

Comunicato – Focus Calabria sul Libro Bianco Anaao Assomed

Oggi Anaao Assomed presenta alla Camera dei Deputati il *Libro Bianco* che fotografa, su base documentata, le inadempienze contrattuali e le distorsioni organizzative che gravano sulla dirigenza medica e sanitaria nel Servizio sanitario nazionale. La Calabria, dai dati raccolti azienda per azienda, restituisce un quadro netto: 4 aziende sono state oggetto di diffida a livello regionale. L'Anaao ha dovuto attivare la diffida a conferma di criticità reiterate che non hanno trovato soluzione nei tavoli ordinari.

A.S.P. COSENZA

L'azienda è stata sottoposta a diffida nel 2025. Non è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale. Ci sono state violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero, si sono superate le 5 guardie mensili e si sono superate le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl. Non sono definiti in tutte le strutture i contingenti minimi in caso di sciopero, e i dirigenti hanno effettuato reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali non sono regolarmente assegnati e attribuiti. Non sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, in maniera adeguata.

A.O. DI COSENZA

È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non si è ancora conclusa del tutto. Ci sono violazioni dell'orario di lavoro a causa di carenza di personale in molti reparti. In questa azienda esiste la problematica della costituenda azienda ospedaliera-universitaria priva però del necessario DPCM.

A.S.P. CATANZARO

L'azienda è stata sottoposta a diffida nel 2025. Non è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, motivo per cui si è proceduto alla diffida. Si sono superate le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl, motivo per cui si è proceduto alla diffida.

A.O.U. "RENATO DULBECCO" – CATANZARO

L'azienda è stata sottoposta a diffida nel 2025. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non si è ancora conclusa del tutto. Non sono definiti in tutte le strutture i contingenti minimi in caso di sciopero ed è stata effettuata diffida. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati e attribuiti. Non sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, in maniera adeguata.

A.S.P. CROTONE

È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non si è ancora conclusa del tutto. Ci sono state violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero, Si sono superate le 5 guardie mensili. Gli incarichi professionali non sono regolarmente assegnati e attribuiti. Sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, ma in maniera non del tutto adeguata.

A.S.P. REGGIO CALABRIA

Nulla da rilevare.

GRANDE OSPEDALE METROPOLITANO "BIANCHI MELACRINO MORELLI" -
REGGIO CALABRIA

L'azienda è stata sottoposta a diffida nel 2025. Non è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, motivo per cui l'azienda è stata diffidata.

A.S.P. VIBO VALENTIA

Non è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale.

ARPACAL – AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA CALABRIA

È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non si è ancora del tutto conclusa. Non sono definiti in tutte le strutture i contingenti minimi in caso di sciopero.

Analizziamo i punti critici emersi.

1) Il lavoro medico “fuori contratto”: orari, turni e reperibilità oltre i limiti

L'organizzazione del lavoro continua a scaricare sui professionisti il peso delle carenze di organico e della programmazione.

Questi numeri indicano un problema strutturale: non “episodi”, ma un modello organizzativo che tende a normalizzare prestazioni e disponibilità oltre i limiti contrattuali, con impatto diretto su sicurezza delle cure e sicurezza degli operatori.

2) Contrattazione integrativa: avviata ma non chiusa nella maggioranza delle aziende

Se la contrattazione non arriva a conclusione, i professionisti restano esposti a discrezionalità e disomogeneità applicative, e il contratto diventa di fatto “teorico”.

3) Valorizzazione professionale e fondi: residui elevati e incarichi non regolari

Non basta chiedere responsabilità e disponibilità ai dirigenti, se poi la valorizzazione economica e professionale non viene resa esigibile.

Se i fondi contrattuali restano in parte non utilizzati o non pienamente tradotti in incarichi e riconoscimenti, si alimenta demotivazione, fuga e difficoltà di reclutamento, in un contesto già segnato da carichi crescenti.

4) Diritti e sicurezza: non possono essere un adempimento “formale”

Diritti sindacali e sicurezza non possono essere dichiarazioni di principio ma devono essere effettivamente eseguiti.

I dati del Libro Bianco Anaa Assomed sulla Calabria restituiscono un quadro che non può essere liquidato come episodico o marginale. Nonostante un impianto normativo chiaro, un Contratto collettivo nazionale vigente e principi di tutela sanciti dalle leggi dello Stato, le violazioni nei confronti dei dirigenti medici e sanitari continuano a verificarsi in una quota rilevante di aziende.

Il fatto che 4 aziende calabresi rispondenti siano state oggetto di diffida, dimostra che il rispetto delle regole non è automatico e che, senza un'azione sindacale costante, molte delle tutele previste resterebbero solo sulla carta.

Le inadempienze sull'orario di lavoro – violazioni del riposo giornaliero, superamento dei limiti di guardie e pronte disponibilità, utilizzo della reperibilità su sedi diverse – indicano che la carenza di personale e le difficoltà organizzative vengono spesso compensate chiedendo ai professionisti di andare oltre i limiti contrattuali.

Questo non è solo un problema di diritti: è un tema di sicurezza delle cure, perché la fatica cronica e l'assenza di adeguati tempi di recupero incidono direttamente sulla qualità dell'assistenza.

Anche sul piano della contrattazione integrativa, il dato è eloquente: nel 95% delle aziende calabresi i tavoli risultano avviati ma non conclusi. Ciò significa che strumenti fondamentali per governare organizzazione del lavoro, incarichi e valorizzazione professionale restano sospesi, lasciando spazio a disomogeneità e decisioni unilaterali.

Ancora più significativo è il tema della valorizzazione economica e professionale. La presenza di residui non spesi del fondo degli incarichi nel 95% delle aziende segnala una distanza evidente tra le risorse previste dal contratto e la loro effettiva ricaduta sui professionisti. A questo si aggiungono situazioni in cui gli incarichi non risultano regolarmente assegnati, con un evidente danno in termini di riconoscimento delle competenze e delle responsabilità assunte.

Infine, anche su ambiti che dovrebbero essere incontestabili – come la definizione dei contingenti minimi in caso di sciopero o l'adozione di misure adeguate per la salute e sicurezza sul lavoro – emergono criticità che confermano come il rispetto delle regole non possa essere dato per scontato.

In questo contesto, il ruolo del sindacato è quello di vigilare, segnalare, diffidare e quando necessario denunciare, per riportare dentro la legalità situazioni che, altrimenti, finirebbero per scaricare sui lavoratori il costo delle inefficienze del sistema.