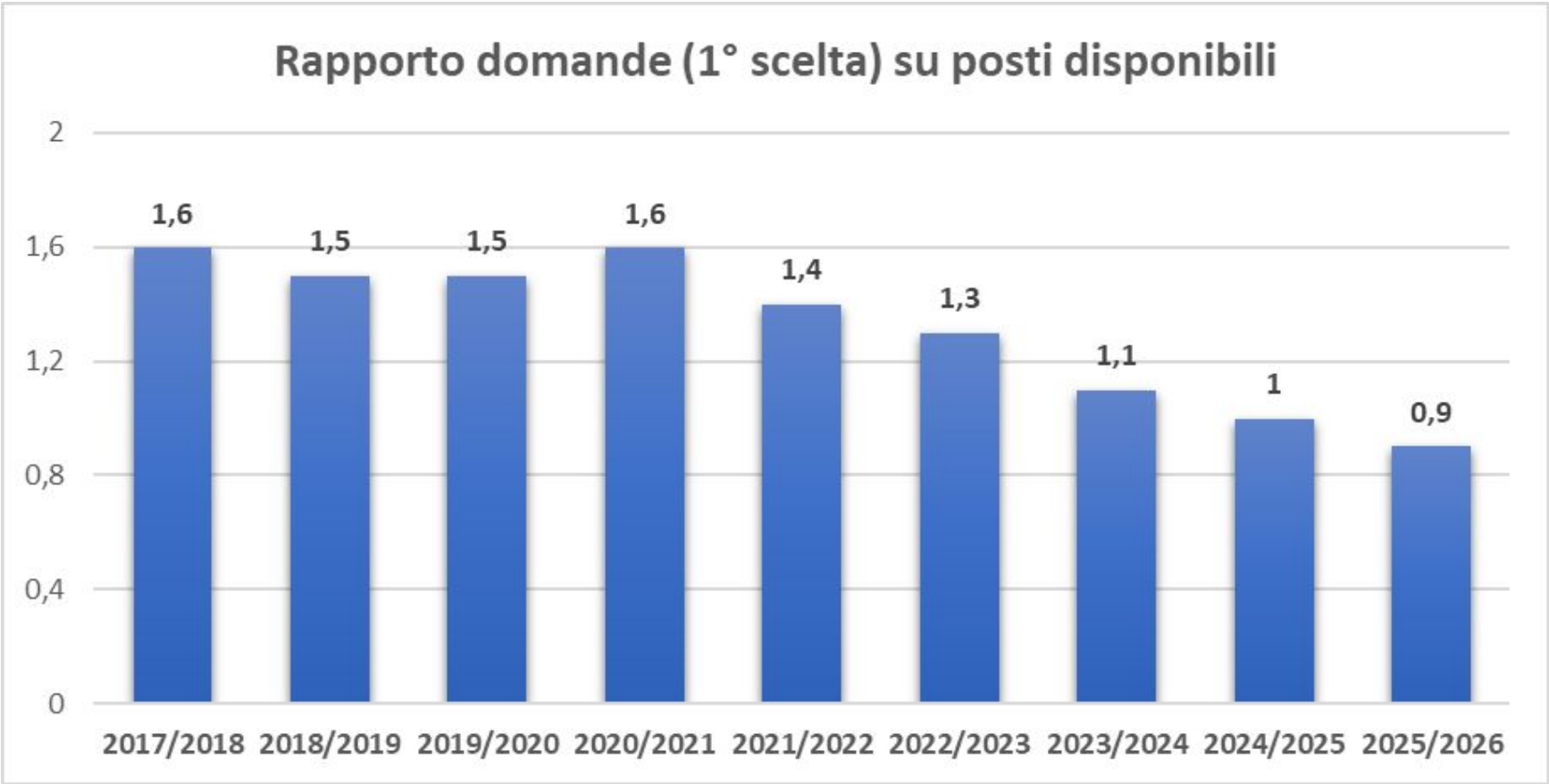


- l'invecchiamento della popolazione (l'ISTAT stima che le persone di età pari o superiore a 65 anni (ad oggi corrispondenti al 24,5% del totale) potrebbero rappresentare il 35% del totale della popolazione entro il 2050
- il contestuale calo delle nascite cui consegue una popolazione in netta diminuzione nelle fasce di età più giovani. A titolo esemplificativo la popolazione in età pediatrica diminuirà di 1 milione 102mila unità dal 2024 al 2050 con ripercussioni anche in termini di disponibilità di nuovi professionisti da formare nel nostro Paese

Fonte: elaborazioni Ministero della Salute – DGPROF su dati ISTAT

Macro fattori che incidono sulla carenza di personale sanitario

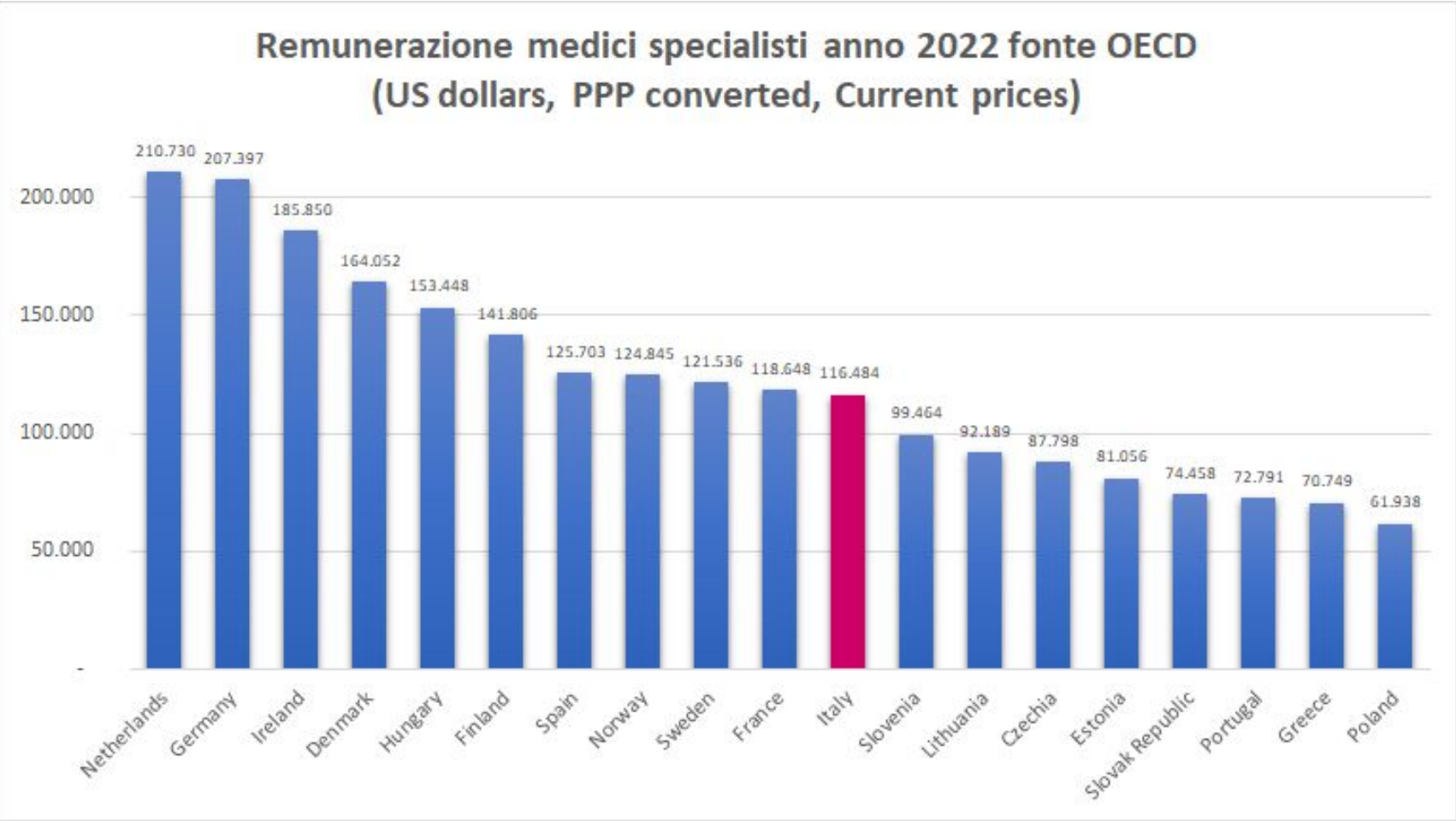
Crisi vocazionale delle professioni sanitarie



Fonte: Conferenza permanente delle classi di laurea e laurea magistrale delle Professioni Sanitarie

- Evidenza del fenomeno legato alla crisi vocazionale delle professioni sanitarie soprattutto per alcuni profili
- Esempio: per il corso di laurea in infermieristica il rapporto tra domande e numero di posti attivati a livello nazionale nell’anno accademico 2024/2025 risulta essere in media pari a 0,9 (ossia meno di un candidato per un posto disponibile), presentando una ulteriore flessione rispetto agli anni precedenti

Benchmark internazionale remunerazione medici specialisti

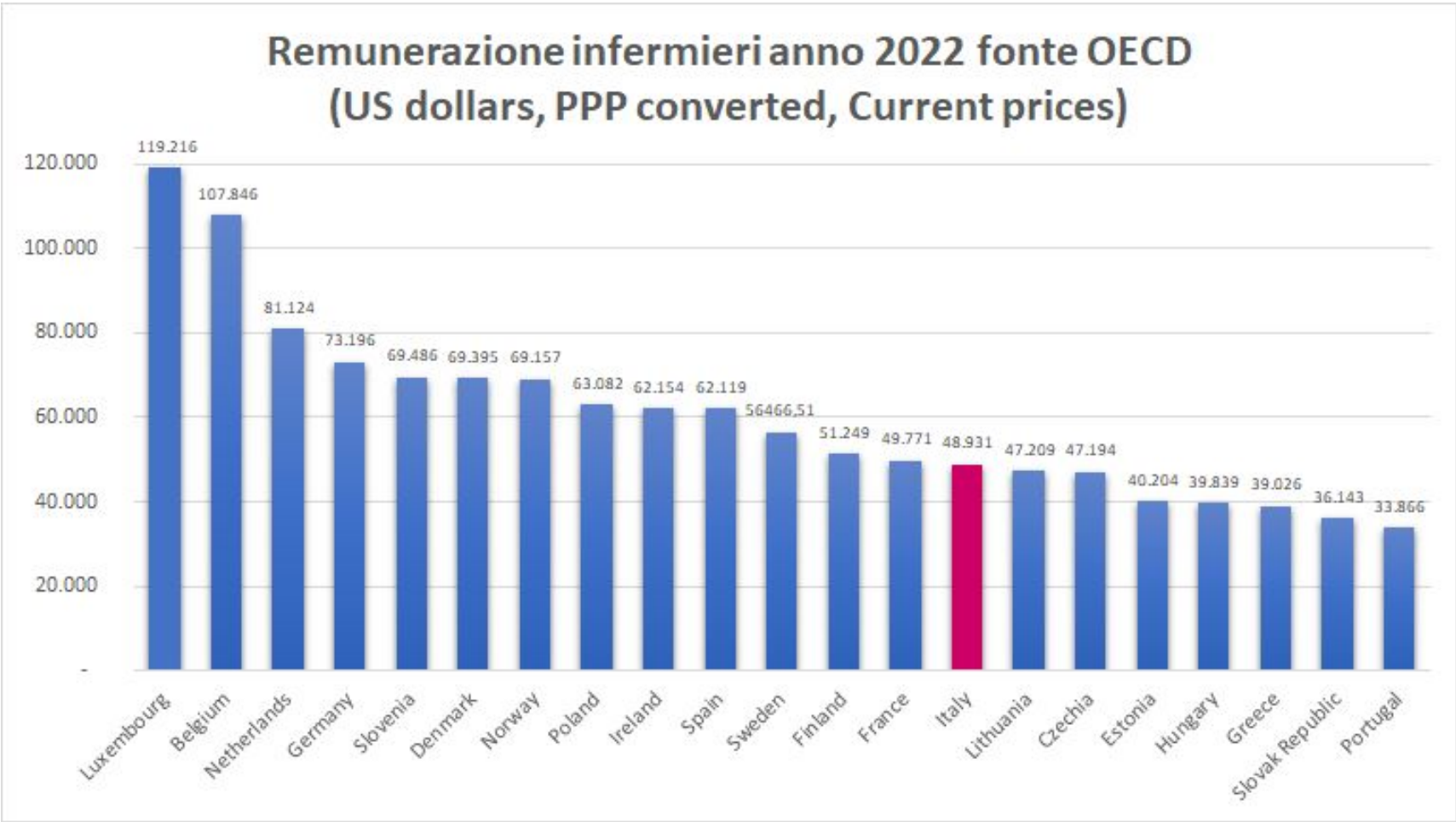


Fonte: OECD. Sono esclusi straordinari, alcune indennità e la libera professione

per gli infermieri la forbice è più ampia e lo stipendio di un infermiere italiano è di circa il 19% inferiore alla media europea

la remunerazione dei medici specialisti italiani risulta inferiore del 4% rispetto al valore medio calcolato sulle retribuzioni degli altri Paesi europei

Benchmark internazionale remunerazione infermieri



Fonte: OECD. Sono esclusi straordinari ed alcune indennità

Iniziative e proposte

1. Valorizzazione del personale e revisione dei profili professionali

- ✓ investire sullo **sviluppo delle competenze** e sui percorsi di carriera
- ✓ riordinare le professioni sanitarie in termini di attualizzazione delle competenze professionali, ovvero **revisione dei profili professionali**
- ✓ sistema nazionale di **certificazione delle competenze** specifico per il settore sanitario

2. Miglioramento del processo di programmazione dei fabbisogni formativi ed assunzionali del personale

- ✓ rafforzare le capacità di programmazione del **fabbisogno formativo** di personale sanitario in Italia
- ✓ metodologia per la determinazione del **fabbisogno di personale presso gli enti del SSN**

3. Reclutamento e *retention*

- ✓ procedere ad uno **snellimento dei procedimenti di reclutamento** del personale sanitario,
- ✓ aumento retributivo, miglioramento delle condizioni di lavoro, maggiore sicurezza nel luogo di lavoro, limitazione della responsabilità professionale
- ✓ azione mirata volta a **differenziare il trattamento retributivo nell'ottica di affrontare specifiche carenze**
- ✓ potenziamento della medicina generale
- ✓ maggiore sicurezza
- ✓ responsabilità penale dei professionisti, depenalizzazione dell'atto medico

La strategia per affrontare la sfida del personale sanitario in Italia

TRE PIANI DI AZIONE



1- Programmazione e investimenti sulle competenze

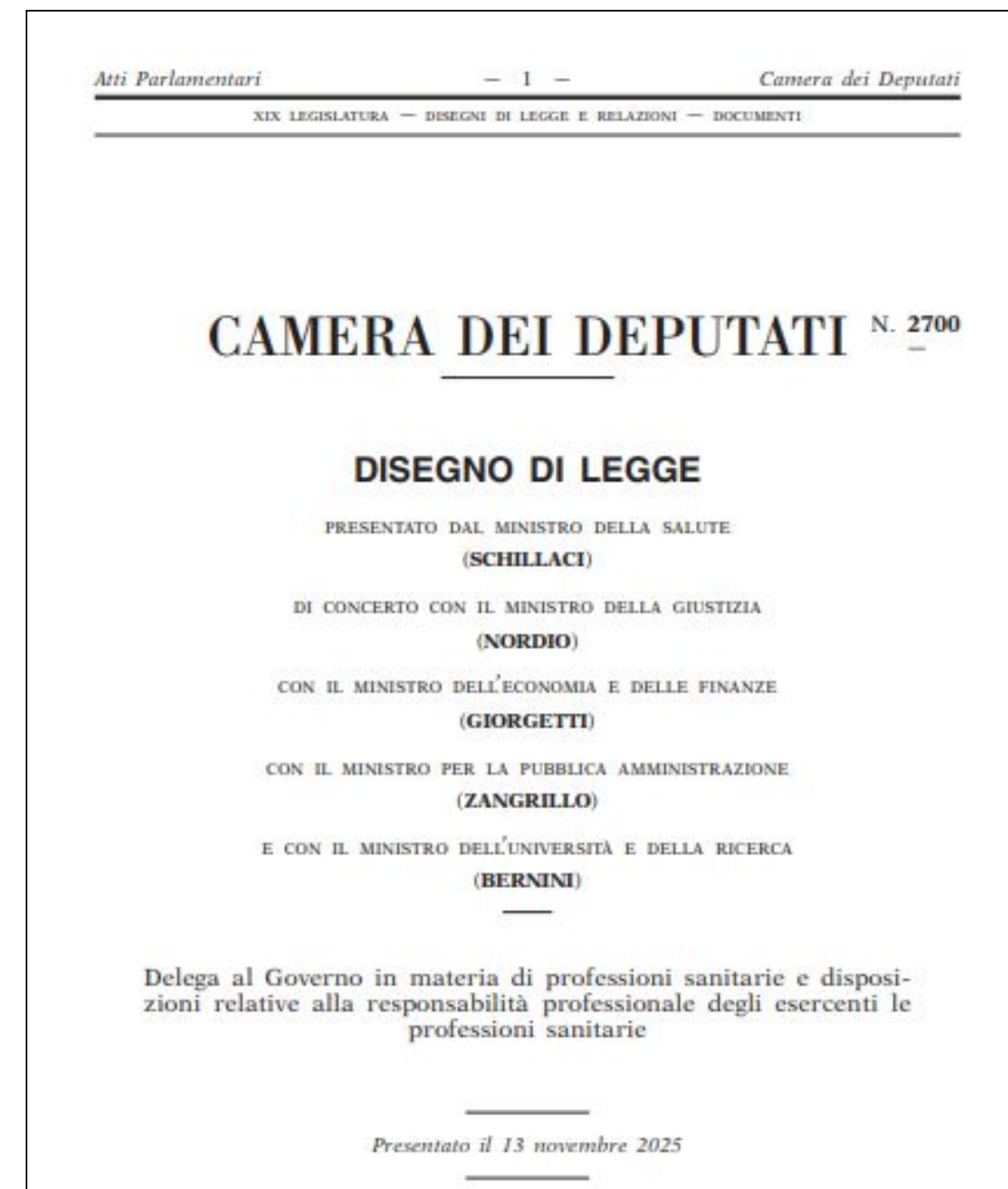
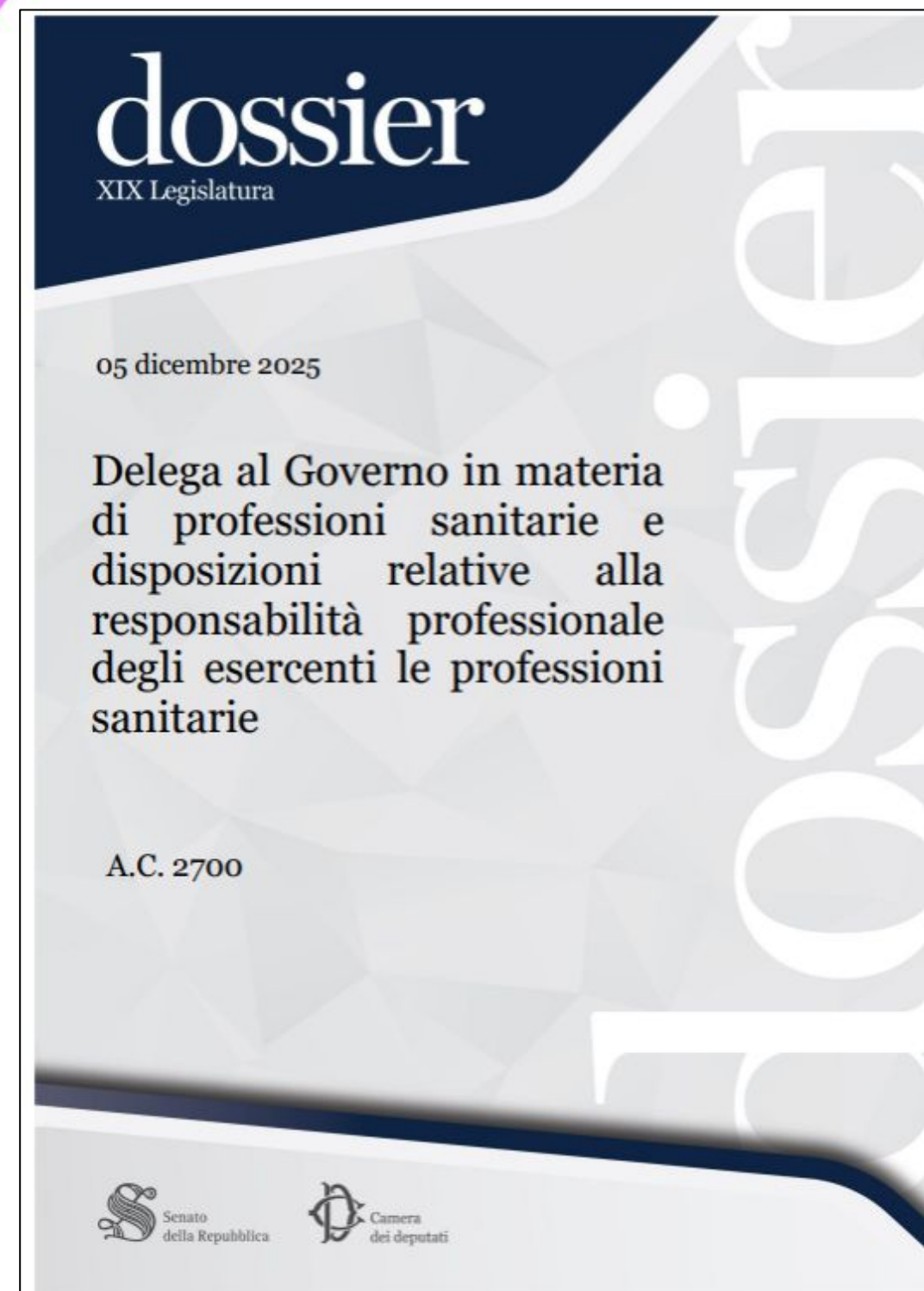


2- Valorizzazione del capitale umano



3- Innovazione come leva per ridurre la pressione sul personale sanitario

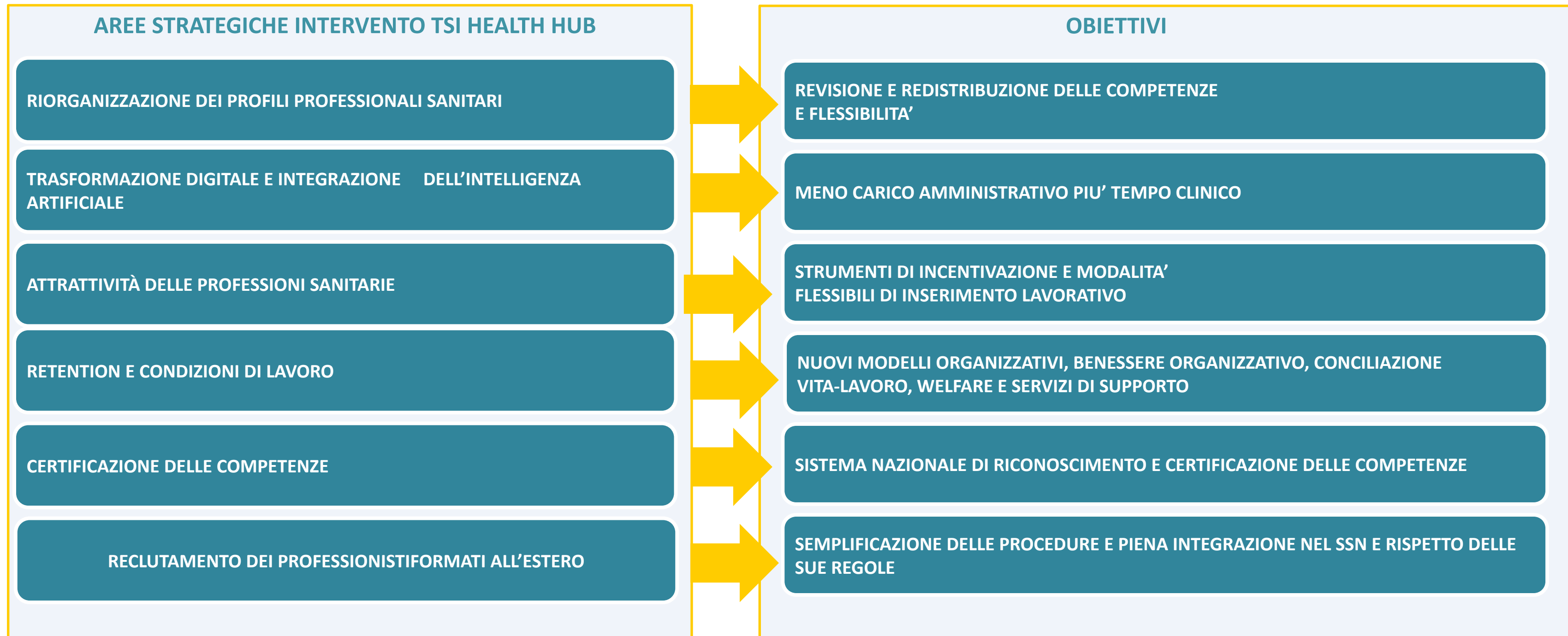
Il Disegno di Legge in materia di professioni sanitarie



L'obiettivo del Ministero: rafforzare la sostenibilità del sistema sanitario attraverso l'attuazione della riforma delle professioni sanitarie e gli investimenti sul personale



I Decreti attuativi come opportunità per azioni concrete e condivise



TECHNICAL SUPPORT INSTRUMENT

The Italian EU Resources Hub for sustainable investing in health: a case study on health workforce and smart programming tool using AI



Funded by
the European Union

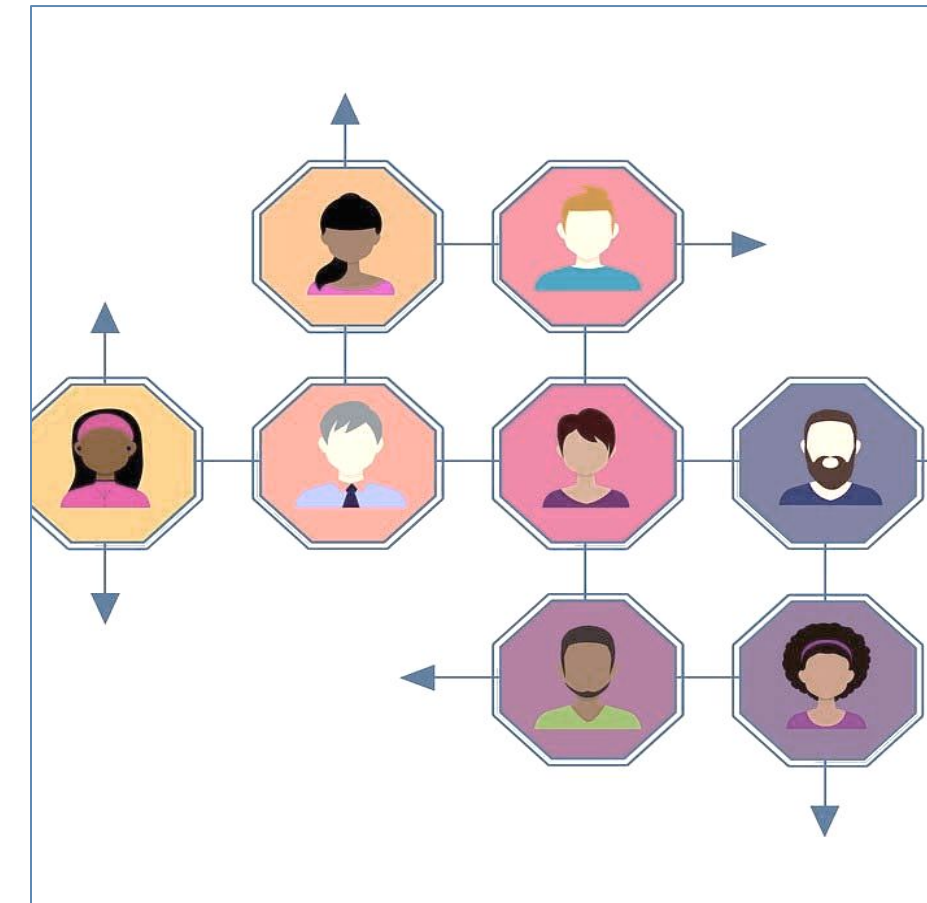


Criteri e principi direttivi del DDL in materia di professioni sanitarie e aree strategiche di intervento TSI



1. Riordino delle professioni sanitarie

- MIGLIORARE LA **FLESSIBILITÀ** OPERATIVA DEL PERSONALE
- PROMUOVERE MODELLI ORGANIZZATIVI CON PIENA **VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE** DI TUTTI I PROFESSIONISTI
- INTRODURRE **FIGURE DI SUPPORTO**



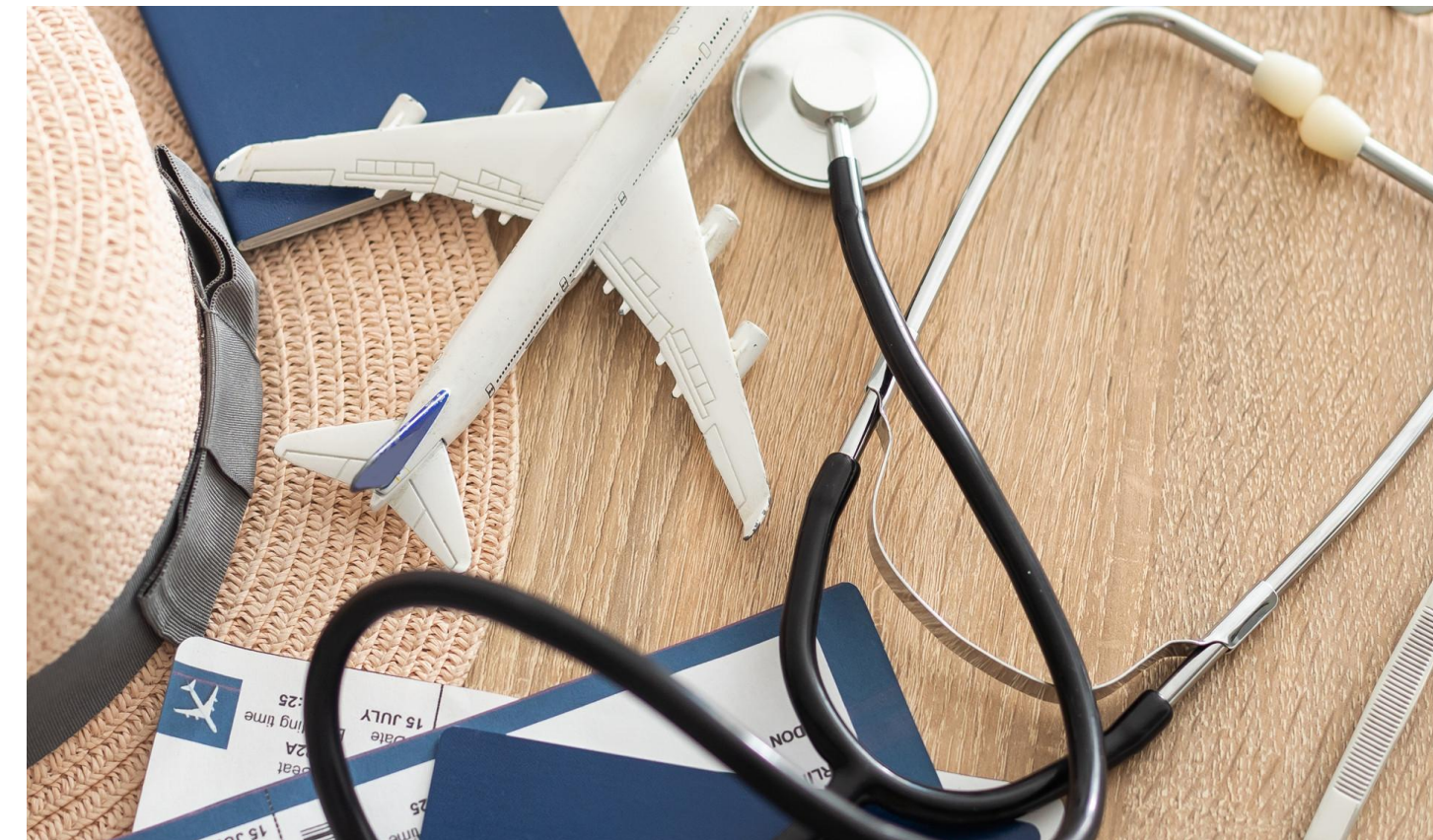
2. Trasformazione digitale e intelligenza artificiale

- MIGLIORARE LA **QUALITÀ E L'ACCESSIBILITÀ** DEI SERVIZI
- AUMENTARE L'**EFFICIENZA** DEI PROCESSI OPERATIVI
- POTENZIARE FORMAZIONE E **COMPETENZE DIGITALI** DEL PERSONALE



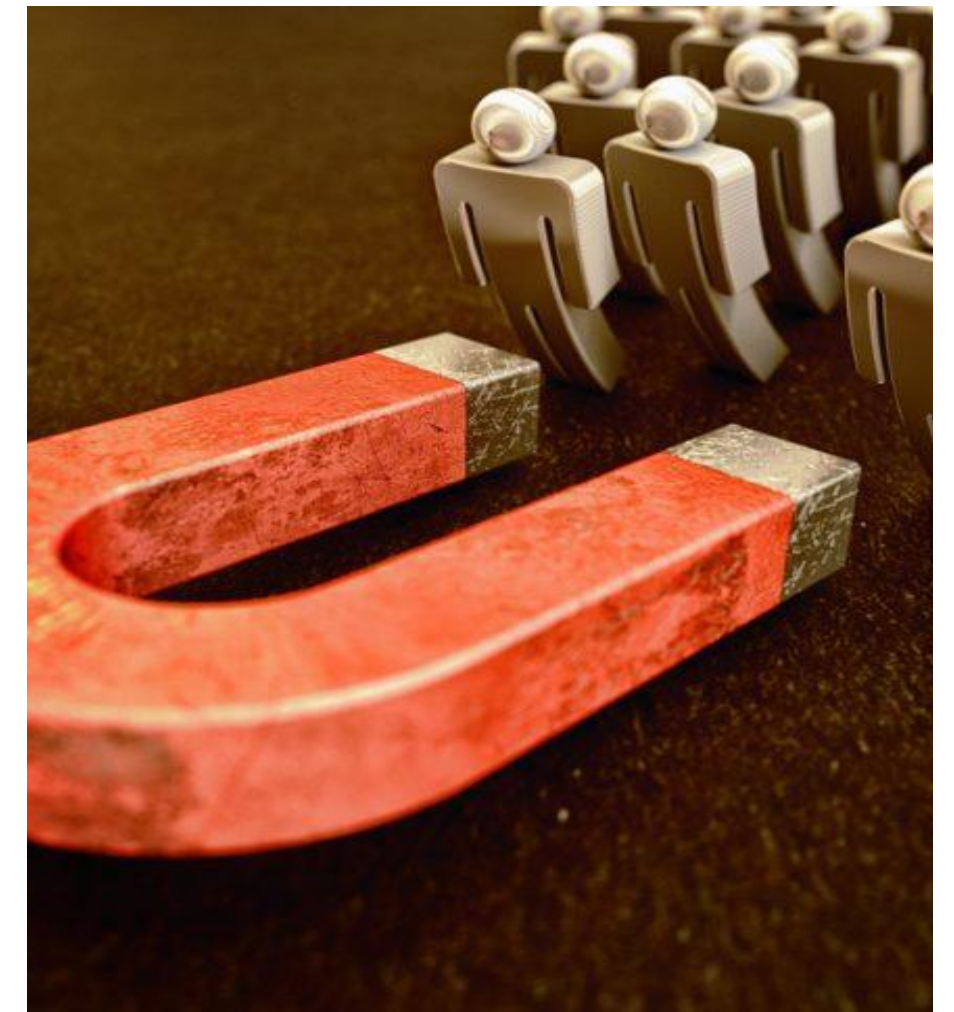
3. Reclutamento di personale sanitario con titoli esteri

- ▣ RAZIONALIZZAZIONE DELLE COMPETENZE RELATIVE AI PROCEDIMENTI DI **MOBILITÀ**
- ▣ DEFINIZIONE DI MODULI FORMATIVI STANDARD PER LE **COMPETENZE LINGUISTICHE**



4. Politiche per migliorare l'attrattività delle Professioni Sanitarie

- ▣ INCENTIVAZIONE ECONOMICA
→ **FONDI EUROPEI**
- ▣ **PROMOZIONE SOCIALE** DEI
PROFESSIONISTI SANITARI



5. Iniziative per attrattività e retention verso il SSN

- ▣ MIGLIORARE **BENESSERE ORGANIZZATIVO**
- ▣ INCENTIVI PER **AREE E SERVIZI DISAGIATI**
- ▣ PROMUOVERE LA **VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE** DI TUTTI I PROFESSIONISTI

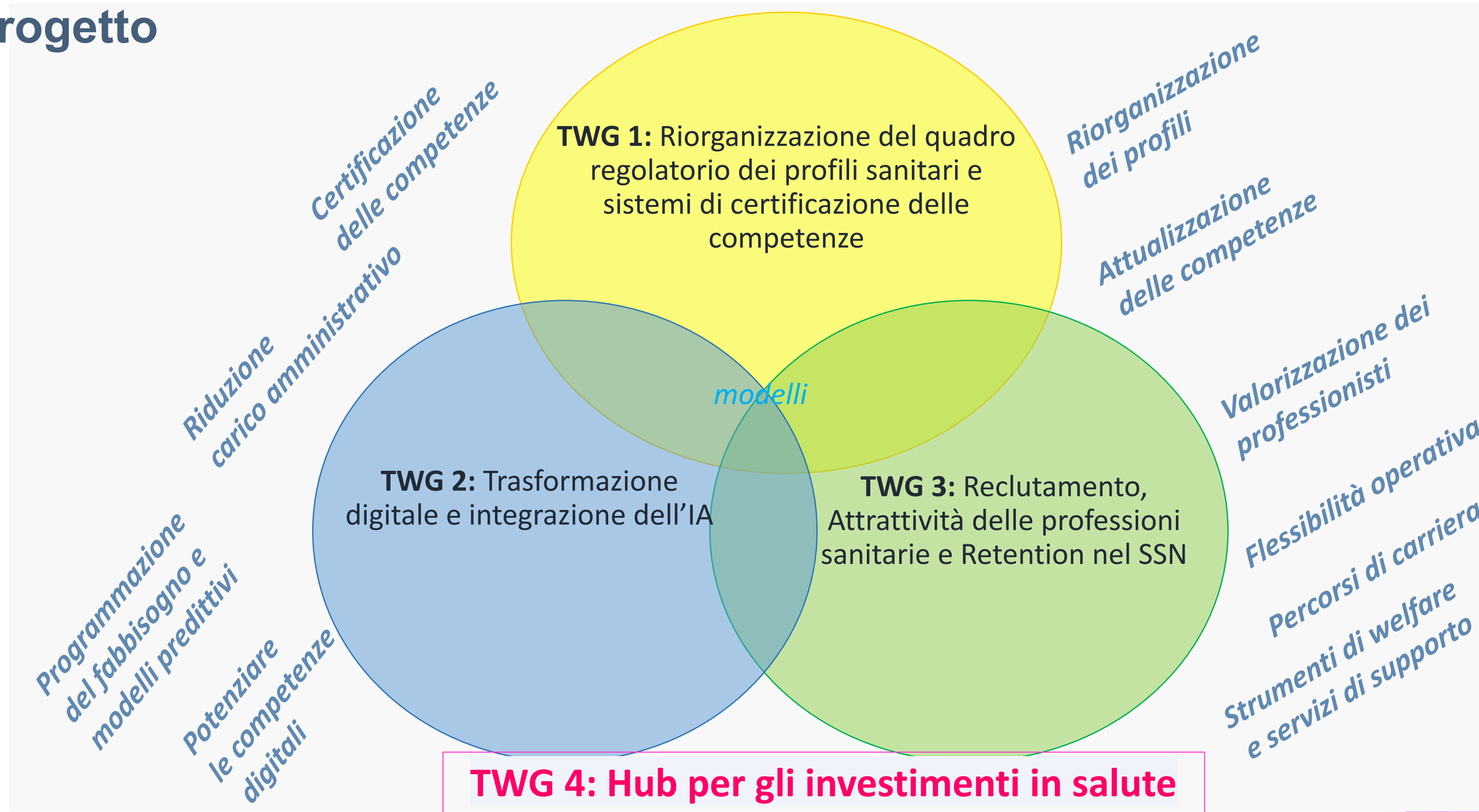


6. Certificazione delle competenze dei professionisti

▣ ADOZIONE DI UN SISTEMA NAZIONALE DI CERTIFICAZIONE



Technical Working Groups (TWGs) come motore tecnico-operativo del progetto



TWG 4: Hub per gli investimenti in salute

Sviluppare un piano di governance per l'utilizzo e la gestione dei fondi nel settore sanitario, con l'obiettivo di ottimizzare gli investimenti, migliorare la gestione dei fondi e supportare l'adozione di buone pratiche in ambito sanitario

- **Creare un Piano di Governance** per l'utilizzo dei fondi europei nel settore sanitario, , anche in complementarità con gli investimenti nazionali e regionali, con particolare attenzione alla sostenibilità e alla gestione dei fondi per il personale sanitario e l'infrastruttura sanitaria.
- **Identificare e analizzare Buone Pratiche Europee**, con un focus su modelli di successo come quello della Spagna o altre iniziative EU che hanno già definito e sperimentato l'health hub seppur in altri ambiti della sanità, per implementare un sistema efficace di gestione degli investimenti.
- **Redigere una Roadmap** per il finanziamento e la complementarità dei fondi a supporto della forza lavoro sanitaria, garantendo che i finanziamenti siano utilizzati in modo efficiente per sviluppare le competenze digitali e la riforma sanitaria.
- Una roadmap è un piano strategico che delinea le fasi, gli obiettivi e le azioni necessarie per raggiungere un determinato risultato o per implementare un progetto. Essa fornisce una visione chiara del percorso da seguire, indicando le scadenze, le risorse necessarie e le tappe fondamentali da raggiungere lungo il processo. Nel contesto del gruppo di lavoro, la roadmap descrive in dettaglio come i fondi dovrebbero essere allocati e utilizzati, garantendo che gli investimenti siano ottimizzati in modo efficace per sostenere le priorità sanitarie, in particolare per la formazione della forza lavoro sanitaria e la digitalizzazione.

GRAZIE
E
BUON LAVORO A TUTTI!