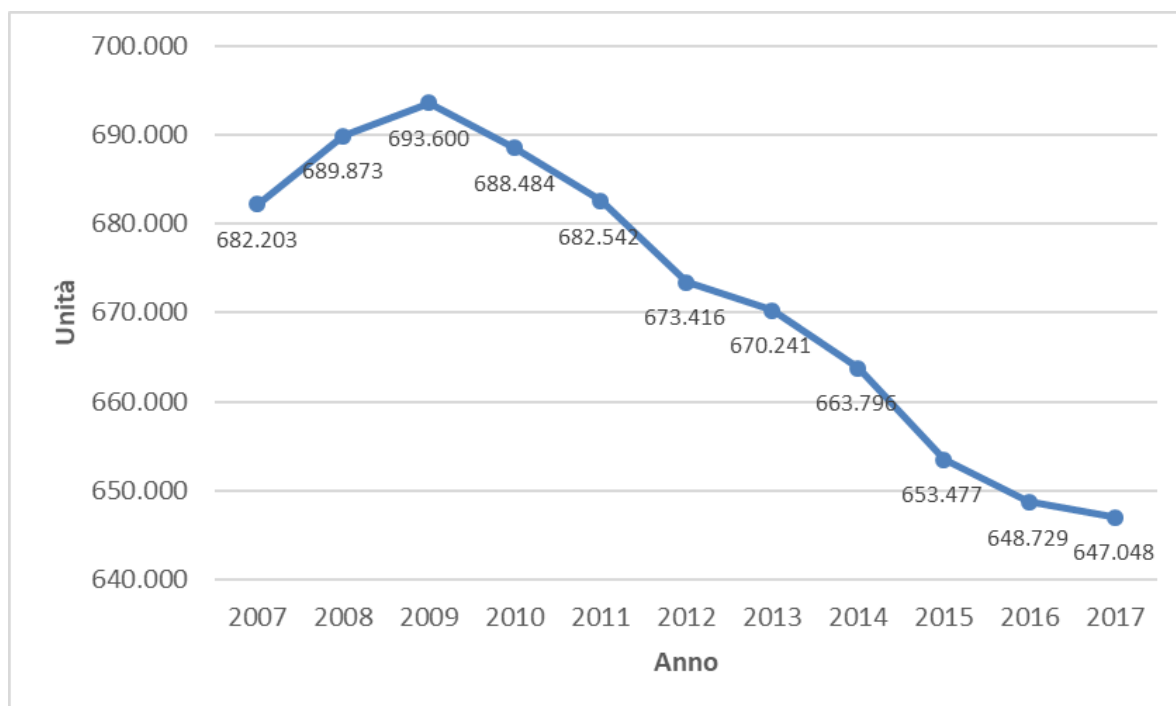


Servizio Sanitario Nazionale

Il Servizio Sanitario Nazionale ha registrato, a partire dal 2009, una costante riduzione del personale in servizio, passando da 682.203 unità nel 2007 alle 647.048 del 2017, con un decremento del 5,2 per cento circa. Il relativo andamento è rappresentato nel grafico n. 1.

Grafico n. 1 - Andamento dell'occupazione nel periodo 2007/2017.



Il personale medico e il personale non dirigente replicano tale andamento. I medici registrano una diminuzione di 5.876 unità (-5 per cento) mentre il personale non dirigente cala dalle 543.207 unità del 2007 alle 517.134 nel 2017, con una diminuzione del 4,8 per cento (26.073 unità in meno).

I dirigenti non medici e la macrocategoria “altro personale” (direttori generali e personale contrattista) invece registrano decrementi maggiori.

I primi riportano una diminuzione di 2.629 unità (-12,7 per cento), mentre l'altro personale passa dalle 1.587 unità del 2007 alle 1.010 nel 2017 (-36,4 per cento). Nei grafici dal n. 2 al n. 5 i relativi andamenti nel periodo 2007-2017.

Grafico n. 2 - Andamento dell'occupazione nel periodo 2007/2017 – Personale medico.

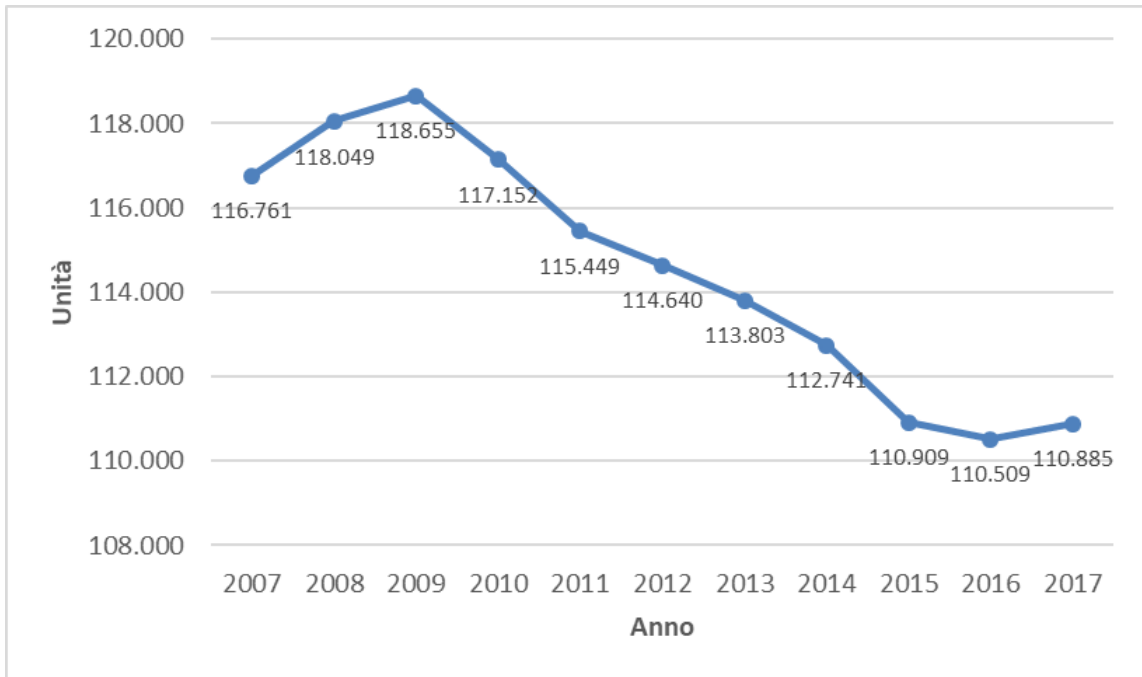


Grafico n. 3 - Andamento dell'occupazione nel periodo 2007/2017 – Personale non dirigente.

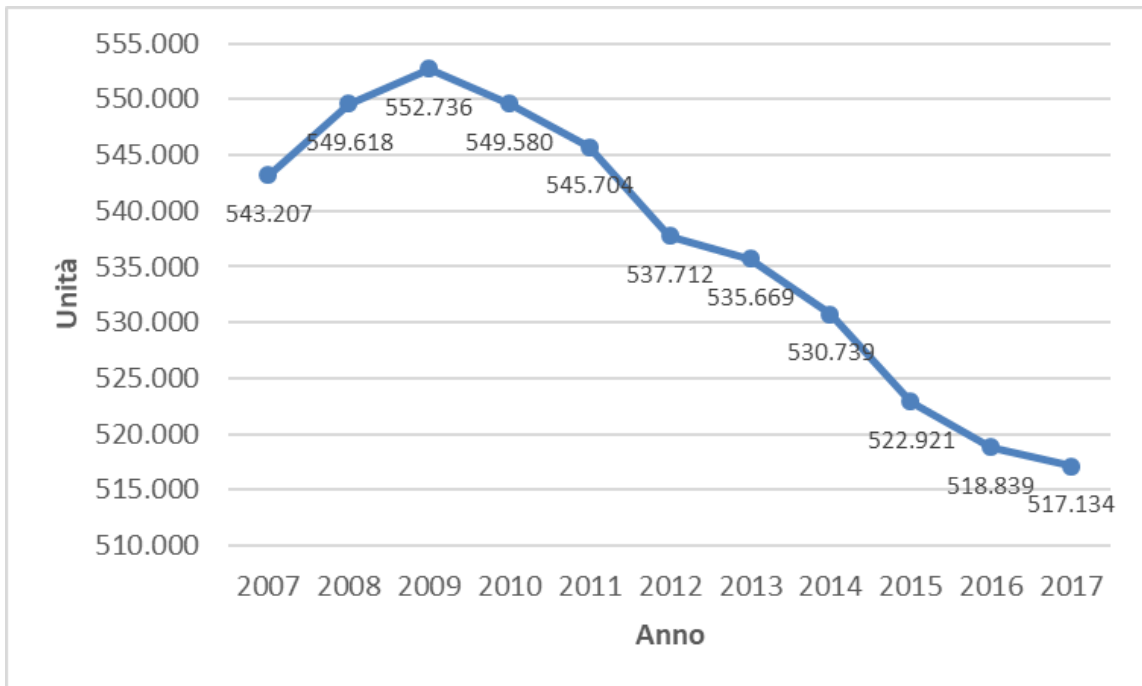


Grafico n. 4 - Andamento dell'occupazione nel periodo 2007/2017 – Personale dirigente non medico

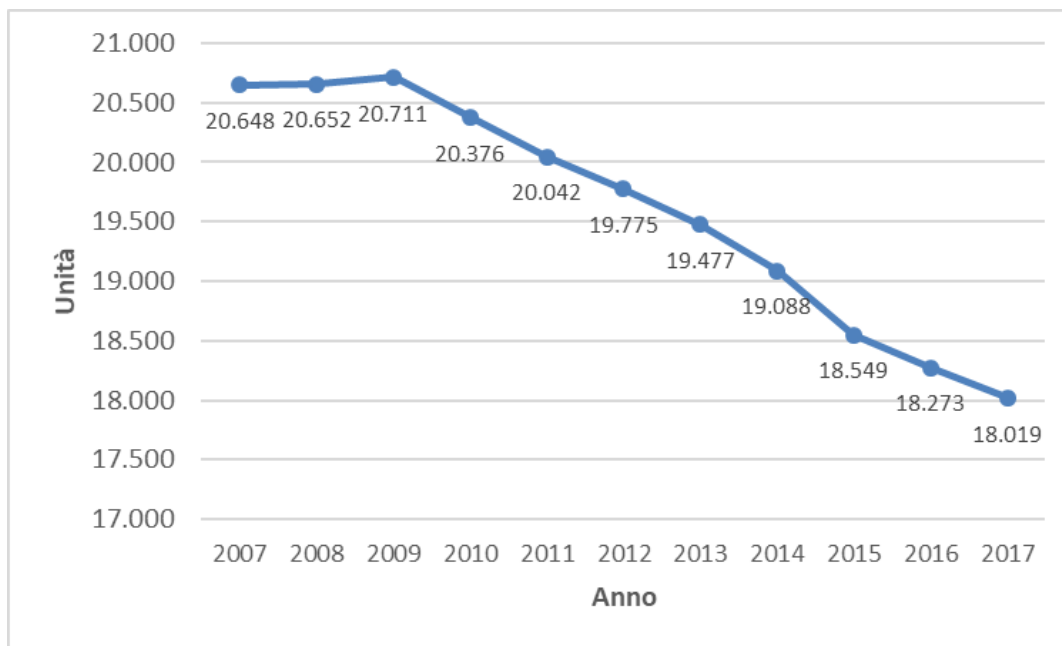
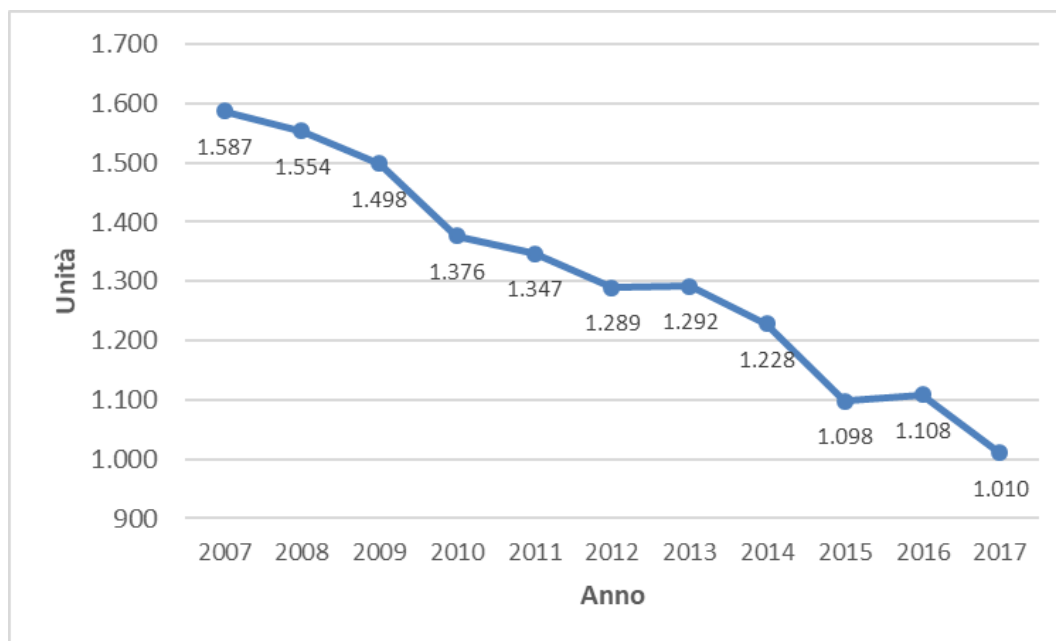


Grafico n. 5 - Andamento dell'occupazione nel periodo 2007/2017 – Altro personale.



Tale dinamica è il risultato delle misure di contenimento della spesa di personale. Al riguardo si evidenzia che gli enti del SSN, a differenza di altri settori del pubblico impiego, non sono sottoposti ad un limite assunzionale da turn over ma ad un vincolo di spesa.

L'articolo 2, comma 71, della legge 191/2009, confermando l'articolo 1, comma 565 della legge 296/2006, prevede che gli enti del Servizio sanitario nazionale concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica adottando misure necessarie a garantire che

le spese del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'imposta regionale sulle attività produttive, non superino il corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4 per cento.

Inoltre, il comma 3-bis dell'articolo 17, del decreto legge n. 98/2011 e s.m.i., ha stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 2015, la regione è giudicata adempiente ove sia accertato l'effettivo conseguimento del predetto obiettivo di spesa o, in caso contrario, per gli anni dal 2013 al 2019, la regione è adempiente ove abbia raggiunto l'equilibrio economico e abbia attuato, negli anni dal 2015 al 2019, un percorso di graduale riduzione della spesa di personale ovvero una variazione dello 0,1 per cento fino al totale conseguimento nell'anno 2020 degli obiettivi previsti all'articolo 2, commi 71 e 72, della citata legge n. 191/2009.

Ulteriori e più stringenti vincoli in materia, sono declinati negli specifici programmi delle Regioni sottoposte ai Piani di rientro dal deficit sanitario.

La tabella che segue indica, per il periodo di riferimento, le Regioni interessate dai Piani di rientro e quelle Commissariate.

Tabella n. 1 - Regioni sottoposte ai piani di rientro.

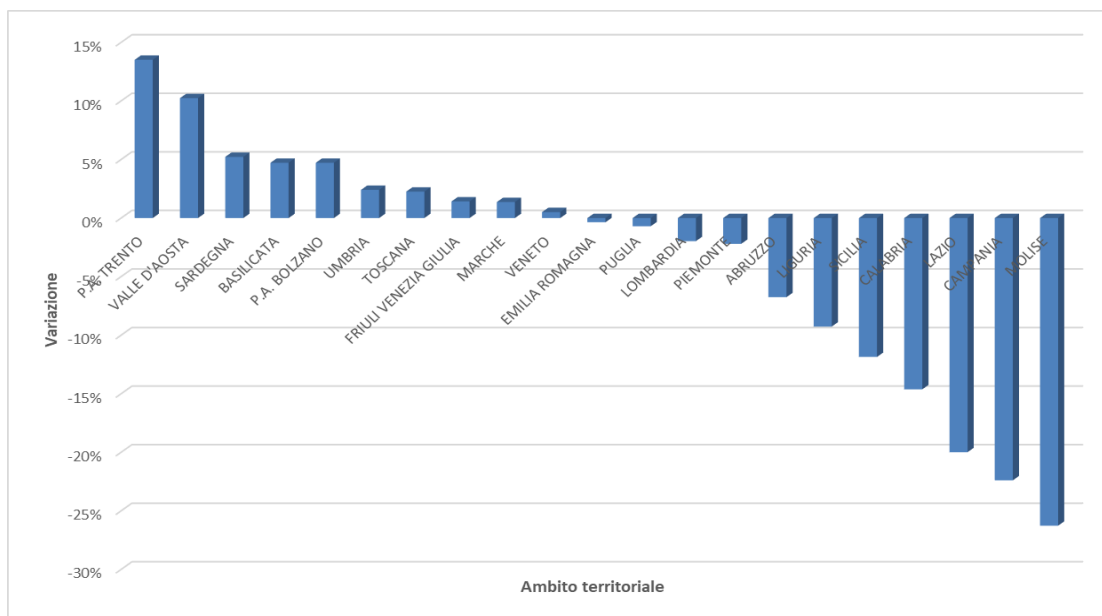
REGIONE	2007 - 2009	2010 - 2012	2013 - 2015	2016 - 2018
Piemonte		PdR	PdR	
Liguria	PdR			
Lazio	C	C	C	C
Abruzzo	C	C	C	PdR
Molise	C	C	C	C
Campania	C	C	C	C
Puglia		PdR	PdR	PdR
Calabria	PdR	C	C	C
Sicilia	PdR	PdR	PdR	PdR
Sardegna	PdR			

PdR = Piano di Rientro; C = Commissariata e in Piano di Rientro

Il grafico n. 6 mostra la variazione percentuale della distribuzione geografica del personale del SSN tra gli anni 2007 e 2017. Si nota che le regioni più penalizzate sono il Lazio, la Campania ed il Molise dove, rispettivamente, si ha un calo del personale pari al 20%, 22,4% e 26,30%. Di contro, regioni quali la Valle d'Aosta, la Sardegna e la Basilicata

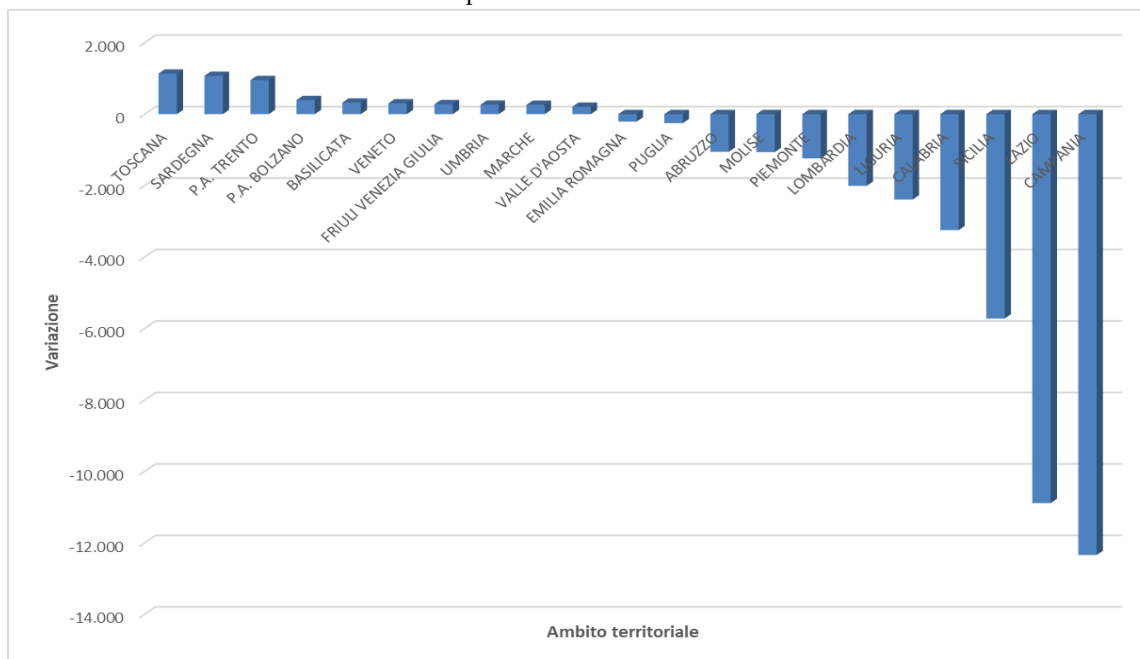
hanno fatto registrare un deciso incremento del personale pari rispettivamente al 10,2%, 5,2% e 4,7%. Infine, regioni del centro nord quali ad esempio l'Emilia Romagna, la Lombardia ed il Piemonte registrano un andamento dell'occupazione in leggero calo.

Grafico n. 6 - Variazione percentuale dell'occupazione in ambito territoriale anni 2007 e 2017.



Il grafico n. 7 mostra altresì la variazione del personale in servizio in termini assoluti nel periodo considerato.

Grafico n.7 - Variazione assoluta dell'occupazione in ambito territoriale anni 2007 e 2017.

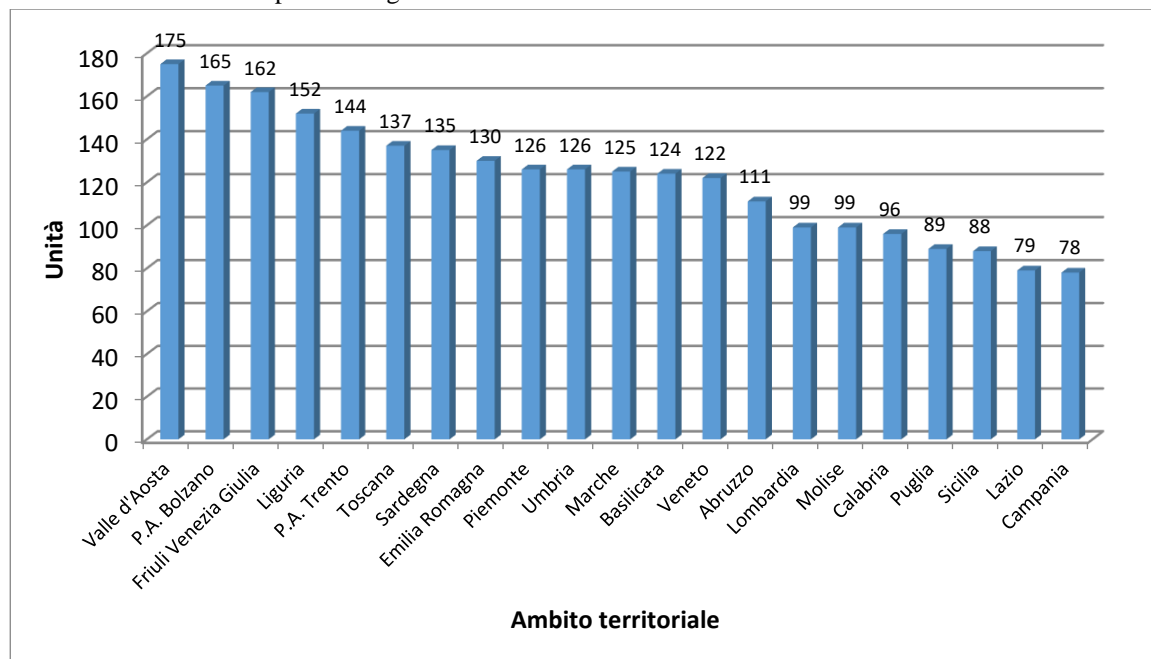


La riduzione di personale, di tutte le categorie, è particolarmente significativa soprattutto nelle regioni che, come già indicato, attuano o hanno attuato percorsi di

risanamento della spesa sanitaria. Pertanto, il dato medio complessivo di riduzione del personale dell'intero comparto sconta al suo interno una significativa varianza tra le regioni soggette a piani di rientro e regioni, invece, in equilibrio finanziario.

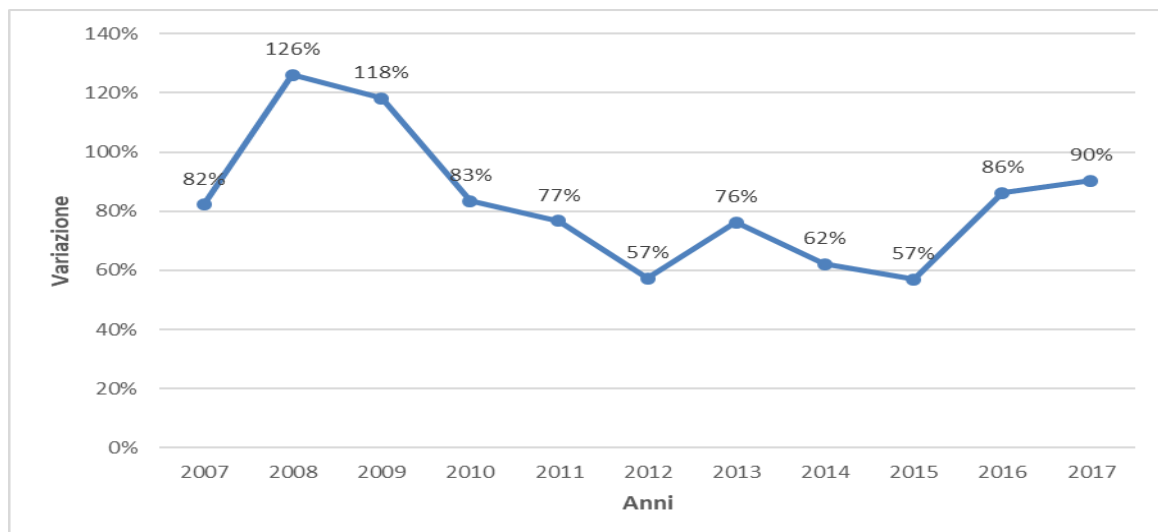
Il grafico che segue indica il numero dei dipendenti ogni 10.000 abitanti. La media è di 122 unità e la Valle d'Aosta, la provincia autonoma di Bolzano, il Friuli Venezia Giulia, e la Liguria si collocano sopra la media. Tra le regioni che si collocano sotto la media evidenziamo la Campania, il Lazio, la Sicilia e la Puglia.

Grafico n. 8 - Numero dipendenti ogni 10.000 abitanti.



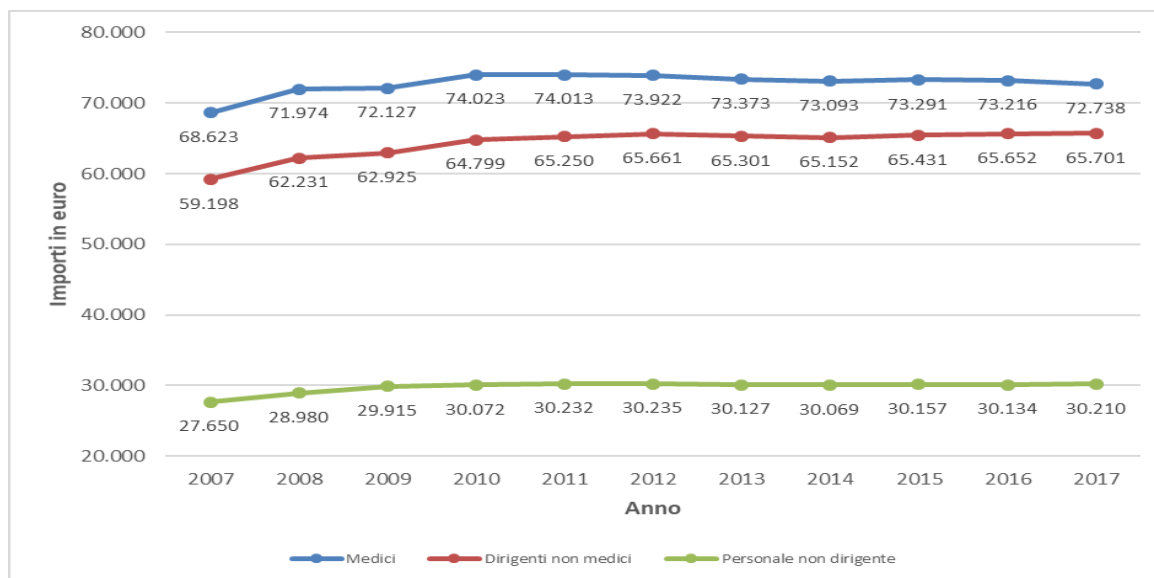
Il seguente grafico indica il rapporto tra il personale assunto e quello cessato nel periodo 2007-2017.

Grafico n. 9 - Rapporto assunti/cessati dal 2007 al 2017.



Nel grafico seguente è illustrato l'andamento nel periodo in esame della retribuzione media annuale lordo dipendente del personale del comparto, suddiviso per macrocategoria.¹

Grafico n.10 - Andamento della retribuzione media per macrocategoria – anni 2007/2017.



L'andamento della retribuzione media ha registrato un andamento pressoché costante a causa del blocco della contrattazione collettiva nazionale nel periodo 2010-2015 che ha lasciato invariate le retribuzioni del personale dipendente. Le variazioni registrate nella retribuzione media dopo il 2010, sono pertanto da imputarsi alla diversa composizione del personale a seguito delle cessazioni dal servizio, solo in parte ricoperte da nuove assunzioni, per effetto delle limitazioni imposte al turn over. Risultati analoghi si raggiungono analizzando i rapporti tra le retribuzioni in godimento nelle varie macrocategorie di personale (tabella n. 2), che appaiono costanti lungo tutto l'arco temporale considerato.

Tabella n. 2 - Rapporto tra le retribuzioni del personale distinto per macrocategoria.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Dirigenti non medici / Medici	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
Dirigenti non medici / Non dirigenti	2,1	2,1	2,1	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2
Medici / Non dirigenti	2,5	2,5	2,4	2,5	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4

¹ Dall'anno 2017, la retribuzione media è stata conteggiata prendendo a riferimento anche gli arretrati relativi agli anni precedenti, ad eccezione di quelli derivanti dai rinnovi contrattuali, dalle progressioni economiche, dall'applicazioni di sentenze e dalle ricostruzioni di carriera. Tale differente metodologia di calcolo potrebbe comportare un aumento della retribuzione media rispetto a quella riferita alle annualità precedenti.

Nei seguenti grafici viene infine illustrata, relativamente al 2017, la composizione per macrocategoria della retribuzione media nelle seguenti voci: stipendio, indennità, altre voci accessorie e compenso per lavoro straordinario.

Grafico n. 11 - Composizione della retribuzione nel 2017 – Dirigenti non medici.

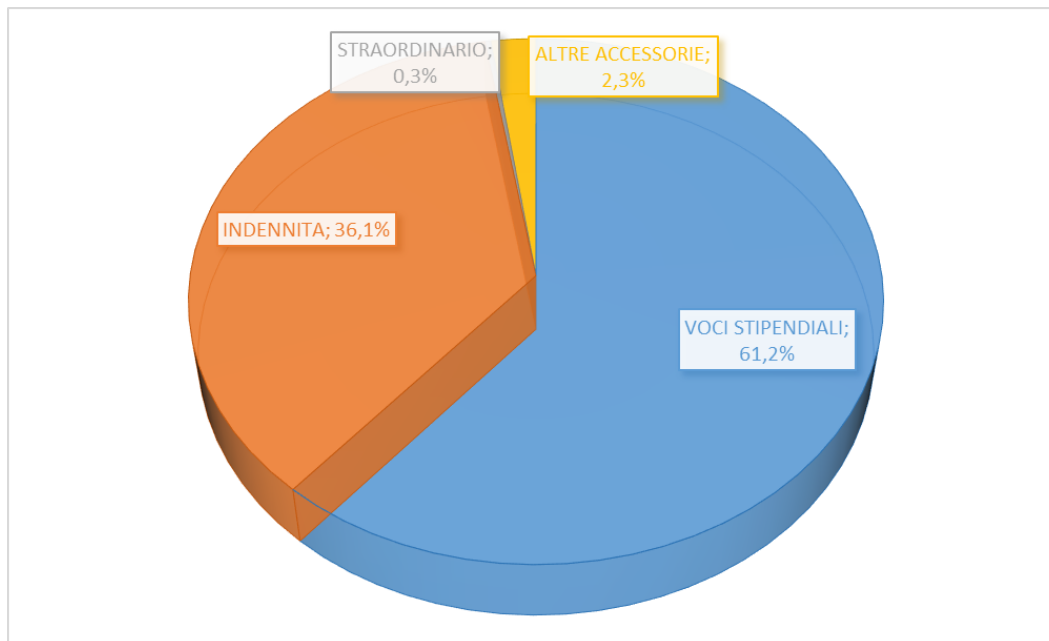


Grafico n. 12 - Composizione della retribuzione nel 2017 – Medici.

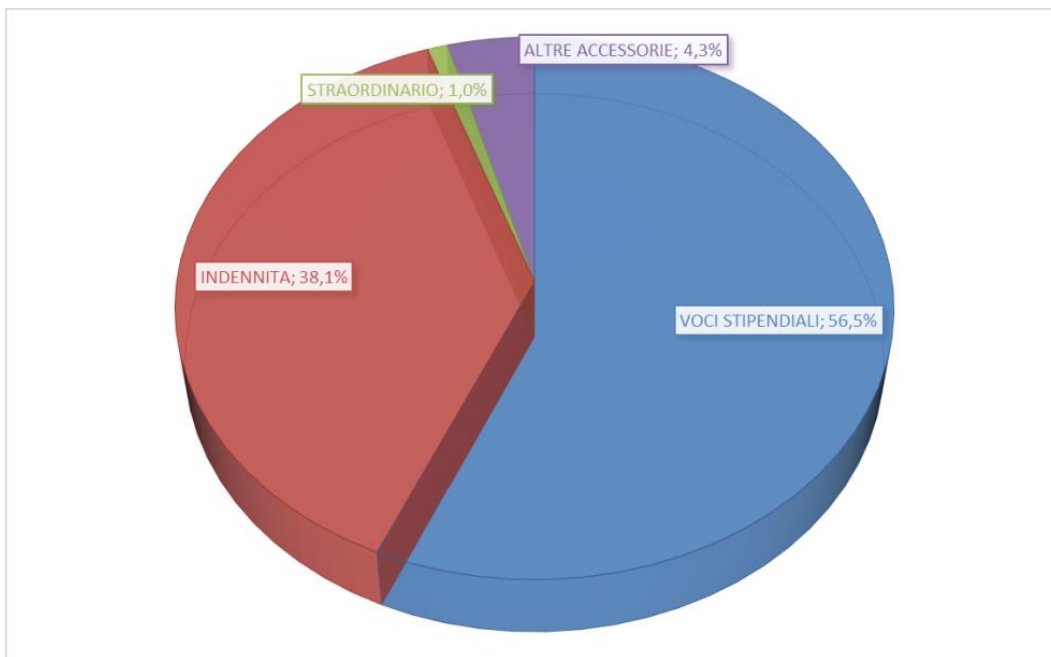


Grafico n. 13 - Composizione della retribuzione nel 2017 – Personale non dirigente.

