

## **Comunicato Stampa Anaao Assomed Piemonte – Focus Piemonte 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 nell'ultimo anno hanno gravato sulla dirigenza medica e sanitaria nel Servizio sanitario nazionale.

Il Piemonte, dai dati raccolti azienda per azienda, restituisce un quadro netto: tutte le 20 aziende rispondenti sono state oggetto di diffida a livello regionale (20/20 = 100%). In 6 aziende su 20 (30%) Anaao ha dovuto attivare la diffida anche a livello aziendale, a conferma di criticità reiterate che non trovano soluzione nei tavoli ordinari.

### **Le diffide regionali promosse da Anaao Assomed Piemonte riguardano in particolare:**

- la corretta applicazione dell'articolo 27, comma 3 del CCNL, relativo recupero delle ore eccedenti lavorate;
- la corretta applicazione dell'imposta sostitutiva del 15% alle prestazioni aggiuntive;
- la contestazione dell'illegittima richiesta del contributo del 5% Legge Balduzzi, sull'ALPI di 10 anni fa.

Le 6 aziende con diffida aziendale + regionale sono:

ASL CN1, ASL TO5, ASL BI, ASL CITTÀ DI TORINO, AOU Città della Salute e della Scienza, AO Mauriziano, ciascuna per motivazioni differenti e desumibili dal file allegato.

Inoltre il Libro Bianco fotografa Azienda per Azienda altri quattro capitoli riguardanti inadempienze contrattuali/legislative.

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

Il primo dato è che l'organizzazione del lavoro continua a scaricare sui professionisti il peso delle carenze di organico e della programmazione.

Nel campione piemontese risultano:

- **Violazioni del riposo giornaliero di 11 ore (4/20 = 20%)** in: ASL AL – Alessandria; ASL BI – Biella; AOU Città della Salute e della Scienza – Torino; AOU S. Luigi Gonzaga – Orbassano.
- **Superamento delle 5 guardie mensili (5/20 = 25%)** in: ASL TO4; ASL BI; ASL VCO; AOU Città della Salute; AOU Maggiore della Carità di Novara;
- **Superamento delle 10 pronte disponibilità mensili (8/20 = 40%)** in: ASL TO4; ASL TO5; ASL AL; ASL Città di Torino; ASL VCO; AOU Città della Salute; AOU S. Luigi Gonzaga, AOU Alessandria.

- **Reperibilità/guardie svolte in sedi diverse da quella di assegnazione (7/20 = 35%)** in: ASL CN1; ASL TO3; ASL TO4; ASL TO5; ASL Città di Torino; ASL VC; AOU Città della Salute.

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**

Secondo punto politico: la leva della contrattazione integrativa, che dovrebbe governare molte ricadute organizzative e professionali, **resta incompleta**.

La criticità “avviata ma non conclusa” riguarda **14 aziende su 20 (70%)**:

ASL CN1; ASL CN2; ASL TO3; ASL TO4; ASL TO5; ASL BI; ASL Città di Torino; ASL NO; A.O. Santa Croce e Carle – Cuneo; AOU Maggiore della Carità – Novara; ARPA Piemonte; AOU S. Luigi Gonzaga – Orbassano; Fondazione Ordine Mauriziano – Torino; IZSPLV.

Il dato è dirimente: 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**

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

- **Incarichi professionali non regolarmente assegnati (4/20 = 20%)** in: ASL CN2; ASL TO4; ASL BI; ASL Città di Torino.
- **Residui non spesi del fondo incarichi in 15 aziende su 20 (75%)**: ASL CN1; ASL CN2; ASL TO3; ASL TO4; ASL TO5; ASL AL; ASL AT; ASL BI; ASL Città di Torino; AO Cuneo; AOU Alessandria; AOU Novara, AOU Città della Salute e della Scienza di Torino; ARPA, AOU San Luigi.

Qui la questione è chiara: 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”**

Quarto punto politico: diritti sindacali e sicurezza non possono essere dichiarazioni di principio.

- **Contingenti minimi in caso di sciopero non definiti (1/20 = 5%)**: AO Mauriziano
- **Misure di salute e sicurezza “non del tutto adeguate” (3/20 = 15%)** in: ASL Città di Torino; A.O. SS. Antonio e Biagio e Cesare Arrigo – Alessandria; Fondazione Ordine Mauriziano – Torino.



I dati del Libro Bianco Anaao Assomed sul Piemonte 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.

Già solo il fatto che tutte le 20 aziende piemontesi rispondenti siano state oggetto di diffida regionale Anaao (100%), e che in 6 casi sia stato necessario procedere anche con diffide aziendali, dimostra che il rispetto delle regole **non è automatico** e che, senza un'azione sindacale costante, molte delle tutele previste resterebbero solo sulla carta.

Queste criticità fotografate 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.

Torino, 17 dicembre 2025

*Dr.ssa Chiara Rivetti*  
*Segretaria Regionale Anaao Assomed Piemonte*