

VALUTAZIONE ANALITICA DELLA PROPOSTA DI LEGGE “DE PILLA”

Studio analitico/descrittivo sulla condizione lavorativa dei professionisti sanitari rispetto alla procedura di mobilità nella pubblica amministrazione.

a cura

dott.ssa Rossella De Pilla

dott. Daniele Lombardi

Premessa

Il tessuto professionale italiano impiegato nel settore pubblico e privato del Sistema Sanitario Nazionale (SSN) è composto da professionisti che spesso si ritrovano nella condizione di fuori sede. La nostra esperienza lavorativa, così come quella di tanti altri colleghi, è iniziata e continua fuori dalla nostra regione di appartenenza. Il fenomeno migratorio lavorativo ha radici nel passato e, nonostante tanti anni di sviluppo sociale e crescita economica, interessa ancora tanti giovani che per mancanza di opportunità lavorative e di realizzazione professionale decidono di cercare impiego dall'altra parte del Paese o addirittura all'estero. Le regioni maggiormente interessate da questa ondata migratoria giovanile sono quelle del sud Italia.

Negli ultimi mesi interessati dalla pandemia globale da sars-cov-2, l'attenzione dei mass media è stata rivolta ai professionisti sanitari che con abnegazione e senso di appartenenza hanno svolto il loro ruolo tanto da essere definiti eroi. Un aspetto critico di questa situazione è dato dalla condizione di tantissimi colleghi che continueranno ancora per tempo a svolgere il loro lavoro lontano dai luoghi di origine e quindi dai loro affetti familiari. Inoltre, a causa della pandemia, alcuni hanno vissuto in quarantena obbligata con il divieto di spostamento sull'intero territorio nazionale. Riteniamo che questa criticità vada affrontata in modo dettagliato cercando soluzioni durature e strutturali. A tal proposito, tra le tante criticità che ci sono nell'offerta lavorativa del Paese e nella sua stessa flessibilità, poniamo l'attenzione sulla procedura di mobilità della pubblica amministrazione.

Ad oggi questa procedura che tramite bando emanato a livello aziendale permette ai professionisti che ne fanno domanda di trasferirsi in un altro luogo di lavoro mantenendo lo stesso ruolo e posizione economica è regolamentata dalla legge 56/2019 (cd Legge Concretezza) che sostituisce l'art.30 del d.lgs 165 del 2001. L'attuale legge rende le procedure di mobilità non propedeutiche alle procedure concorsuali. Se da una parte si vuole incentivare l'assunzione di nuove risorse, dall'altra si sacrifica la possibilità per altre di poter trasferirsi presso il luogo desiderato, molto spesso terra di origine.

Durante questi anni, essenzialmente per motivi economici e di spending review, le procedure concorsuali e di mobilità sono state carenti e non hanno certo risposto in primis al fabbisogno strutturale della macchina dello Stato, soprattutto nell'area meridionale; in secundis non hanno permesso a tanti ragazzi interessati a poter ritornare nella loro regione di origine, alimentando la condizione di precarietà del lavoro e chiaramente, non per ultimo, lo stato emotivo di impotenza di fronte alle circostanze.

A maggio 2020 la dott.ssa De Pilla ha inviato, un po' provocatoriamente ma soprattutto con spirito di iniziativa, una lettera alla presidenza del consiglio in cui suggerisce al governo di modificare tramite emendamenti la procedura di mobilità volontaria che permetterebbe a tanti lavoratori di continuare a lavorare nel medesimo ruolo ma in un'altro luogo, attraverso spostamenti tra regioni.

Proposta De Pilla

Qui di seguito riportiamo il testo integrale della proposta avanzata alle istituzioni dalla dott.ssa De Pilla affinché possiate trarne il Vostro giudizio.

Proposta di emendamento ambito “**mobilità volontaria del personale sanitario**”.

Emendamento unico

- **Art. 1: indizione bando di mobilità Nazionale annuale.**

A seguito di una ricognizione del personale di tutte le aziende del SSR, ogni Regione nel mese di settembre avrà l'obbligo di comunicare al Ministero della Salute il numero di unità mancanti di ogni figura professionale (medici, infermieri, oss, tecnici sanitari). A seguito di tale ricognizione, sarà emanato un “bando di mobilità” extra regionale per le figure interessate, al fine di poter arginare il deficit e recuperare da altre Regioni le figure richieste.

All'atto della partecipazione alle selezioni atte a colmare le carenze d'organico, il candidato dovrà esprimere al massimo tre (3) preferenze per Provincia e, a seguito della presentazione del Curriculum Vitae, sarà ricavato un punteggio complessivo derivante da titolo di studio, carriera, titoli preferenziali nonché l'eventuale espletamento del servizio in “zone disagiate” (zone di montagna, isole, aree geografiche ritenute particolarmente disagiate per carenza di collegamenti o altro). Quest'ultima variabile garantirebbe un punteggio maggiore in sede concorsuale.

- **Art. 1 comma 1: reintroduzione dell'istituto di mobilità volontaria del personale della Pubblica Amministrazione, del settore privato e dei dipendenti del SSR e conseguente abolizione dell'art. 3, comma 8 del Decreto Concretezza, che prevede il NON obbligo di effettuare la procedura di mobilità volontaria per il triennio 2019-2021.**

Abolizione dell'art. 3, comma 8 del Decreto Concretezza, il quale stabilisce che nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle Pubbliche Amministrazioni e le conseguenti assunzioni, possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D. L.vo 165/2001.

- **Art. 2: modifica dell'art. 1, comma 2 del D. L.vo del 30 marzo 2001. Assegnazione definitiva a tutela della maternità o paternità. La Legge permette al dipendente pubblico di avvicinarsi alla famiglia. Uno dei punti maggiormente rilevanti è quello riportato nell'art. 42bis, che recepisce le direttive comunitarie per la tutela dell'istituto della famiglia.**

Al fine di garantire un'adeguata educazione e crescita del minore, con lo scopo di tutelare il benessere familiare, l'articolo proposto comporta la modifica dell'art. 1 comma 2 del D. L.vo 30 marzo 2001 n. 165, garantendo il trasferimento definitivo sulla base della richiesta del dipendente della sanità, del SSR o della Pubblica Amministrazione, FF.AA. o FF. PP.

all'interno della Provincia ove risiede il minore e/o il nucleo familiare, entro e non oltre 60 km. dalla residenza del minore. L'azienda sanitaria o Ente Pubblico accettante, qualora abbia disponibilità organica, ha l'obbligo di accettare tale richiesta e l'Azienda Sanitaria e/o Ospedaliera o ente Pubblico hanno l'obbligo di concedere senza ostacolo alcuno il trasferimento entro e non oltre il 60esimo giorno dalla data di richiesta.

- **Art. 2, comma 1: ricongiungimento al minore a seguito di separazione e/o divorzio con presentazione del provvedimento giudiziario.**

Nel caso di dipendente della Pubblica Amministrazione (dipendenti Pubblici, Sanità del SSR, Forze Armate e Forze dell'Ordine) separato o divorziato a seguito di provvedimento giudiziario emesso dal Tribunale, il genitore non collocatario che risiede in Regione amministrativa diversa rispetto alla residenza del figlio, ha facoltà di richiedere domanda di mobilità volontaria nella stessa Provincia ove risiede il minore, al fine di garantire la presenza utile alla sana e serena crescita del minore.

Tale Trasferimento rientra nella categoria dei trasferimenti definitivi e non determinati o frazionati, al fine di garantire il benessere del minore. Sulla base della pianta organica, l'amministrazione collocherà il dipendente entro e non oltre 60 km. dalla residenza del minore. L'amministrazione d'appartenenza ha l'obbligo di dar luogo al trasferimento entro e non oltre 60 giorni dalla pubblicazione del provvedimento giudiziario, con relativa acquisizione della documentazione tramite il lavoratore dipendente.

- **Art. 2, comma 2: richiesta di trasferimento per congiunto disabile.**

Il dipendente della Pubblica Amministrazione può fare richiesta di mobilità volontaria presso altre aziende o del SSR o Uffici della PA in presenza di congiunti della propria famiglia o della famiglia del coniuge fino al grado di cognata/o (suocera/o), riconosciuti invalidi 70%. Al fine di garantire un'adeguata assistenza del familiare disabile, il dipendente può presentare all'Amministrazione d'appartenenza una domanda di mobilità volontaria temporanea di anni cinque (5), rinnovabili di ulteriori cinque (5) anni, a seguito di eventuale aggravamento riconosciuto dalla commissione invalidi. Tale trasferimento diventa definitivo qualora al disabile sia riconosciuta un'invalidità pari al 100% come previsto dalla Legge 104/92, a seguito di presentazione della documentazione rilasciata dell'ente certificatore. L'amministrazione ricevente dovrà accettare tale richiesta e collocare il dipendente nella Provincia di residenza del familiare disabile. A seguito della richiesta, l'Ufficio cedente potrà trattenere il dipendente per un massimo di 60 giorni dalla predetta richiesta. Per coloro che hanno già in essere situazioni come quella in argomento (congiunti disabili con invalidità riconosciuta al 100% e che usufruiscono dei benefici di cui alla Legge 104/92, il trasferimento diventa definitivo).

- **Art. 2, comma 3: ricongiungimento al coniuge legalmente riconosciuto.**

Modifica dell'articolo 1, comma 2, del D. L.vo 30 marzo 2001 n. 165 e successive modificazioni, Il dipendente della PA può chiedere il trasferimento presso la Provincia di

residenza del coniuge legalmente riconosciuto. Il dipendente presenta domanda di mobilità all'azienda di destinazione che, a seguito di disponibilità organica, accetterà tale domanda come trasferimento definitivo nell'ambito della Provincia di residenza del coniuge. A seguito della documentazione o autocertificazione dell'atto di Matrimonio Civile e/o religioso, entro e non oltre 90 giorni previo accordi tra le parti, l'Amministrazione cedente consente il passaggio presso l'amministrazione richiesta.

- **Art 3: abolizione del Nulla Osta di Mobilità**

Abolizione del nulla osta per i dipendenti che presentano domanda di mobilità volontaria o che partecipano a bandi emanati dalla Pubblica Amministrazione o da enti del SSR. A seguito della procedura volontaria o concorsuale, il dipendente che risulta vincitore della mobilità avrà l'obbligo di comunicare all'azienda d'appartenenza l'esito del concorso, che avvierà la procedura di trasferimento. Gli Enti interessati, previo accordo tra le parti, dovranno consentire entro e non oltre il novantesimo giorno il passaggio da un'Amministrazione all'altra

Valutazione analitica della proposta “De Pilla”: Studio

obiettivi

Questo studio si pone l'obiettivo di:

- analizzare e descrivere lo status emotivo e lavorativo dei professionisti sanitari;
- rilevare il grado di conoscenza tra gli stessi della procedura di mobilità della p.a. e raccogliere il loro giudizio circa la proposta di modifica della suddetta normativa avanzata dalla dott.ssa De Pilla Rossella.

materiali e metodo

Lo studio è stato condotto dal 2 giugno al 10 giugno 2020 raccogliendo 477 risposte. I risultati contenuti possono contenere bias.

Per la raccolta dati è stato elaborato un questionario utilizzando la piattaforma libera di google moduli e reso disponibile per la compilazione attraverso le principali piattaforme di comunicazione e social.

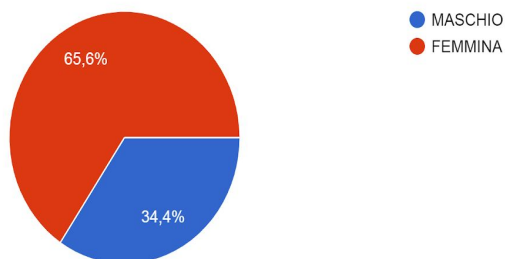
Il questionario è composto da 5 sezioni o aree specifiche così suddivise:

- Area Anagrafica
- Area Professionale
- Area emotivo-relazionale
- Area Mobilità
- Area Proposta De Pilla

Area Anagrafica

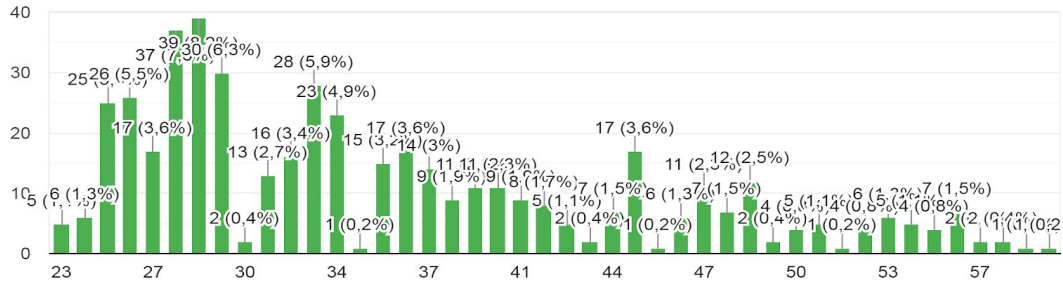
Questa prima sessione del questionario è composta da 6 items utile per ricavare i dati anagrafici dei professionisti costituenti il campione.

Sesso
474 risposte



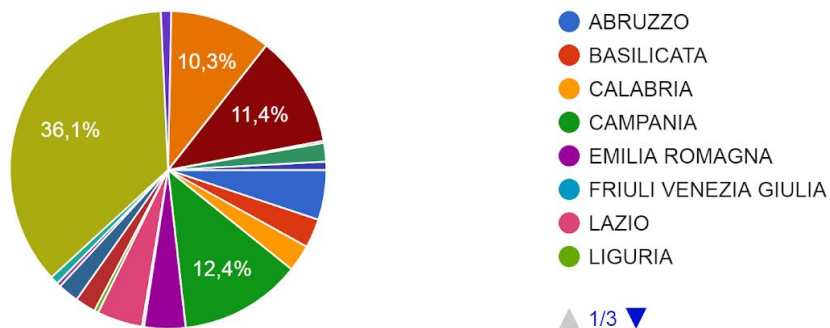
ETA'

474 risposte



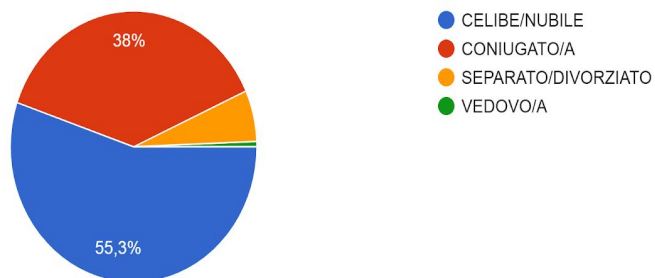
REGIONE DI NASCITA

474 risposte



STATO CIVILE

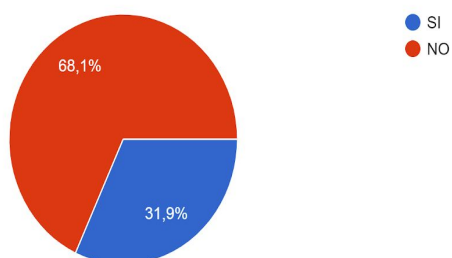
474 risposte



La maggior parte del campione è composta da professionisti celibi/nubili (55,5%).

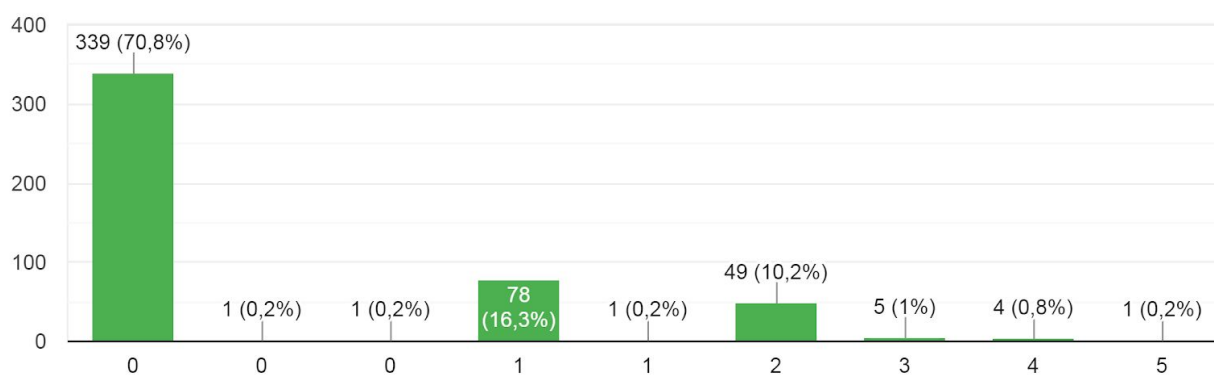
FIGLI

474 risposte



N° FIGLI A CARICO (SE NESSUNO SCRIVERE 0)

479 risposte



La maggior parte del campione ha dichiarato di non avere figli a carico (68,3%).

Da questa prima sezione possiamo dedurre che dal punto di vista anagrafico il campione è composto da professionisti di sesso femminile, hanno un'età compresa tra i 25 e 34 anni, provengono dall'area

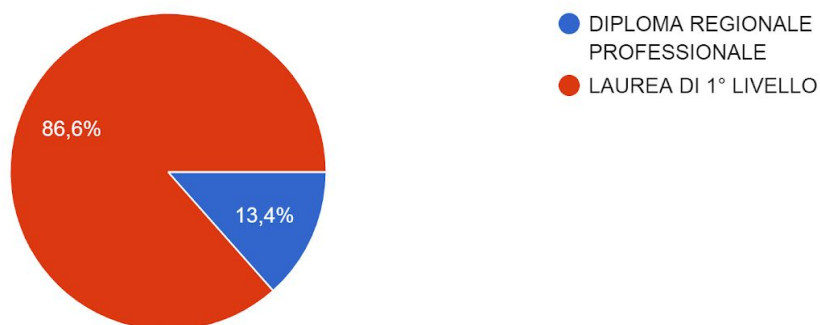
meridionale del Paese (Puglia, Campania, Sicilia), non hanno legami stabili o comunque regolamentati dal punto di vista legislativo e non hanno figli a carico.

Area Professionale

Questa sezione del questionario è composta da 8 items utile a ricavare informazioni circa la carriera professionale.

TITOLO DI STUDIO

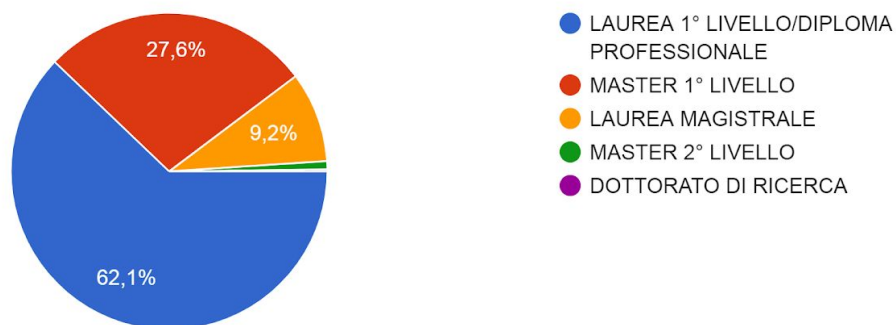
476 risposte



L'86,6% del campione ha conseguito la laurea di 1° livello, i restanti il diploma regionale professionale (regolamentato dal Dlgs 739/94).

FORMAZIONE POST-BASE

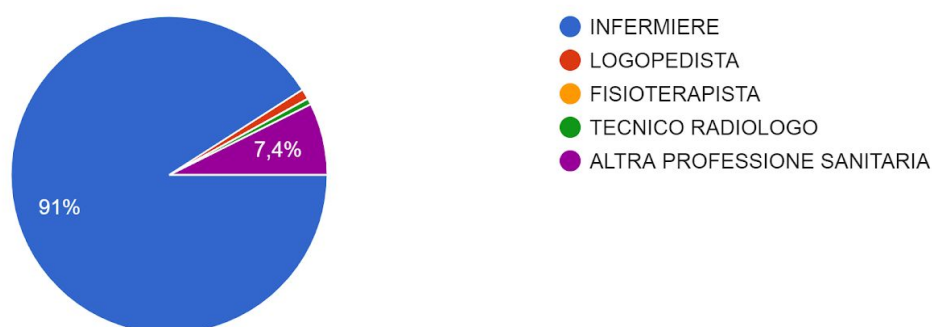
476 risposte



Il 65,2% del campione ha conseguito solo la laurea 1° livello; mentre il 27,4% ha conseguito un master di 1° livello; solo il 9,3% ha proseguito gli studi conseguendo la laurea magistrale.

PROFESSIONE

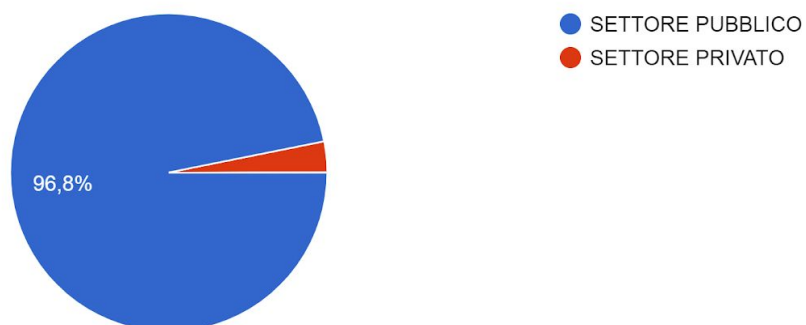
476 risposte



Il 91.1% del campione svolge il lavoro di infermiere. Il dato è condizionato dalla diffusione e invito alla compilazione del questionario attraverso gruppi di professionisti dedicati.

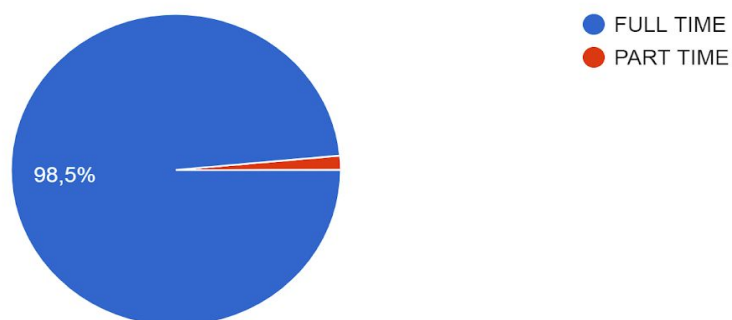
LAVORO

476 risposte



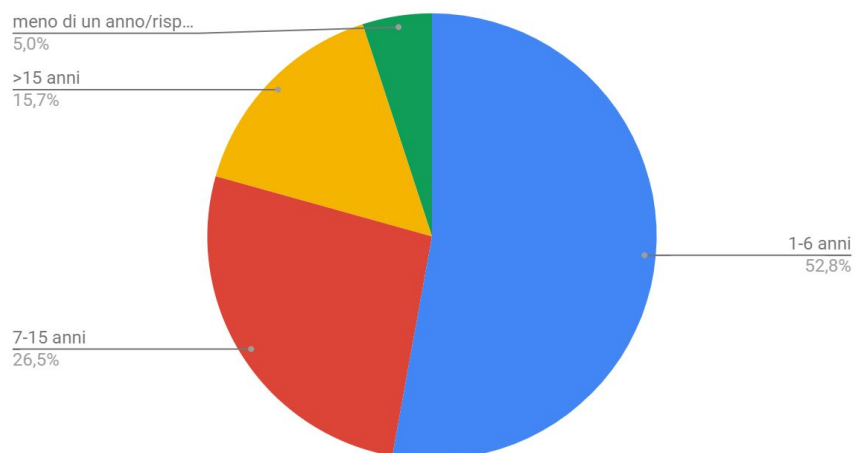
ORARIO DI LAVORO

476 risposte



Il 96,8% dei professionisti è un dipendente del settore pubblico. Il 98,7% è impiegato a tempo pieno (full time).

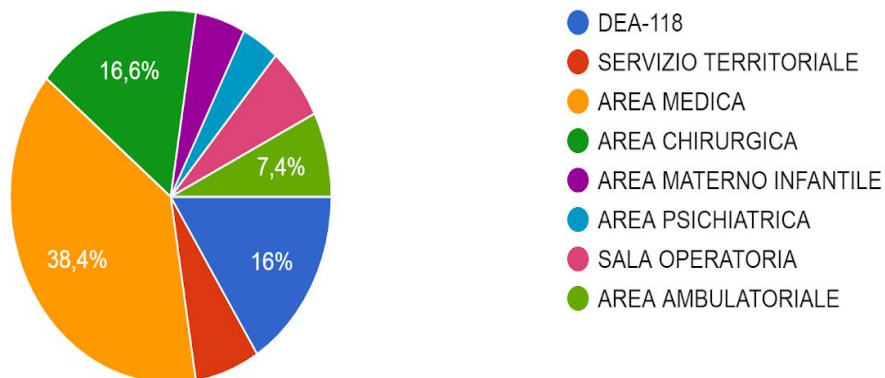
n°professionisti rispetto a anni servizio



A questa domanda hanno risposto 460 professionisti. Rispetto agli anni di servizio, il campione è distribuito in tal modo: -il 52,8% (243 persone) lavora da un arco di tempo compreso tra 1 e 6 anni; -il 26,5% (122 persone) da 7-15 anni; -il 15,7% (72 persone) da più di 15 anni; mentre il 5% (23 persone) lavorano da meno di un anno o comunque la loro risposta è considerata nulla.

DIPARTIMENTO IN CUI SVOLGE IL SERVIZIO

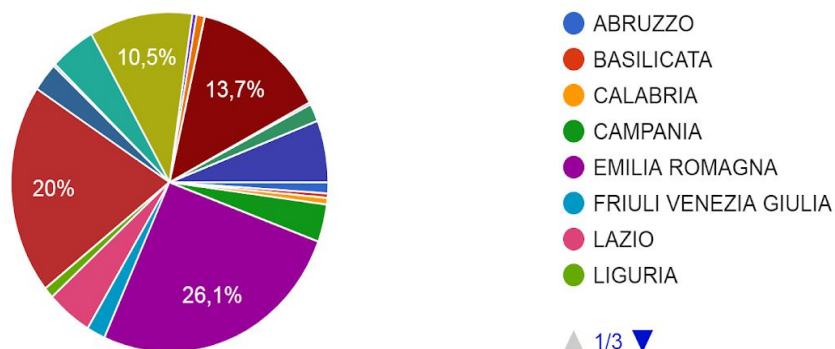
476 risposte



Circa il dipartimento dove i professionisti svolgono servizio, il campione si distribuisce prevalentemente per il 38,3% in area medica; per il 16,7% in area chirurgica; per il 16,1% in DEA-118; per il 7% in area ambulatoriale.

IN QUALE REGIONE SVOLGE SERVIZIO

476 risposte



Le principali regioni in cui lavorano i professionisti del campione sono:

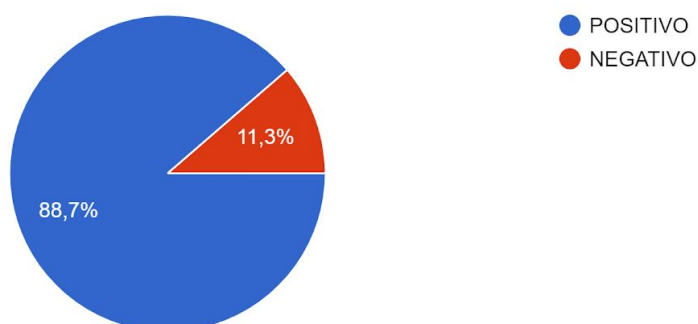
-Emilia Romagna 26,4%(124 professionisti); Lombardia 20,1% (95 unità); Toscana 13,3% (63 unità; Puglia 10,6% (50 unità).

Area Emotivo Relazionale

Questa sezione è composta da 7 items finalizzati a raccogliere opinioni e giudizi circa la qualità del rapporto di lavoro.

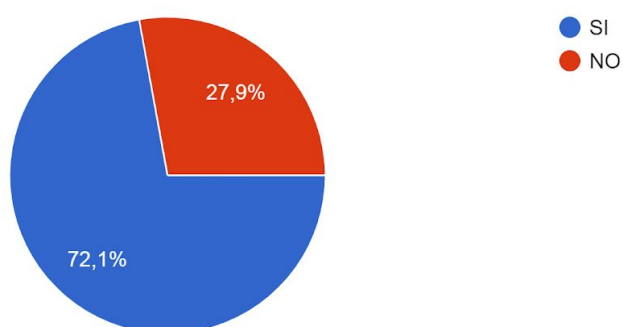
COME VALUTA IL SUO RAPPORTO CON I COLLEGHI

477 risposte



NELLA SUA U.O. SONO PRESENTI CONFLITTI TRA GLI OPERATORI

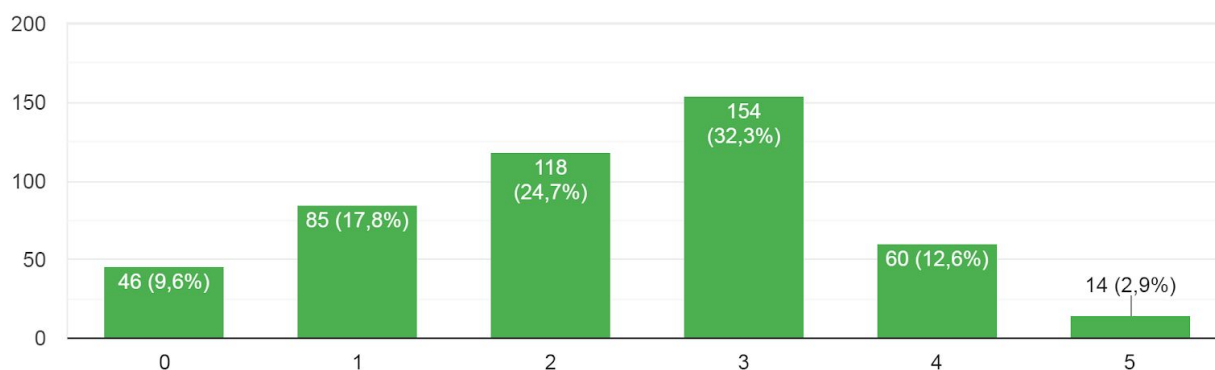
477 risposte



Nonostante l'88,7% del campione giudica positivo il rapporto con i colleghi, il 72,1% dello stesso ammette che vi siano conflitti tra gli operatori dell'equipe.

LE PROPOSTE CHE AVANZATE AI VOSTRI SUPERIORI VENGONO CONSIDERATE

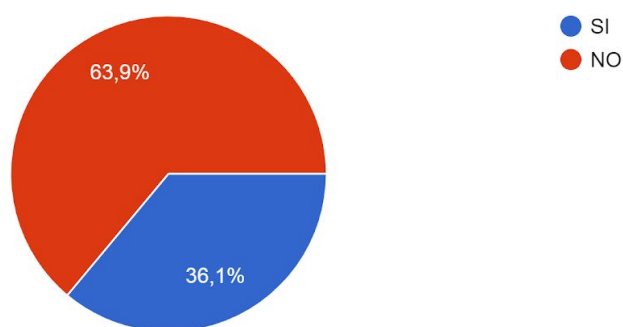
477 risposte



Con questa domanda abbiamo voluto raccogliere l'esperienza dei professionisti circa il loro coinvolgimento nei processi decisionali attraverso una scala di valutazione con grading da 0 a 5, dove 0 rappresenta una considerazione assente, mentre 5 un forte coinvolgimento. Dal risultato emerso si deduce un buon livello di coinvolgimento.

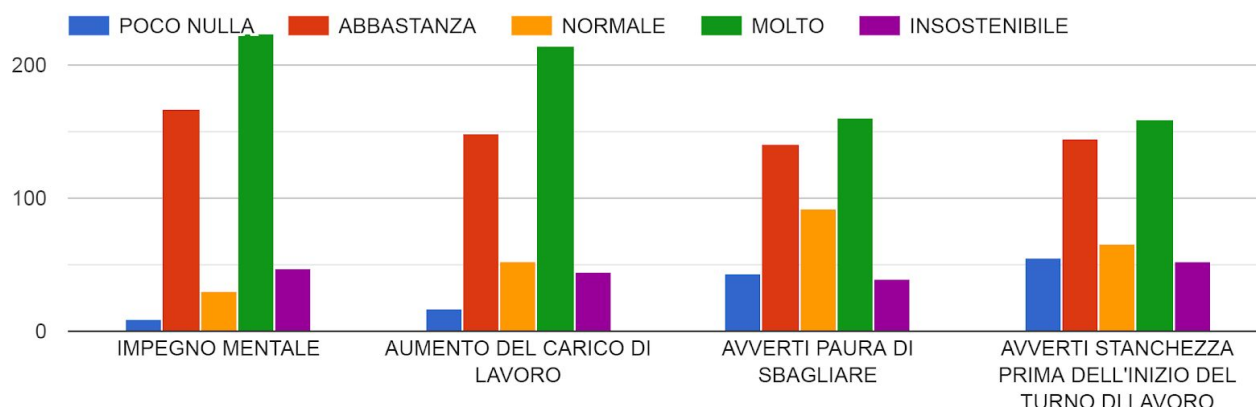
QUANDO PRESENTA PROBLEMI DI VARIA NATURA ALLA SUA AZIENDA, QUESTA TROVA SOLUZIONI

477 risposte



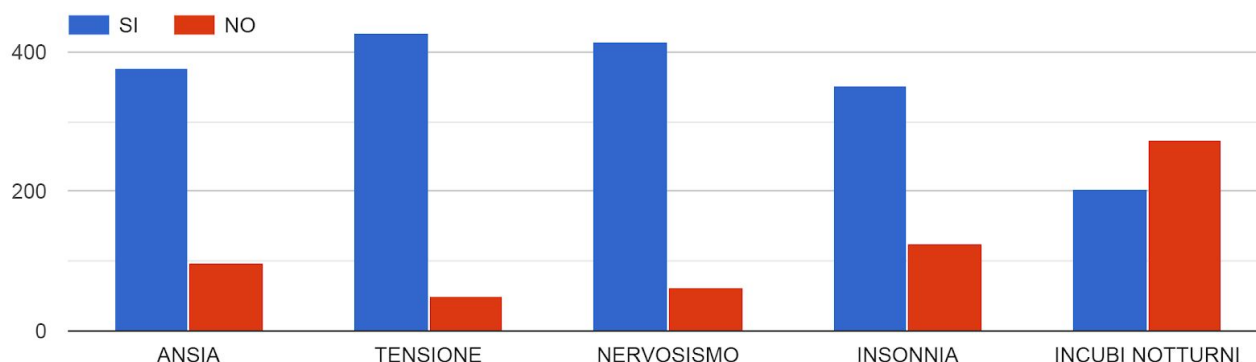
A differenza di un buon coinvolgimento nei processi decisionali, i professionisti hanno risposto negativamente circa alla disponibilità ad accogliere problematiche e quindi trovare soluzioni da parte delle amministrazioni aziendali.

IN QUESTO ULTIMO PERIODO (EMERGENZA COVID-19) TI SENTI:



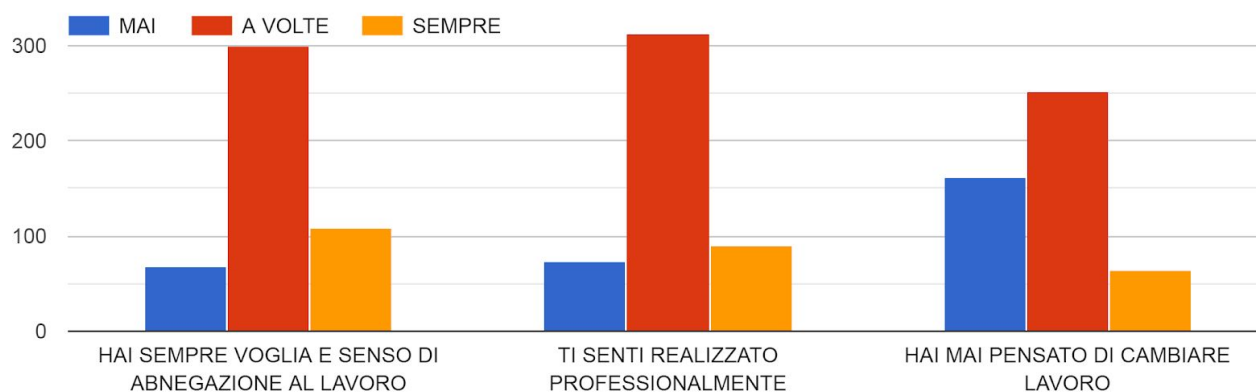
Questo quesito ha indagato tramite 4 voci il coinvolgimento psico-fisico dei professionisti durante gli ultimi mesi interessati dall'emergenza covid-19 e quindi caratterizzati da un maggior coinvolgimento psico-fisico. Nello specifico, come si evince dal grafico, la maggior parte del campione sostiene che sia aumentato rispetto all'ordinario il loro impegno mentale, il carico di lavoro, la paura di sbagliare, il senso di stanchezza già prima del turno di lavoro.

IN QUESTI ULTIMI MESI HAI AVVERTITO CONDIZIONI DI DISAGIO COME



Il grafico mostra il coinvolgimento psico-emotivo dei professionisti relativamente al periodo emergenziale, andando a delineare un quadro preoccupante in relazione alla sfera lavorativa e soprattutto privata.

IL TUO RAPPORTO CON IL TUO LAVORO



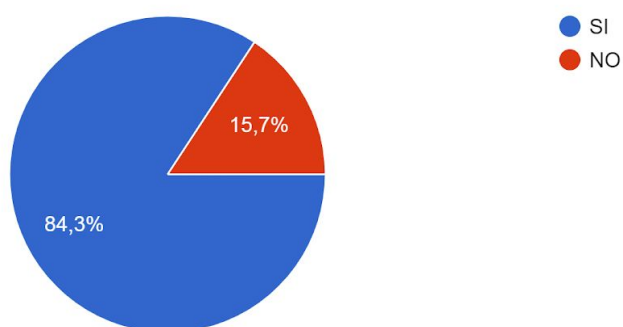
Attraverso questo quesito composto da 3 voci circa il livello di soddisfazione dei professionisti per il loro lavoro, si evidenzia un quadro di discontinuità. Particolarmente rilevante è l'ultima voce, con relativa distribuzione delle risposte, riconducibili a un sintomo di insoddisfazione e conseguente abbandono della professione.

Area Mobilità

Questa sezione è composta da 5 items ed è utile a descrivere l'esperienza dei professionisti con la procedura di mobilità.

FARESTI LA DOMANDA DI MOBILITA' VOLONTARIA PRESSO LA TUA REGIONE DI NASCITA

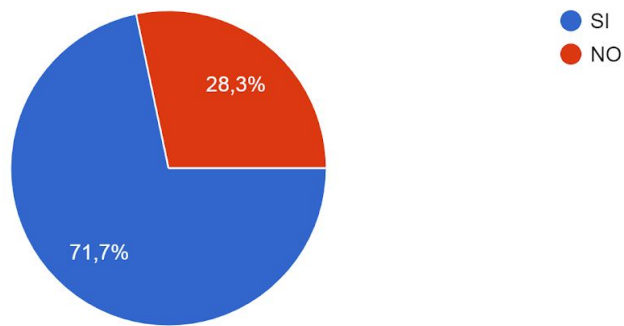
477 risposte



L'87,4% ha risposto che parteciperebbe a un bando di mobilità per ritornare a lavorare nella regione di appartenenza.

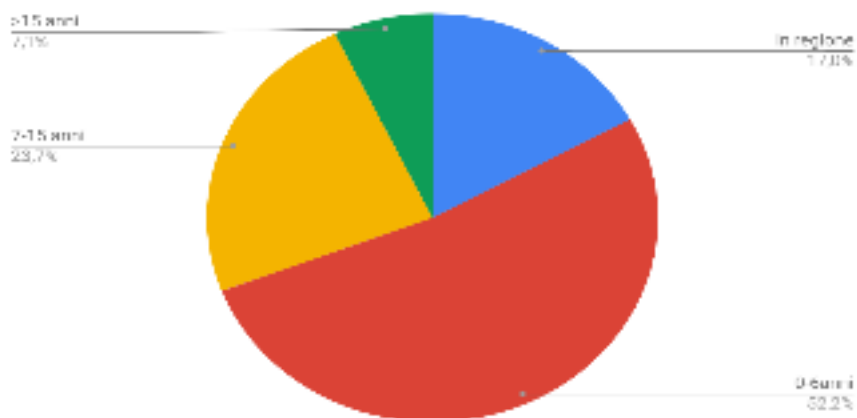
CONOSCOSCI LA NORMATIVA CHE DISCIPLINA L'ISTITUTO DI MOBILITA'VOLONTARIA PER IL PERSONALE SANITARIO

477 risposte



Circa il grado di conoscenza dell'attuale normativa che disciplina l'istituto di mobilità, il 71,8% ha risposto positivamente.

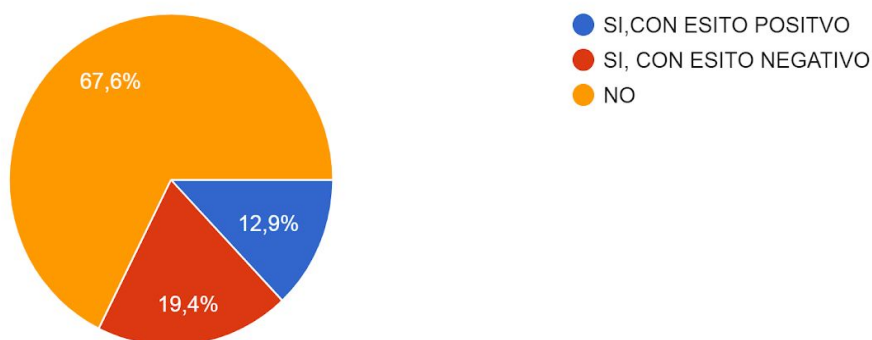
Anni di servizio fuori dalla regione di origine



Dal grafico si evince che il 52,2% dei professionisti appartenenti al campione lavora in un'altra regione rispetto a quella di residenza da un periodo di tempo compreso tra il primo anno lavorativo e il sesto.

HAI MAI PARTECIPATO A UN BANDO DI MOBILITA' EXTRAREGIONALE (PROCEDURA CONCLUSA)

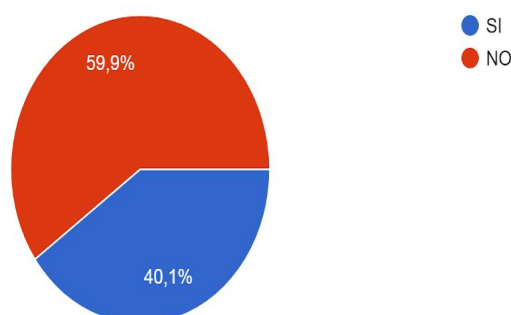
479 risposte



La maggior parte del campione non ha avuto modo di partecipare a un bando di mobilità (67,6%), mentre il 19,4% che vi ha partecipato ha avuto esito negativo. Solo il 12,9 ha partecipato al bando di mobilità con esito positivo..

HAI MAI FATTO RICHIESTA DI CAMBI COMPENSATIVI

479 risposte



Circa la possibilità di effettuare dei cambi compensativi tra professionisti, ossia lo scambio del luogo di lavoro tra due o più lavoratori previo giudizio delle aziende, il 59,9% non ha utilizzato questa procedura. Questo risultato è riconducibile alla unicità direzionale delle richieste di mobilità, ossia da Nord a Sud. Difficilmente si realizzano cambi compensativi tra due professionisti impegnati in 2 regioni appartenenti a aree geografiche diverse.

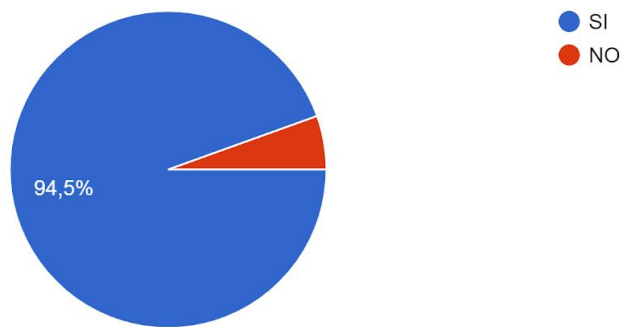
Da questa sezione deduciamo che gran parte dei professionisti, il 75,9% (coloro che lavorano fuori regione al massimo da 15 anni) non ha avuto una concreta possibilità di poter partecipare a un bando di mobilità.

Area Proposta "De Pilla"

In questa sezione composta da 5 items abbiamo chiesto il parere favorevole o contrario alle principali proposte avanzate dalla dott.ssa De Pilla che possono fungere da guida per un cambiamento della normativa attuale che regola la mobilità.

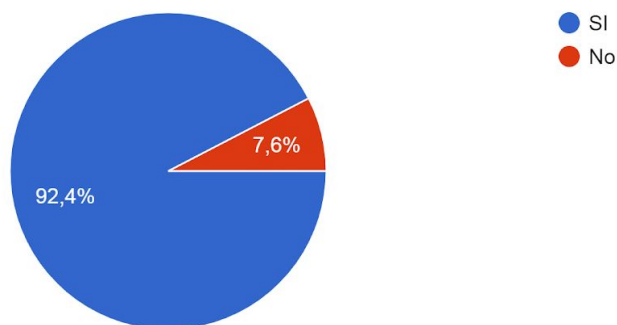
RITIENI GIUSTO CHE LE AZIENDE SANITARIE E/O OSPEDALIERE PRIMA DI EMANARE UN BANDO DI CONCORSO O AVVISO PUBBLICO DEBBA EMANARE UN BANDO DI MOBILITA' EXTRA-REGIONALE

474 risposte



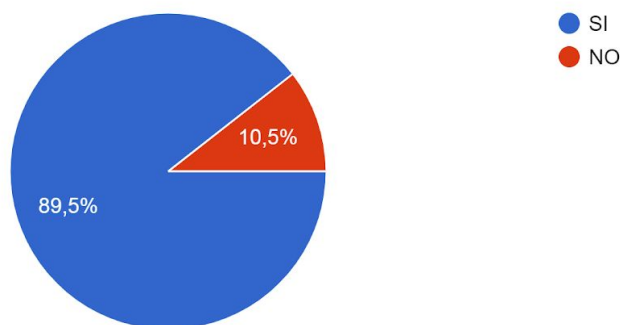
RITIENI GIUSTO CHE LE REGIONI, OGNI ANNO, A SEGUITO DI UNA RICOGNIZIONE OBBLIGHINO LE AZIENDE SANITARIE O OSPEDALIERE A EMANARE BANDI DI MOBILITA' EXTRA-REGIONALI

474 risposte



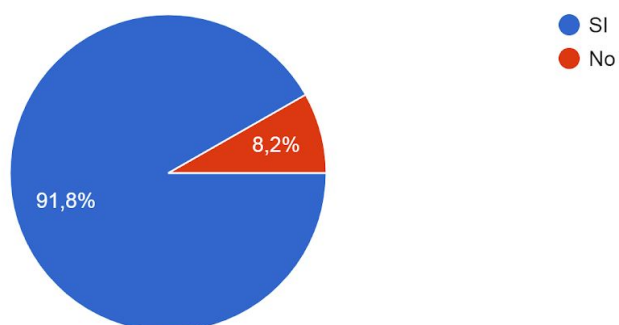
PENSI SIA GIUSTO ABOLIRE IL NULLA-OSTA

474 risposte



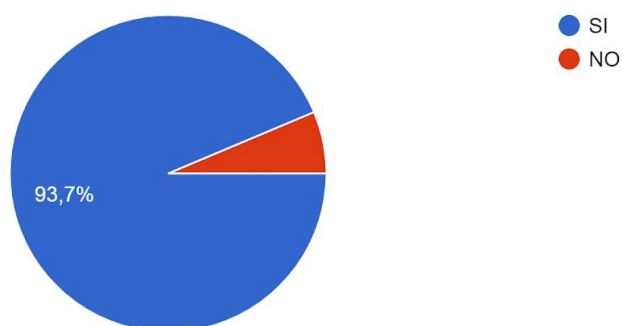
PENSI SIA GIUSTA LA MODIFICA DELL'EX ART. 42 BIS VOLTA A DETERMINARE UN TRSFERIMENTO DEFINITIVO NELLA PROVINCIA DOVE VIVE IL MINORE

474 risposte



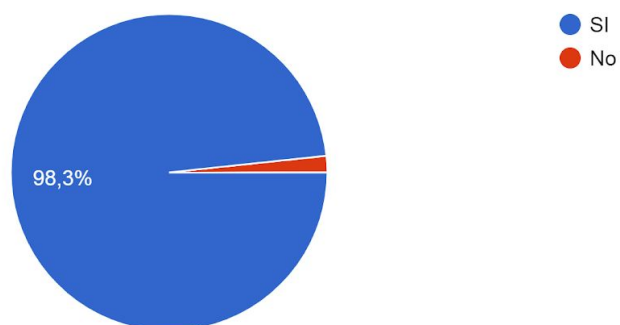
RITIENI SIA GIUSTO ESTENDERE IL RICONGIUGIMENTO AL MINORE PER I SEPARATI E/O DIVORZIATI CON PRESENTAZIONE DEL PROVVEDIMENTO GIUDIZIARIO

474 risposte



RITIENI SIA NECESSARIO OTTENERE UN TRSFERIMENTO PER UN CONGIUNTO DISABILE CON INVALIDITA' AL 70%

474 risposte



Dalla consultazione dei grafici il campione accoglie favorevolmente tutti gli interventi di modifica proposti.

Conclusioni

A seguito della consultazione dei dati e dei grafici ricavati possiamo confermare il raggiungimento degli obiettivi preposti:

- descrivere lo status psico-emotivo e lavorativo dei professionisti che hanno risposto;
- conoscenza e supporto alla proposta di modifica della normativa che regola la procedura di mobilità elaborata dalla dott.ssa Rossella De Pilla.

Circa il primo obiettivo, possiamo descrivere lo stato psico-emotivo e lavorativo dei professionisti sanitari caratterizzato da una buona propensione ed abnegazione al lavoro che molto spesso non è riconosciuta adeguatamente; tale discrepanza incoraggia sentimenti di abbandono della stessa professione. La scarsa propensione da parte dei datori di lavoro a risolvere le criticità rilevate dagli stessi professionisti riconducibili molto spesso ad una inefficiente allocazione di risorse economiche ed umane, è molto spesso causa di malumori tra i colleghi, tensioni emotive e stati d'ansia che condizionano il lavoro e la sfera privata.

Per quanto riguarda il secondo obiettivo, appare plebiscitaria l'intenzione da parte dei professionisti sanitari di intavolare una discussione e adottare celeri soluzioni che vadano nella direzione della proposta avanzata dalla dott.ssa De Pilla.

Inoltre, dai dati ricavati, possiamo trarre delle conclusioni di carattere socio economico verosimilmente riferibili allo stato civile degli stessi professionisti ed il loro livello di formazione.

Riprendendo i quesiti, dall'area anagrafica lo stato civile e dall'area professionale il livello di formazione post base, possiamo dedurre che l'incertezza relativa alla possibilità di attingere a una stabilità lavorativa nel luogo di residenza, e più in generale nella scarsa flessibilità dell'offerta lavorativa in tal senso, porterebbe gli stessi professionisti ad avere un atteggiamento di sfiducia nel futuro che si ripercuote sulla possibilità di coltivare legami stabili finalizzati alla realizzazione familiare, quindi ad avere figli e ad una scarsa propensione ad investire nella formazione post-base che qualificherebbe ulteriormente le risorse umane del nostro Sistema Sanitario Nazionale.

Come già annunciato dal governo in questi mesi, il Paese si trova in un passaggio critico della Storia che richiede impegno e senso di appartenenza per renderci protagonisti a livello internazionale. Non è da trascurare, dunque, la possibilità che anche attraverso gli accorgimenti proposti si possano creare quelle condizioni favorevoli per rilanciare il Paese, dando un sostegno fondamentale a una parte di professionisti che molto spesso è stata dimenticata, ma che al momento opportuno sarà sempre pronta a rispondere attivamente alle necessità del proprio Paese.