

**ODG**

**N. 620**

Fermare l'esodo del personale sanitario piemontese

*Presentato da:*

*ROSSI DOMENICO (primo firmatario) 09/04/2026, PAONESSA SIMONA 09/04/2026, VALLE DANIELE 09/04/2026, PENTENERO GIOVANNA 09/04/2026, POMPEO LAURA 09/04/2026, CALDERONI MAURO 09/04/2026, CANALIS MONICA 09/04/2026, ISNARDI FABIO 09/04/2026, VERZELLA EMANUELA 09/04/2026, AVETTA ALBERTO 09/04/2026, CONTICELLI NADIA 09/04/2026, RAVETTI DOMENICO 09/04/2026, SALIZZONI MAURO 09/04/2026*

*Richiesta trattazione in aula*

*Presentato in data 09/04/2026*

Al Presidente  
del Consiglio regionale  
del Piemonte

**ORDINE DEL GIORNO n. 620**  
ai sensi dell'articolo 18, comma 4, dello Statuto  
e dell'articolo 103 del Regolamento interno

**OGGETTO:** *Fermare l'esodo del personale sanitario piemontese*

*Il Consiglio regionale del Piemonte,*

**premessato che**

- Il Servizio sanitario regionale ha l'obiettivo di garantire a tutti servizi appropriati per la cura della salute, assicurando prestazioni e servizi nel rispetto dei tre principi fondamentali: universalismo dell'assistenza, uguaglianza di accesso e solidarietà;
- Il personale sanitario nella sua totalità e complessità rappresenta la risorsa più importante per assicurare servizi efficienti e di qualità oltre che garantire i citati fondamentali principi di solidarietà, uguaglianza e universalismo;

**rilevato che**

- Sulla base di un accesso agli atti rivolto a tutte le ASL e le ASO del Piemonte emerge che le dimissioni sono le cause principali di cessazione di lavoro del personale sanitario piemontese nel 2025;
- Nello specifico, sulla base dei dati riferiti dalle aziende sanitarie, per il 2025 risultano:  
Dimissioni cause cessazione medici 55% (24% pensionamenti - 21% altro)  
Dimissioni cause cessazione infermieri 43% (35% pensionamenti - 22% altro)  
Dimissioni cause cessazione OSS 26% (39% pensionamenti - 35% altro);
- Dinamiche analoghe si ripetono da diversi anni tale da costituire un fenomeno diventato strutturale;

**Preso atto che**

- Anche Agenas, nel report "Il personale del servizio sanitario nazionale" (edizione settembre 2025) certifica per il Piemonte un calo di professionisti avvenuto tra il 2019 e il 2023. In particolare, per i medici si passa da 8.405 a 8.116, per gli infermieri da 22.116 a 21.643, mentre per gli OSS si registra un aumento da 6.573 a 7.482.

- Circa il 70% del personale è di genere femminile, il 53% del personale ha un'età media superiore ai 50 anni, mentre il personale sotto i 35 anni rappresenta solo il 14,55% (dati Agenas);

#### **sottolineato che**

- Anche le organizzazioni sindacali denunciano da tempo un vero e proprio esodo che si affianca al problema della “gobba pensionistica”, con un gran numero di medici ospedalieri e infermieri che abbandonano il servizio pubblico accanto a coloro che fuoriescono dal sistema per raggiunti limiti di età;
- Le cause andrebbero ricondotte alle migliori condizioni di lavoro, qualità della vita, strutture, retribuzione oltre a specifiche situazioni legate alle specificità territoriali;

#### **considerato che**

- La fuoriuscita di professionisti dal sistema sanitario regionale per dimissioni è indice di criticità e problematiche che vanno individuate e affrontate per scongiurare l'impovertimento di competenze e professionalità;

#### **ritenuto che**

- la carenza di personale ha ricadute negative sul personale in servizio su cui ricadono carichi di lavoro sempre più insostenibili, alimentando così, la ricerca di soluzioni alternative, ma anche sui cittadini, con inevitabile allungamento di liste di attesa;
- La capacità di trattenere il personale sia un'attività strategica, soprattutto in una fase storica caratterizzata da difficoltà ad assumere nuove persone, soprattutto con riferimento ad alcune specialità mediche, ma anche relativamente a infermieri e tecnici;

### **IMPEGNA**

#### **Il Consiglio Regionale**

- Ad approfondire il fenomeno con una serie di audizioni mirate in quarta commissione;

#### **il Presidente della Giunta Regionale**

- A promuovere un'indagine seria e articolata, anche in collaborazione con IRES, al fine di approfondire le ragioni che portano il personale ad abbandonare il proprio posto di lavoro e la destinazione o l'alternativa scelta;
- a promuovere politiche di benessere organizzativo e valorizzazione del personale all'interno delle aziende sanitarie regionali, al fine di aumentare la capacità di *retention* da parte del sistema sanitario regionale;
- A inserire tra gli obiettivi dei direttori generali delle aziende sanitarie l'attivazione di progettualità relative alle politiche di cui sopra.

**Domenico Rossi**