

Reclutamento e conservazione *Insieme di azioni*

1. PREAMBOLO

- 1.1 L'accesso ai servizi sanitari è un diritto umano universale e fondamentale. Un diritto che costituisce una parte essenziale del modello sociale europeo. Tutti i principali attori devono impegnarsi a rendere efficiente il funzionamento dei servizi sanitari. Ciò implica un approccio sfaccettato che deve tenere conto delle numerose sfide che molti paesi si trovano attualmente ad affrontare in termini di carenze del sistema sanitario. Tali sfide sono molteplici e complesse e riguardano:
- 1.2 L'invecchiamento della popolazione che accresce la richiesta di servizi sanitari e sociali unito all'invecchiamento del personale sanitario e alle difficoltà insite nel reclutare e conservare gli operatori sanitari.
- 1.3 Data la natura impegnativa del lavoro, assicurare un ambiente di lavoro ottimale è particolarmente importante nel settore sanitario onde consentire ai pazienti di ricevere un'assistenza di alta qualità.
- 1.4 La crisi finanziaria ed economica interessa i settori sanitario e assistenziale in modi diversi nei vari paesi. Così come sono state applicate in alcuni Stati membri, le misure che hanno portato ad effettuare tagli alle risorse in tali settori rivelano la propria miopia e hanno conseguenze negative per la salute pubblica, la disponibilità di personale sanitario e le infrastrutture. Per mantenere e migliorare ulteriormente i servizi, gli Stati membri devono conservare la loro autonomia e capacità di pianificare i servizi e organizzare le risorse a livello locale, regionale e nazionale, con l'intento di garantire e promuovere la sostenibilità generale dei sistemi sanitari.

2. CONSIDERAZIONI GENERALI

- 2.1 Gli Stati membri sono responsabili dell'organizzazione e della fornitura dei servizi sanitari e, in quanto tali, svolgono un ruolo cruciale nell'organizzare e garantire una formazione adeguata agli operatori sanitari in collaborazione con i partner sociali e altri attori, laddove appropriato. Gli Stati membri svolgono altresì un ruolo importante nello stabilire i termini e le condizioni lavorative degli operatori sanitari attraverso la legislazione in materia di salute e sicurezza, l'orario di lavoro, la parità di trattamento e altre misure. Nello sviluppo di politiche riguardanti la forza lavoro¹ del settore sanitario, atte, per esempio, a sostenere la formazione professionale permanente, la mobilità interna, e a garantire adeguate capacità gestionali e organizzative, i partner sociali devono collaborare a stretto contatto con le autorità nazionali, regionali e locali.

¹ Si rimanda alla "Relazione sulla consultazione pubblica indetta sul Libro verde relativo al personale sanitario europeo" reperibile alla pagina http://ec.europa.eu/health/ph_systems/docs/workforce_report.pdf e al Libro verde sul personale sanitario europeo (COM (2008) 725 definitivo)

- 2.2 I partner sociali si impegnano a pianificare la forza lavoro in modo efficace attraverso il “Codice di condotta e follow-up dell’assunzione transfrontaliera sulla base di principi etici e della conservazione”, adottato da EPSU-HOSPEEM, in cui si afferma: “La pianificazione efficace e le strategie di sviluppo delle risorse umane a livello locale, regionale e nazionale sono necessarie per garantire un equilibrio tra l’offerta e la domanda di personale sanitario, offrendo nel contempo prospettive d’impiego a lungo termine agli operatori sanitari”.
- 2.3 EPSU e HOSPEEM sono dell’avviso che si debbano adottare le misure necessarie per rendere più attraente il settore sanitario onde incentivare le assunzioni. La soluzione per conservare un numero sufficiente di operatori sanitari di fronte all’imminente pensionamento della generazione del “baby boom”/post-bellica consiste non solo nel formare, assumere e conservare i giovani operatori, ma anche nel reinvestire nei lavoratori maturi.
- 2.4 EPSU e HOSPEEM desiderano incoraggiare e contribuire appieno allo sviluppo e all’implementazione di politiche a livello locale, regionale, nazionale ed europeo al fine di accrescere il reclutamento e la conservazione della forza lavoro, e di promuovere l’accesso a servizi sanitari di alta qualità, nel pieno rispetto delle responsabilità che ciascun Stato membro ha nell’organizzare e fornire l’assistenza sanitaria ai suoi cittadini.
- 2.5 Tutti i lavoratori hanno il diritto di essere trattati in modo giusto ed equo e di lavorare in un ambiente ove non vi sia alcuna forma di discriminazione.
- 2.6 Tra gli altri fattori, noi riconosciamo i vantaggi insiti nel raggiungimento di un equilibrio tra lavoro e vita personale per rispondere alle esigenze di alcuni gruppi di lavoratori.

3. SCOPO

3.1. Sostenere il reclutamento e la conservazione dei lavoratori nel settore ospedaliero

EPSU e HOSPEEM riconoscono la necessità di soddisfare le esigenze attuali e future del personale. Per offrire il più alto livello di assistenza ai pazienti e alla società, i servizi sanitari devono disporre di strumenti adeguati, soprattutto in termini di forza lavoro qualificata e motivata. Pertanto, gli investimenti nella formazione e nelle condizioni di lavoro sono un imperativo. Ciò significa che gli operatori sanitari devono essere apprezzati e ricevere il giusto riconoscimento, per quanto attiene i termini e le condizioni di lavoro, per essere competitivi con altri settori. I partner sociali, in collaborazione con le principali autorità degli Stati membri, adotteranno le misure necessarie atte a promuovere il settore sanitario e ad attirare i giovani a trovare impiego nel campo dell’assistenza sanitaria e della sanità pubblica. Valorizzare e conservare le capacità e le esperienze dei lavoratori più maturi è altrettanto cruciale per trasmettere l’esperienza e conservare le conoscenze. I partner sociali che collaborano a tutti i livelli con le autorità degli Stati membri devono sviluppare infrastrutture di sostegno per facilitare il lavoro in un contesto in cui il servizio è offerto 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

3.2. Migliorare l’organizzazione del lavoro

Gli enti ospedalieri devono essere in grado di fornire un servizio 24 ore su 24, 7 giorni su 7. Questa resterà sempre una caratteristica del settore ospedaliero e deve basarsi su una forza lavoro in grado di fornire la necessaria gamma di servizi operando su diversi turni. L’organizzazione del lavoro dovrà tenere conto delle esigenze e delle preferenze dei lavoratori e dei datori di lavoro. Ai lavoratori e ai loro rappresentanti

deve essere data la possibilità di partecipare all'organizzazione del lavoro, al fine di raggiungere il giusto equilibrio tra gli interessi dei datori di lavoro e quelli dei lavoratori. Il raggiungimento di un equilibrio tra lavoro e vita personale servirà a migliorare la qualità del lavoro e a rendere più motivato il personale. HOSPEEM e EPSU riconoscono i benefici²³ che si possono trarre se il personale ha la possibilità di pianificare, e conseguentemente di accettare, gli orari di lavoro e i periodi di riposo. I partner sociali collaboreranno al fine di promuovere le soluzioni migliori volte a fornire un'assistenza sanitaria efficiente, che tuteli la salute e la sicurezza del personale e dei pazienti.

I partner sociali devono valutare l'implementazione di modelli innovativi sul luogo di lavoro, quali l'autoturnazione che potrebbe essere supportata dall'utilizzo di strumenti TIC, coinvolgendo in modo attivo gli operatori sanitari e i loro rappresentanti.

3.3. **Sviluppo e implementazione dei meccanismi di pianificazione della forza lavoro**

I meccanismi di pianificazione della forza lavoro⁴ devono tenere conto delle esigenze attuali e future onde assicurare che un numero sufficiente di operatori con i requisiti necessari siano disponibili nel posto giusto e nel momento giusto. Tali misure devono aderire ai principi di reclutamento etico e rispondere al profilo demografico che sta cambiando. Tra le altre cose, la pianificazione della forza lavoro potrebbe implicare la valutazione di quanto segue: esigenze, attuali e future, in termini di capacità del settore/ente; disponibilità degli operatori rispetto alle loro competenze e qualifiche, e prospettive di colmare le lacune, attuali e future, in termini di nuove capacità specialistiche.

Nel settore sanitario, HOSPEEM e EPSU concordano sul fatto che il lavoro a tempo pieno è la regola generale, senza peraltro escludere la scelta di lavorare part-time.

I partner sociali riconoscono il beneficio apportato al servizio dai lavoratori con contratti a tempo determinato e interinali, e devono valutarne la potenzialità onde integrarli nella forza lavoro.

3.4. **Promuovere la diversità e la parità tra uomini e donne nel personale sanitario**

Il personale sanitario deve riflettere la diversità della società di cui si prende cura. Onde fornire la diversità e la parità tra i sessi nel personale sanitario, è importante che le politiche, attuali e future, siano volte a fornire pari opportunità di accedere a una vita lavorativa che sia equilibrata con quella privata, alla carriera e alla formazione.

Il personale sanitario è composto in gran parte da donne, di cui un numero significativo attualmente ha anche responsabilità di assistenza. Onde facilitare la piena partecipazione di uomini e donne nel mercato del lavoro del settore sanitario, i datori di lavoro e i partner sociali devono adottare misure e sviluppare politiche volte a migliorare l'equilibrio tra vita professionale e privata dei lavoratori.

E' quindi necessario adottare misure miranti ad equilibrare la presenza di uomini e donne nel personale sanitario e attirare più uomini a impiegarsi in tale settore. I partner sociali, inoltre, devono studiare e promuovere politiche e pratiche volte ad incoraggiare la partecipazione di gruppi sottorappresentati all'interno della forza lavoro nel settore sanitario.

3.5. **Addestramento iniziale e formazione professionale permanente**

Una forza lavoro ben addestrata e motivata contribuirà a migliorare la qualità dei risultati sanitari. Onde conciliare meglio lavoro e formazione, i partner sociali devono tenere conto di una gamma di opzioni tra le quali: distaccamento, formazione sul

² Danish Nurses Organization study 2010

³ Relazione Boorman sulla salute e il benessere nel Regno Unito – 2010

⁴ WHO – Codice internazionale per il reclutamento di personale sanitario

luogo di lavoro, e-learning e altre politiche innovative legate alle opportunità di carriera e formazione⁵.

Estendere le attuali opportunità di carriera per i lavoratori è di importanza cruciale per conservare il personale sanitario, in quanto può aiutare ad offrire una prospettiva a lungo termine per fare carriera.

EPSU e HOSPEEM, attraverso le organizzazioni affiliate presenti sui territori nazionali, promuoveranno e sosterranno l'addestramento iniziale e i programmi di formazione professionale permanente con l'intento di garantire la qualità della formazione, e l'aggiornamento delle conoscenze e delle competenze del personale. L'apertura delle opportunità di carriera serve a incentivare la formazione e il riconoscimento delle qualifiche professionali di tutte le categorie di operatori all'interno delle e tra le strutture sanitarie.

I partner sociali devono sostenere i programmi che aiutano i lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione a trovare lo sbocco professionale corrispondente alle nuove competenze acquisite. I partner sociali devono sostenere lo sviluppo di programmi e iniziative volti ad aiutare i lavoratori a gestire la loro vita professionale e a prendere decisioni informate in merito ai passi da intraprendere per la loro futura carriera e formazione.

3.6. **Realizzare l'obiettivo di rendere il posto di lavoro il più sicuro possibile**

Un ambiente di lavoro sano e sicuro contribuirà al reclutamento e alla conservazione del personale. Pertanto, le politiche miranti all'organizzazione della forza lavoro devono tendere a ridurre i rischi correlati alla salute e alla sicurezza onde consentire agli operatori sanitari di svolgere il loro lavoro nell'ambiente più sicuro possibile.

Direttiva in materia di prevenzione delle ferite da punta e da taglio⁶

Gli Stati membri hanno la responsabilità legale di implementare la direttiva. I partner sociali svolgeranno un ruolo importante nell'assicurare un'adeguata implementazione di questa direttiva e nel verificare l'efficacia delle politiche introdotte.

Linee guida multisettoriali per fronteggiare la violenza e le vessazioni sul luogo di lavoro causate da terzi⁷

EPSU e HOSPEEM così come i partner sociali si impegneranno a implementare integralmente ed efficacemente queste linee guida nel settore sanitario e nei luoghi di lavoro.

I partner sociali presenti nel settore sanitario riconoscono l'impatto negativo che la violenza e le vessazioni causate da terzi possono avere sugli operatori sanitari. Non solo minano la salute, la dignità e la sicurezza di un individuo, ma hanno anche un impatto economico molto concreto in termini di assenza dal posto di lavoro, sul morale e sulla turnazione del personale. La violenza causata da terzi può anche creare un ambiente insicuro e persino inquietante per il pubblico, i lavoratori e gli utenti, e di conseguenza ha un impatto sociale estremamente negativo. Può altresì minare la reputazione di una organizzazione ripercuotendosi sia sul datore di lavoro sia sul fornitore di servizi.

Ne consegue che i partner sociali accettano di collaborare tra di loro durante la fase di implementazione e di individuare, sviluppare e condividere i modelli di una pratica migliore.

⁵ I meccanismi di sostegno economico europei possono svolgere un ruolo importante nel sostenere la formazione e lo sviluppo di opportunità per i lavoratori sanitari attraverso strumenti come quelli promossi dal Fondo Sociale Europeo (FSE), dal Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR) e dal Fondo Europeo di Adeguamento alla Globalizzazione (FEG)

⁶ Direttiva 2010/32/EU

⁷ Dialogo sociale europeo, Linee guida multisettoriali per fronteggiare la violenza e le vessazioni sul luogo di lavoro causate da terzi

4. IMPLEMENTAZIONE

EPSU e HOSPEEM si impegnano a implementare l'insieme di azioni sul reclutamento e conservazione del personale e:

- Collazionare casistiche e valutare iniziative modello congiunte EPSU / HOSPEEM in linea col capitolo 3
- Valutare la possibilità di svolgere azioni di follow-up sull'implementazione del codice di condotta relativo all'assunzione transfrontaliera sulla base di principi etici e della conservazione
- Monitorare la legislazione europea e altre politiche pertinenti che possono influire sul reclutamento e conservazione del personale.

Bruxelles, 17.12.10

Per EPSU



Per HOSPEEM



Carola Fischbach-Pyttel
Segretario generale

Godfrey Perera
Segretario generale