



per i giovani rispetto al Ccnl, la vicinanza con Austria e Germania, per non parlare della Svizzera, induce i giovani medici ad indirizzarsi spesso verso altre mete per spuntare maggiori soddisfazioni professionali e/o economiche. Anche per i dirigenti sanitari (soprattutto fisici e biologi) vale la difficoltà nel reperire professionisti specializzati perché si aggiunge anche il problema che in Austria e Germania, allo stato attuale, non vi sono percorsi formativi analoghi alle nostre specializzazioni che vengano riconosciuti in Italia.

Altra criticità, che ci differenzia dalle altre Regioni, è la peculiare composizione del tavolo sindacale dove l'Anaa Assomed, che da noi si chiama Anaa Assomed/Vlk (si aggiunge la traduzione in tedesco) non è il sindacato maggioritario e quindi faticiamo a introdurre migliorie normative e legislative per i dirigenti medici e sanitari, che invece sono già scontate a livello nazionale.

**Quali sono le urgenze cui far fronte?** Abbiamo in questo momento, oltre alle problematiche croniche, due tematiche particolari. La prima è un sistema di rilevamento delle presenze (un software chiamato Sp-Expert) contenente diverse criticità ed errori che, dopo anni dalla sua introduzione, non sono ancora stati risolti; ha aumentato il rischio clinico e di contenziosi medico-legali ed ha creato inoltre forti disparità di trattamento all'interno del personale della stessa Azienda Sanitaria!

La seconda è la recente legge provinciale che, in deroga alla normativa nazionale, permette l'assunzione di medici non specializzati, purché inseriti in un percorso formativo di specializzazione. Ora, se l'idea in sé è sicuramente positiva, in un'ottica europeista, vi sono ancora molte criticità da risolvere e bisognerà senz'altro andare avanti in questo percorso non da soli come Alto Adige ma assieme sia alla Fnomceo che all'Enpam, ma anche al Miur ed al ministero della Salute, per rendere possibile quello che tutti noi vogliamo da anni e cioè la creazione di un percorso formativo specialistico alternativo a quello esclusivo presso gli ospedali universitari, introducendo finalmente quel contratto di formazione-lavoro che in Italia ancora non è previsto per i nostri specializzandi.

**Quali azioni sindacali intendete attuare per superare questa criticità?**

Da parte nostra ci mettiamo a disposizione per un confronto trasparente e costruttivo con la parte pubblica; l'obiettivo comune deve essere far funzionare il sistema sanitario pubblico in maniera sostenibile economicamente, ma anche sostenibile per il personale che è sempre più demotivato e mortificato da certe scelte apicali poco condivise e da carichi di lavoro che in sempre più realtà di-

ventano non più sostenibili da una classe medica che inesorabilmente invecchia. La fuga dei medici verso il privato qui da noi non è ancora ai livelli di altre Regioni, ma molti colleghi sono alla finestra per osservare gli sviluppi futuri e quindi decidere cosa fare. Il rinnovo contrattuale sicuramente comincerà a dare indicazioni in tal senso.

**Cosa vorrebbe trovare nel nuovo contratto?**

A differenza del resto di Italia, in Trentino ed in Alto Adige abbiamo due contratti provinciali (Ccpl) diversi tra loro e diversi dal Ccnl, sia come parte normativa che come parte economica. Il nostro contratto altoatesino è scaduto un anno prima del Ccnl ed anche da noi le trattative sono già in corso, anche se si procede molto lentamente; si sono trattati finora solo alcuni argomenti ma manca ancora molto per arrivare alla conclusione del pacchetto contrattuale. Come Anaa Assomed-Vlk cercheremo di riequilibrare il Ccpl con normative e capitoli che a livello nazionale sono più vantaggiosi e, viceversa, cercheremo di discostarci in quei casi in cui invece fosse la normativa provinciale a portare vantaggi, offrendo magari uno spunto ai colleghi dell'Esecutivo Nazionale per il rinnovo del Ccnl, come per esempio la possibilità di essere esonerati dai turni pesanti sopra i 55 anni (guardie notturne) e 60 anni (guardie festive e pronte disponibilità). In fondo l'esistenza di un Ccpl è giustificata solo nel caso offra dei palesi vantaggi rispetto al Ccnl. La carriera professionale, come alternativa alla carriera gestionale, interessa molto anche a noi nel Ccpl perché porterebbe un po' di ossigeno e gratificazione alla crescente demotivazione di molti colleghi; sarebbe utile anche una maggiore flessibilità nel rapporto di lavoro, soprattutto per le colleghe, nell'ottica di una maggior rispetto del binomio famiglia-lavoro, mentre abbiamo l'impressione che con misure tipo Sp-Expert si sia imboccata la strada opposta, con provvedimenti che, minando la dignità della dirigenza del ruolo medico e sanitario, condurranno sempre più alla disaffezione verso la nostra professione ospedaliera.

**Quattro parole d'ordine per i prossimi anni?**

Coinvolgimento (degli iscritti e soprattutto dei giovani). Rinnovo (dell'Associazione e del consiglio direttivo provinciale che in questo mandato dovrà trasmettere competenze ed entusiasmo ai nuovi entrati). Partecipazione (alle problematiche attuali della sanità altoatesina rivendicando il ruolo critico ma propositivo e costruttivo del sindacato e dell'Anaa Assomed-Vlk in particolare). Formazione (dei quadri sindacali provinciali ed organizzazione di eventi formativi aperti a tutti).

## “Vogliamo un sistema che sia sostenibile anche per il personale”

**Dottor Bonsante quali sono gli scenari e le principali criticità in Alto Adige?**

In Alto Adige abbiamo circa 530mila residenti e l'Azienda Sanitaria (ora azienda unica Asdaa) ha una realtà ospedaliera strutturata in 7 ospedali, 4 più centrali (corrispondenti ai 4 Comprensori Sanitari di Bolzano, Merano, Bressanone e Brunico) e 3 più periferici (Silandro, Vipiteno, S. Candido). La criticità storica e cronica della nostra Provincia è la carenza di personale, nonostante l'apertura verso nuove assunzioni, dovuta soprattutto al requisito dell'attestato di bilinguismo (italiano/tedesco), necessario per l'assunzione a tempo indeterminato e dal vincolo della proporzionale etnica, antica legge che ancora regola la composizione del personale nel pubblico impiego, spartendo i posti pubblici fra i tre gruppi linguistici (italiano, tedesco, ladino), sulla base di un periodico censimento etnico. Pur avendo un contratto di lavoro differente ed economicamente più attrattivo (anche se molto meno rispetto al passato)



**Edoardo Bonsante**  
Segretario  
Anaa  
Assomed  
Alto Adige

“**Da parte nostra ci mettiamo a disposizione per un confronto trasparente e costruttivo con la parte pubblica**”