

---

# Libro Bianco Anaaoo Assomed



Contratto  
di lavoro

Dove  
si violano  
i diritti

La mappa  
delle Aziende  
inadempienti.

---

Monitoraggio annuale  
sull'attuazione del **contratto  
nazionale** della dirigenza medica  
e sanitaria nelle Aziende del SSN

---

# Libro Bianco Anaaoo Assomed

Contratto  
di lavoro

## Dove si violano i diritti

La mappa  
delle Aziende  
inadempienti.

Monitoraggio annuale  
sull'attuazione del contratto  
nazionale della dirigenza medica  
e sanitaria nelle Aziende del SSN

Anno 2025



**Pubblicazione realizzata da**

Pierino Di Silverio  
Gerardo Anastasio  
Maurizio Cappiello  
Flavio Civitelli  
Fabrizio Corsi  
Vincenzo Cosentini  
Fabiana Faiella  
Giammaria Liuzzi  
Chiara Rivetti

**Coordinamento redazionale**

Silvia Procaccini  
Veronica Iesuè

**Si ringraziano per la collaborazione**

Segretari Regionali Anaaò Assomed  
Segretari Aziendali Anaaò Assomed

**Progetto grafico e impaginazione**

Giancarlo D'Orsi

**Stampa**

Arti Grafiche La Marittima, Napoli

© Anaaò Assomed, 2025

# **Dove si violano i diritti**

Pagina **5** Presentazione

<b>7</b>	<b>Abruzzo</b>
<b>11</b>	<b>Basilicata</b>
<b>15</b>	<b>Calabria</b>
<b>19</b>	<b>Campania</b>
<b>27</b>	<b>Emilia Romagna</b>
<b>33</b>	<b>Friuli Venezia Giulia</b>
<b>37</b>	<b>Lazio</b>
<b>45</b>	<b>Liguria</b>
<b>51</b>	<b>Lombardia</b>
<b>65</b>	<b>Marche</b>
<b>69</b>	<b>Molise</b>
<b>71</b>	<b>Provincia Autonoma di Bolzano</b>
<b>73</b>	<b>Provincia Autonoma di Trento</b>
<b>75</b>	<b>Piemonte</b>
<b>83</b>	<b>Puglia</b>
<b>89</b>	<b>Sardegna</b>
<b>95</b>	<b>Sicilia</b>
<b>103</b>	<b>Toscana</b>
<b>109</b>	<b>Umbria</b>
<b>113</b>	<b>Valle d'Aosta</b>
<b>115</b>	<b>Veneto</b>



---

## Presentazione

**L'iniziativa del Libro Bianco è nata per accendere i riflettori su un fenomeno che appare ormai consolidato e abituale ovvero le inadempienze che in molte aziende ospedaliere italiane si perpetrano da anni rispetto all'applicazione di norme contrattuali che, ricordiamo, hanno funzione di legge.**

**Un fenomeno che nessuno tenta di arginare. L'Anaaq Assomed ha deciso, allora, di colmare questo vuoto e di dare vita a un nuovo filone di denuncia da affiancare alla costante azione sindacale. Perché per quanto complesso, ostico e ingabbiato, il contratto di lavoro è pur sempre l'unico strumento che regola diritti e doveri di dipendenti e aziende ospedaliere.**

**Siamo conviti che questa iniziativa possa servire da monito e stimolo per invertire la rotta e per questo la rilevazione dei comportamenti delle Aziende sarà replicata ogni anno, anche per valutare i miglioramenti che ci auguriamo riguarderanno sempre più realtà. Nel Libro Bianco ad ogni Azienda diffidata è attribuita una stella e il nostro obiettivo è di eliminarle tutte.**

**I contratti esistono per essere applicati e le inadempienze costituiscono a tutti gli effetti una violazione della legge. La politica, il governo, i cittadini, gli addetti ai lavori hanno il diritto di sapere cosa succede negli ospedali e quali sono le conseguenze della mancata applicazione del contratto di lavoro dei medici e dirigenti sanitari.**

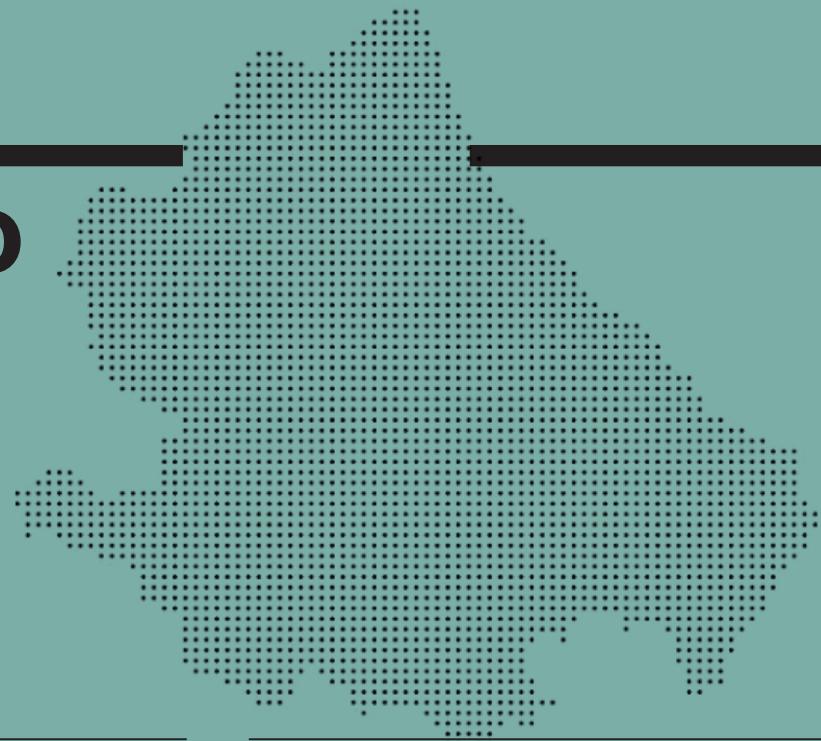
**Pierino Di Silverio  
Segretario nazionale Anaaq Assomed**



---

**Apri i risvolti della copertina  
e leggi le 9 domande  
sull'applicazione  
del Ccnl 2019-2021**

# Abruzzo



## LE STRUTTURE E IL PERSONALE

### Aziende sanitarie\*

**6**

### Medici\*\*

**3.587**



**1.890**



**1.697**

### Dirigenti sanitari\*\*

**334**



**209**



**125**

## L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED CONTRO LE AZIENDE INADEMPIENTI

**DIFFIDATE**



\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anao

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### ABRUZZO



#### Asl 1

Avezzano Sulmona L'Aquila

L'Azienda nel 2025 è stata sottoposta a diffida aziendale. Anche l'Anao regionale ha diffidato l'Azienda per la gestione della libera professione e per l'applicazione dell'art. 11 del Decreto Calabria; è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale non ancora conclusa; non è stato violato l'orario di lavoro e non sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati e retribuiti. Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi relativamente rilevante. I contingenti minimi non sono definiti. L'Azienda ha adottato le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro in maniera adeguata.



#### Asl 2

Lanciano Vasto Chieti

L'Azienda nel 2025 è stata sottoposta a diffida aziendale. Anche l'Anao regionale ha diffidato l'Azienda per la gestione della libera professione e per l'applicazione dell'art. 11 del Decreto Calabria; è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale non ancora conclusa; non è stato violato l'orario di lavoro e non sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e retribuiti. Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi relativamente rilevante. L'Azienda ha adottato le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro in maniera adeguata.



#### Asl Teramo

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao nel 2025 per la gestione della libera professione e per l'applicazione dell'art. 11 del Decreto Calabria. È stata avviata una contrattazione integrativa aziendale non ancora conclusa; è stato violato l'orario di lavoro, sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, eseguite su sedi diverse. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e retribuiti. Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi relativamente rilevante. L'Azienda ha adottato in maniera adeguata le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1** Diffida aziendale e regionale Anao

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ○ Sì, relativamente rilevante

**9** ● Sì, in maniera adeguata

**1** Diffida regionale Anao

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ○ Sì, relativamente rilevante

**9** ● Sì, in maniera adeguata

## Asl Pescara



## Arpa Abruzzo



ABRUZZO

## Izs dell'Abruzzo e del Molise

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

L'Azienda è stata diffidata nel 2025 per l'esecuzione di guardie e reperibilità su sedi diverse da quella di assegnazione; l'Azienda è stata inoltre diffidata dalla segreteria regionale Anao nel 2025 per la gestione della libera professione e per l'applicazione dell'art. 11 del Decreto Calabria. È stata avviata una contrattazione integrativa aziendale non ancora conclusa; non è stato violato l'orario di lavoro e non sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, seppur eseguite su sedi diverse. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati e retribuiti. Non esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi. L'Azienda ha adottato le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro in maniera non del tutto adeguata.

1	<span style="color: red;">●</span>	Diffida aziendale e regionale Anao
2	<span style="color: orange;">●</span>	Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto
3	<span style="color: green;">●</span>	
4	<span style="color: green;">●</span>	
5	<span style="color: green;">●</span>	
6	<span style="color: red;">●</span>	Sì, ho diffidato
7	<span style="color: red;">●</span>	
8	<span style="color: green;">●</span>	
9	<span style="color: orange;">●</span>	Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao nel 2025 per la gestione della libera professione e per l'applicazione dell'art. 11 del Decreto Calabria; non è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale; non è stato violato l'orario di lavoro e non sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e retribuiti. Non esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi. I contingenti minimi non sono definiti. L'Azienda ha adottato le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro in maniera non del tutto adeguata.

1	<span style="color: red;">●</span>	Diffida regionale Anao
2	<span style="color: red;">●</span>	
3	<span style="color: green;">●</span>	
4	<span style="color: green;">●</span>	
5	<span style="color: green;">●</span>	
6	<span style="color: green;">●</span>	
7	<span style="color: green;">●</span>	
8	<span style="color: green;">●</span>	
9	<span style="color: green;">●</span>	Sì, in maniera adeguata

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao nel 2025 per la gestione della libera professione e per l'applicazione dell'art. 11 del Decreto Calabria; non è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale; non è stato violato l'orario di lavoro e non sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e retribuiti. Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi non significativo. L'Azienda ha adottato le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro in maniera non del tutto adeguata.

1	<span style="color: red;">●</span>	Diffida regionale Anao
2	<span style="color: red;">●</span>	
3	<span style="color: green;">●</span>	
4	<span style="color: green;">●</span>	
5	<span style="color: green;">●</span>	
6	<span style="color: green;">●</span>	
7	<span style="color: green;">●</span>	
8	<span style="color: green;">●</span>	Non significativo
9	<span style="color: orange;">●</span>	Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?	<b>1</b>
È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?	<b>2</b>
Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?	<b>3</b>
È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?	<b>4</b>
È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?	<b>5</b>
I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?	<b>6</b>
Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?	<b>7</b>
Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?	<b>8</b>
L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?	<b>9</b>



# Basilicata

## LE STRUTTURE E IL PERSONALE

Aziende sanitarie\*

4

Medici\*\*

829



406



423

Dirigenti sanitari\*\*

92



57



35

L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED  
CONTRO LE AZIENDE  
INADEMPIENTI

**DIFFIDATE**



\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anaaoo

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?



### Asl Potenza

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025. Non è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale. Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo, tuttavia non si sono superate le 5 guardie mensili mentre 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, ed i dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e attribuiti e non esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi. Non sono state adottate misure adeguate e concrete per la salute e sicurezza sul lavoro.

**1** ●

**2** ●

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ●

**9** ●

### Aor San Carlo Potenza

Richiesta di accesso agli atti, della segreteria aziendale e regionale, su orario di lavoro: negata dall'Aor; in corso accertamento per violazione sull'orario di lavoro da parte dell'Ispettorato del Lavoro. Non è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale. Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo, tuttavia non si sono superate le 5 guardie mensili e neanche le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl. I dirigenti non hanno effettuato reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e attribuiti ma esiste un residuo rilevante non speso del fondo degli incarichi. Sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, ma non del tutto adeguate e concrete.

**1** ● Diffida aziendale e regionale Anao

**2** ●

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

### Irccts Crob

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025. Non è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale. Non ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo e non si sono superate le 5 guardie mensili e neanche le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl. I dirigenti non hanno effettuato reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e attribuiti ma esiste un residuo rilevante non speso del fondo degli incarichi. Sono state adottate misure adeguate e concrete per la salute e sicurezza sul lavoro.

**1** ●

**2** ●

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Sì, relativamente rilevante

**9** ● Sì, in maniera adeguata

L'Azienda è stata sottoposta a diffida nel 2025. Non è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale. Non ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo, tuttavia si sono superate le 5 guardie mensili e 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 effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione.

Gli incarichi professionali sono stati in parte assegnati e attribuiti ed esiste un residuo non speso rilevante del fondo degli incarichi.

Sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, ma non del tutto adeguate e concrete.

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |  |                                       |
|---|--|---------------------------------------|
| 1 | Diffida aziendale                        | <span style="color: red;">●</span>    |
| 2 |  | <span style="color: red;">●</span>    |
| 3 |  | <span style="color: green;">●</span>  |
| 4 |  | <span style="color: red;">●</span>    |
| 5 |  | <span style="color: red;">●</span>    |
| 6 |  | <span style="color: red;">●</span>    |
| 7 |  | <span style="color: red;">●</span>    |
| 8 | Sì, molto rilevante                      | <span style="color: red;">●</span>    |
| 9 | Sì, ma in maniera non del tutto adeguata | <span style="color: orange;">●</span> |

- |   |   |                                       |
|---|---|---------------------------------------|
| 1 | Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | <span style="color: red;">●</span>    |
| 2 | È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | <span style="color: red;">●</span>    |
| 3 | Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | <span style="color: red;">●</span>    |
| 4 | È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | <span style="color: red;">●</span>    |
| 5 | È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | <span style="color: red;">●</span>    |
| 6 | I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | <span style="color: red;">●</span>    |
| 7 | Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | <span style="color: red;">●</span>    |
| 8 | Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | <span style="color: red;">●</span>    |
| 9 | L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | <span style="color: orange;">●</span> |



# Calabria

LE STRUTTURE  
E IL PERSONALE

Aziende sanitarie\*

9

Medici\*\*

3.315



1.790



1.525

Dirigenti sanitari\*\*

315



195



120



L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED  
CONTRO LE AZIENDE  
INADEMPIENTI

**DIFFIDATE**



\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anaaoo

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?



### Asp 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. Esiste un residuo rilevante non speso del fondo degli incarichi. Non sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, in maniera adeguata.

1 ● Diffida aziendale

2 ●

3 ●

4 ●

5 ●

6 ●

7 ●

8 ● Sì, relativamente rilevante

9 ●

### Ao Cosenza

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025. È stato presentato ricorso al Tar per la clinicizzazione. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non si è ancora conclusa del tutto. Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero, non si sono superate le 5 guardie mensili e neanche le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl.

I dirigenti non hanno effettuato reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e attribuiti e non esiste un residuo rilevante non speso del fondo degli incarichi. Sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, in maniera adeguata.

1 ●

2 ● Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

3 ●

4 ●

5 ●

6 ●

7 ●

8 ● Sì, in maniera adeguata

9 ●



### Asp 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.

Non ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero, non si sono superate le 5 guardie mensili ma si sono superate le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl, motivo per cui si è proceduto alla diffida.

I dirigenti non hanno effettuato reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione.

Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e attribuiti. Esiste un residuo rilevante non speso del fondo degli incarichi. Sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, in maniera adeguata.

1 ● Diffida aziendale

2 ● No, ho diffidato

3 ●

4 ●

5 ● Sì, ho diffidato

6 ●

7 ●

8 ● Sì, relativamente rilevante

9 ● Sì, in maniera adeguata

## Aou "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 ci sono state violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero, non si sono superate le 5 guardie mensili e neanche le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl. Non sono definiti in tutte le strutture i contingenti minimi in caso di sciopero ed è stata effettuata diffida, i dirigenti non hanno effettuato reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati e attribuiti ed esiste un residuo rilevante non speso del fondo degli incarichi. Non sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, in maniera adeguata.

**1** Diffida aziendale

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Sì, molto rilevante

**9** Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

## Asp Crotone

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025. 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 ma non si sono superate le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl. I dirigenti non hanno effettuato reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali non sono regolarmente assegnati e attribuiti. Esiste un residuo rilevante non speso del fondo degli incarichi. Sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, in maniera non del tutto adeguata.

**1**

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Sì, relativamente rilevante

**9** Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

## Asp Reggio Calabria

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale e si è conclusa. Non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero, non si sono superate le 5 guardie mensili e non si sono superate le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl. I dirigenti non hanno effettuato reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti. Non esiste un residuo rilevante non speso del fondo degli incarichi. Sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, in maniera adeguata.

**1**

**2** Sì, e si è conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Non significativo

**9** Sì, in maniera adeguata

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

**1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?

**2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?

**3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?

**4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?

**5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?

**6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?

**7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?

**8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?

**9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### 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. Non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero, non si sono superate le 5 guardie mensili e non si sono superate le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl. I dirigenti non hanno effettuato reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati ed attribuiti. Esiste un residuo rilevante non speso del fondo degli incarichi. Sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, in maniera adeguata.

**1**  Diffida aziendale

**2**  NO, ho diffidato

**3** 

**4** 

**5** 

**6** 

**7** 

**8**  Si, molto rilevante

**9**  Si, in maniera adeguata

### Asp Vibo Valentia

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025. Non è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale. Non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero, non si sono superate le 5 guardie mensili e non si sono superate le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl. I dirigenti non hanno effettuato reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti. Esiste un residuo rilevante non speso del fondo degli incarichi. Sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, in maniera adeguata.

**1** 

**2** 

**3** 

**4** 

**5** 

**6** 

**7** 

**8**  Si, relativamente rilevante

**9**  Si, in maniera adeguata

### Arpacal

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non si è ancora del tutto conclusa. Non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero, non si sono superate le 5 guardie mensili e non 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 non hanno effettuato reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti. Non esiste un residuo rilevante non speso del fondo degli incarichi. Sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, in maniera adeguata.

**1** 

**2**  Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** 

**4** 

**5** 

**6** 

**7** 

**8**  Non significativo

**9**  Si, in maniera adeguata

# Campania

## LE STRUTTURE E IL PERSONALE

Aziende sanitarie\*

20

Medici\*\*

8.716



4.661



4.055

Dirigenti sanitari\*\*

798



487



311

## L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED CONTRO LE AZIENDE INADEMPIENTI

**DIFFIDATE**



\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anao

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### CAMPANIA

Asl Napoli 1 Centro		Asl Napoli 2 Nord		Asl Napoli 3 Sud	
					
1  Diffida aziendale	1  Diffida aziendale	2  Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto	2  Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto	3 	3 
4 	4 	5 	5 	6  Sì, ho diffidato	6 
7 	7 	8  Non significativo	8  Sì, relativamente rilevante	9 	9  Sì, ma in maniera non del tutto adeguata
9 	9  Sì, ma in maniera non del tutto adeguata				

**Asl Avellino**

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025. Non è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale. Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo, contestualmente si sono superate le 5 guardie mensili e 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 non effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti ma esiste un residuo significativo non speso del relativo fondo. Sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, ma non del tutto adeguate.

- 1 
- 2 
- 3 
- 4 
- 5 
- 6 
- 7 
- 8  Sì, relativamente rilevante
- 9  Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

**Asl Benevento**

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, ma non si è ancora del tutto conclusa. Non ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo, e non si sono superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl. I dirigenti non effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali non sono regolarmente assegnati e attribuiti. Esiste un residuo significativo non speso del relativo fondo. Sono state adottate misure adeguate e concrete per la salute e sicurezza sul lavoro.

- 1 
- 2  Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto
- 3 
- 4 
- 5 
- 6 
- 7 
- 8  Sì, relativamente rilevante
- 9  Sì, in maniera adeguata

**Asl Caserta**

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025. Non è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale. Non ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo, si sono superate le 5 guardie mensili ma non 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 non effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti. Non esiste un residuo significativo non speso del relativo fondo. Sono state adottate misure adeguate e concrete per la salute e sicurezza sul lavoro.

- 1 
- 2 
- 3 
- 4 
- 5 
- 6 
- 7 
- 8  Non significativo
- 9  Sì, in maniera adeguata

-  Positiva / adempiente
-  Negativa / inadempiente
-  Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |   |
|---|---|
| Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | 1 |
| È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | 2 |
| Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | 3 |
| È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | 4 |
| È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | 5 |
| I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | 6 |
| Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | 7 |
| Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | 8 |
| L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | 9 |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### CAMPANIA

#### Asl Salerno

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025. Non è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale. Non ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo, si sono superate le 5 guardie mensili ma non 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 non effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti. Non esiste un residuo significativo non speso del relativo fondo. Sono state adottate misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro.

**1** ●

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ●

**9** ● Sì, in maniera adeguata

#### Aorn Santobono/ Pausilipon

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, ma non si è ancora del tutto conclusa. Non ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo, ma si sono superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl. I dirigenti non effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti ma esiste un residuo significativo non speso del relativo fondo. Sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, ma non del tutto adeguate.

**1** ●

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ○ Sì, relativamente rilevante

**9** ○ Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

#### Ao Antonio Cardarelli

L'Azienda è stata sottoposta a diffida nel 2025. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, ma non si è ancora del tutto conclusa. Non ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo, non si sono superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl. I dirigenti non effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti ma esiste un residuo significativo non speso del relativo fondo. Sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, ma non del tutto adeguate.

**1** ● Diffida aziendale

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ○ Sì, relativamente rilevante

**9** ○ Sì, ma in maniera non del tutto adeguata



**Aou Federico II**

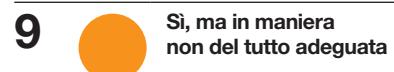
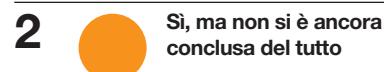
L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, ma non si è ancora del tutto conclusa.

Non ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo, non si sono superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl.

I dirigenti non effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione.

Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti. Non esiste un residuo significativo non speso del relativo fondo.

Sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, ma non del tutto adeguate.

**Aorn Ospedali Dei Colli**  
Monaldi - Cotugno - Cto

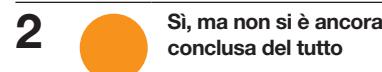
L'Azienda è stata sottoposta a diffida nel 2025. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, ma non si è ancora del tutto conclusa.

Non ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo, ma si sono superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl, motivo per cui l'Azienda è stata diffidata.

I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione, motivo per cui l'Azienda è stata diffidata.

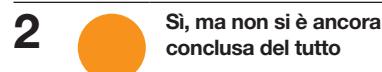
Gli incarichi professionali non sono regolarmente assegnati e attribuiti. Esiste un residuo significativo non speso del relativo fondo.

Sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, ma non del tutto adeguate.

**Ao S. Giuseppe Moscati**

L'Azienda è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, ma non si è ancora del tutto conclusa.

Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo, si sono superate le 5 guardie mensili ma non 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 effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione, motivo per cui l'Azienda è stata diffidata. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti. Non esiste un residuo significativo non speso del relativo fondo. Sono state adottate misure concrete e adeguate alla salute e sicurezza sul lavoro.



- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? **1**

È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)? **2**

Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero? **3**

È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl? **4**

È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL? **5**

I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione? **6**

Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti? **7**

Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi? **8**

L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)? **9**

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### CAMPANIA

#### Ospedale Evangelico Villa Betania

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025. Non è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale. Non ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo, ma si sono superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl.

I dirigenti non effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti ma esiste un residuo significativo non speso del relativo fondo. Sono state adottate misure concrete e adeguate alla salute e sicurezza sul lavoro.

**1** ●

**2** ●

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ○ Sì, relativamente rilevante

**9** ● Sì, in maniera adeguata

#### Aou San Giovanni di Dio Ruggi d'Aragona Salerno

L'Azienda è stata sottoposta nel 2025 a diffida da parte della segreteria aziendale Anaaoo per refertazione da remoto delle indagini di patologia clinica e a diffida da parte della segreteria regionale Anaaoo per i fondi contrattuali. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, ma non si è ancora del tutto conclusa. Non ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo, non si sono superate le 5 guardie mensili né 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 effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali non sono regolarmente assegnati e attribuiti. Esiste un residuo significativo non speso del relativo fondo. Sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, ma non del tutto adeguate.

**1** ● Diffida aziendale e regionale Anaaoo

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ○ Sì, relativamente rilevante

**9** ○ Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

#### Ao Sant'Anna e San Sebastiano Caserta

L'Azienda è stata sottoposta a diffida nel 2025. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, ma non si è ancora del tutto conclusa.

Non ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo, si sono superate le 5 guardie mensili ma non le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl.

I dirigenti non effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali non sono regolarmente assegnati e attribuiti ma non esiste un residuo significativo non speso del relativo fondo. Sono state adottate misure concrete e adeguate per la salute e sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida aziendale

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ●

**9** ● Sì, in maniera adeguata

## Aou Luigi Vanvitelli

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 e non è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale.

Non ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo, si sono superate le 5 guardie mensili ma non le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl.

I dirigenti non effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione.

Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti ma esiste un residuo significativo non speso del relativo fondo.

Sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, ma non del tutto adeguate.

1 

2 

3 

4 

5 

6 

7 

8  Sì, relativamente rilevante

9  Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

## Ao San Pio Benevento

L'Azienda è stata sottoposta a diffida nel 2025. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, ma non si è ancora del tutto conclusa.

Non ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo, ma sono superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl.

I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione.

Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti ma esiste un residuo significativo non speso del relativo fondo.

Sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, ma non del tutto adeguate.

1  Diffida aziendale

2  Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

3 

4 

5 

6 

7 

8  Sì, relativamente rilevante

9  Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

## IZS del Mezzogiorno

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non è del tutto conclusa.

Non ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo, non sono superate le 5 guardie mensili né 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 non effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione.

Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti.

Non esiste un residuo significativo non speso del relativo fondo.

Sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, ma non del tutto adeguate.

1 

2  Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

3 

4 

5 

6 

7 

8 

9  Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? 1

È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)? 2

Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero? 3

È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl? 4

È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL? 5

I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione? 6

Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti? 7

Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi? 8

L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)? 9

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### CAMPANIA



#### Int - Irccs "Fondazione Pascale"

L'Azienda è stata sottoposta a diffida nel 2025. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, ma non si è ancora del tutto conclusa.

Non ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo, non sono superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl.

I dirigenti non effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione.

Gli incarichi professionali non sono regolarmente assegnati e attribuiti e non esiste un residuo significativo non speso del relativo fondo.

Sono state adottate misure concrete e adeguate alla salute e sicurezza sul lavoro.

#### Arpa Campania

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

Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo, non sono superate le 5 guardie mensili ma si sono superate le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl, motivo per cui l'Azienda è stata diffidata.

I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione.

Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti ma esiste un residuo significativo non speso del relativo fondo.

Sono state adottate misure concrete e adeguate alla salute e sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida aziendale

**2** ● Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, in maniera adeguata

**1** ● Diffida aziendale

**2** ● No, ho diffidato

**3** ●

**4** ●

**5** ● Sì, ho diffidato

**6** ●

**7** ●

**8** ● Sì, molto rilevante

**9** ● Sì, in maniera adeguata

# Emilia Romagna

## LE STRUTTURE E IL PERSONALE

Aziende sanitarie\*

14

Medici\*\*

10.319



5.501



4.818

Dirigenti sanitari\*\*

598



361



237

## L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED CONTRO LE AZIENDE INADEMPIENTI

**DIFFIDATE**



\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anao

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### EMILIA ROMAGNA

Aou di Ferrara – Arcispedale Sant'Anna		Aou Modena		Aou Parma	
					
1	 Diffida aziendale e regionale Anaa	1	 Diffida aziendale e regionale Anaa	1	 Diffida aziendale e regionale Anaa
2	 Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto	2		2	 Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto
3	 Sì, ho diffidato	3		3	
4		4		4	
5		5		5	
6		6		6	
7		7		7	
8	 Non significativo	8		8	 Si relativamente rilevante
9	 Sì, in maniera adeguata	9	 Sì, in maniera adeguata	9	 Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

**Ausl Bologna**

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria aziendale Anao per mancata applicazione del Decreto Calabria, art. 11. e dalla segreteria regionale Anao riguardo la maturazione e la fruizione delle ferie. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non ancora conclusa. Non risultano violazioni dell'orario di lavoro per mancato riposo giornaliero, né sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità mensili. È stata rilevata reperibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali risultano regolarmente assegnati. È presente un residuo del fondo incarichi non significativo. Le misure per la salute e sicurezza risultano non del tutto adeguate.

Voto rapporti con la Direzione 5 su 5.

- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1 |  | Diffida aziendale e regionale Anao        |
| 2 |  | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |  |   |
| 4 |  |   |
| 5 |  |   |
| 6 |  |   |
| 7 |  |   |
| 8 |  | Non significativo                         |
| 9 |  | Sì, ma in maniera non del tutto adeguata  |

**Ausl Romagna**

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao nel 2025 riguardo la maturazione e la fruizione delle ferie. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non ancora conclusa. Non risultano violazioni dell'orario di lavoro per mancato riposo, né il superamento delle 5 guardie mensili e delle 10 pronte disponibilità. Gli incarichi professionali risultano regolarmente assegnati. È stata rilevata reperibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. È presente un residuo del fondo incarichi non significativo. Le misure per la salute e sicurezza risultano adeguate.

- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1 |  | Diffida aziendale e regionale Anao        |
| 2 |  | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |  |   |
| 4 |  |   |
| 5 |  |   |
| 6 |  |   |
| 7 |  |   |
| 8 |  | Non significativo                         |
| 9 |  | Sì, in maniera adeguata                   |

**Ausl Ferrara**

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao nel 2025 riguardo la maturazione e la fruizione delle ferie. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non ancora conclusa. Non risultano violazioni dell'orario di lavoro per mancato riposo, né il superamento delle 5 guardie mensili e delle 10 pronte disponibilità. Gli incarichi professionali risultano regolarmente assegnati. È stata rilevata reperibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali non risultano regolarmente assegnati e attribuiti. È presente un residuo molto rilevante del fondo incarichi. Le misure per la salute e sicurezza risultano adeguate.

Voto rapporti con la Direzione 4 su 5.

- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1 |  | Diffida aziendale e regionale Anao        |
| 2 |  | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |  |   |
| 4 |  |   |
| 5 |  |   |
| 6 |  |   |
| 7 |  |   |
| 8 |  | Sì, molto rilevante                       |
| 9 |  | Sì, in maniera adeguata                   |

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |   |
|---|---|
| Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | 1 |
| È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | 2 |
| Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | 3 |
| È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | 4 |
| È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | 5 |
| I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | 6 |
| Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | 7 |
| Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | 8 |
| L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | 9 |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### EMILIA ROMAGNA

#### Ausl Imola



L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria regionale Anaaoo nel 2025 riguardo la maturazione e la fruizione delle ferie. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non ancora conclusa. Non risultano violazioni dell'orario di lavoro per mancato riposo, né il superamento delle 5 guardie mensili e delle 10 pronte disponibilità. I contingenti minimi non risultano definiti in tutte le strutture. Non sono state rilevate reperibilità in sedi diverse da quelle assegnate. Gli incarichi professionali risultano regolarmente assegnati e attribuiti. È presente un residuo relativamente rilevante del fondo incarichi. Le misure per la salute e sicurezza risultano non del tutto adeguate.

**1** Diffida regionale Anaaoo

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ○ Sì, relativamente rilevante

**9** ○ Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

#### Ausl Modena



L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria regionale Anaaoo nel 2025 riguardo la maturazione e la fruizione delle ferie. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non ancora conclusa. Non risultano violazioni dell'orario di lavoro per mancato riposo, né il superamento delle 5 guardie mensili e delle 10 pronte disponibilità. Non sono state rilevate reperibilità in sedi diverse da quelle assegnate. Gli incarichi professionali risultano regolarmente assegnati e attribuiti. È presente un residuo relativamente rilevante del fondo incarichi. Le misure per la salute e sicurezza risultano non del tutto adeguate. Voto rapporti con la Direzione 3 su 5.

**1** Diffida regionale Anaaoo

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ○ Sì, relativamente rilevante

**9** ○ Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

#### Ausl Parma



L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria regionale Anaaoo nel 2025 riguardo la maturazione e la fruizione delle ferie. È stata avviata, ma non ancora conclusa, la contrattazione integrativa aziendale. Non risultano violazioni dell'orario di lavoro per mancato riposo, né il superamento delle 5 guardie e delle 10 pronte disponibilità mensili. Sono state segnalate inadempienze contrattuali per la mancata attribuzione di nuovi incarichi e la mancata convocazione dell'Organismo Paritetico. Non risultano residui del fondo incarichi. Le misure per la sicurezza sul lavoro sono adeguate.

**1** Diffida regionale Anaaoo

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ●

**9** ● Sì, in maniera adeguata

**Ausl Piacenza****Ausl  
Reggio Emilia**

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao nel 2025 riguardo la maturazione e la fruizione delle ferie. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non ancora conclusa. Non risultano violazioni dell'orario di lavoro per mancato riposo, né il superamento delle 5 guardie mensili e delle 10 pronte disponibilità. Non sono state segnalate reperibilità in sedi diverse da quelle assegnate. Gli incarichi sono regolarmente assegnati. È presente un residuo relativamente rilevante del fondo incarichi. Le misure per la sicurezza sul lavoro risultano adeguate. Voto rapporti con la Direzione 3 su 5 (si segnala in particolare la mancanza di puntualità nelle comunicazioni).

**1** Diffida regionale Anao

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Sì, relativamente rilevante

**9** Sì, in maniera adeguata

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao nel 2025 riguardo la maturazione e la fruizione delle ferie. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non ancora conclusa. Non risultano violazioni dell'orario di lavoro per mancato riposo né il superamento delle 5 guardie mensili. Sono state superate le 10 pronte disponibilità mensili. Non sono state rilevate reperibilità in sedi diverse da quelle assegnate. Gli incarichi professionali risultano regolarmente assegnati. Non esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi. Le misure per la sicurezza sul lavoro risultano adeguate. Voto rapporti con la Direzione 4 su 5.

**1** Diffida regionale Anao

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8**

**9** Sì, in maniera adeguata

**Istituto  
Ortopedico  
Rizzoli – Ircs**

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria aziendale Anao per inadempimenti contrattuali in merito alla sospensione di indennità rischio radiologico. L'Azienda è stata diffidata anche dalla segreteria regionale Anao nel 2025 riguardo la maturazione e la fruizione delle ferie. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non si è ancora conclusa. Sono emerse violazioni dell'orario di lavoro con mancato rispetto del riposo giornaliero. È stata rilevata reperibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. È presente un residuo relativamente rilevante del fondo incarichi. Si riferisce ritardo nella definizione e distribuzione dell'indennità di pronto soccorso e il mancato finanziamento delle prestazioni aggiuntive. Le misure per la salute e sicurezza risultano non del tutto adeguate.

**1** Diffida aziendale e regionale Anao

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Sì, relativamente rilevante

**9** Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

**1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempimenti contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?

**2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?

**3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?

**4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?

**5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?

**6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?

**7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?

**8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?

**9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### EMILIA ROMAGNA



#### Policlinico S. Orsola-Malpighi di Bologna

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria aziendale Anaaoo in merito alla imposizione di una fascia oraria fissa di timbratura per la dirigenza medica. Dopo la diffida, è stata modificata l'indicazione per la timbratura. L'Azienda è stata diffidata anche dalla segreteria regionale Anaaoo nel 2025 riguardo la maturazione e la fruizione delle ferie. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non ancora conclusa. Sono emerse violazioni dell'orario di lavoro con mancato rispetto del riposo giornaliero e superamento delle 5 guardie e 10 pronte disponibilità mensili. È stata rilevata reperibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. È presente un residuo non significativo del fondo incarichi. Le misure per la salute e sicurezza risultano non del tutto adeguate. Voto rapporti con la Direzione 3/4 su 5.

**1** ● Diffida aziendale e regionale Anaaoo

**2** ● Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, ma in maniera non del tutto adeguata



#### Arpa Emilia-Romagna

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria regionale Anaaoo nel 2025 riguardo la maturazione e la fruizione delle ferie. È stata conclusa la contrattazione integrativa aziendale. Non risultano violazioni dell'orario di lavoro per mancato riposo giornaliero, né sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità mensili. Gli incarichi professionali non risultano regolarmente assegnati e attribuiti. Non sono state rilevate reperibilità in sedi diverse da quelle assegnate. Non esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi. Le misure per la salute e sicurezza risultano adeguate. Voto rapporto con la Direzione 5 su 5.

**1** ● Diffida regionale Anaaoo

**2** ● Sì, e si è conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

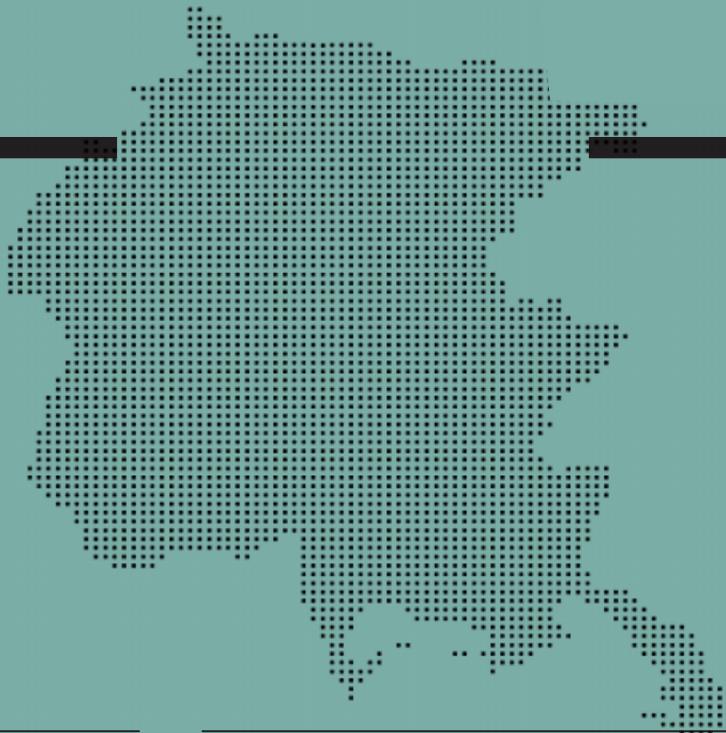
**6** ●

**7** ●

**8** ●

**9** ● Sì, in maniera adeguata

# Friuli- Venezia Giulia



## LE STRUTTURE E IL PERSONALE

### Aziende sanitarie\*

**5**

### Medici\*\*

**3.451**



**1.869**



**1.582**

### Dirigenti sanitari\*\*

**307**



**185**



**122**

## L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED CONTRO LE AZIENDE INADEMPIENTI

**DIFFIDATE**



\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anao

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### As Friuli Occidentale

L'Azienda è stata sottoposta a diffida nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anao; è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale e non è stato violato l'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità e sono stati distribuiti gli incarichi professionali con residuo fisiologico del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera parziale, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida aziendale e regionale Anao

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ○ Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

### Asu Giuliano Isontina

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anao; non è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale ed è stato violato l'orario di lavoro, superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, non eseguite su sedi diverse; sono stati distribuiti gli incarichi professionali senza residui del fondo di posizione. I contingenti minimi non sono definiti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera parziale, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida regionale Anao

**2** ●

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ●

**9** ○ Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

### Asu Friuli Centrale

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anao; è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale ed è stato violato l'orario di lavoro, superate le 5 guardie mensili ma non le 10 pronte disponibilità, eseguite su sedi diverse; sono stati distribuiti gli incarichi professionali senza residui del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera parziale, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida regionale Anao

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ○ Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

## Irccts "Burlo Garofalo" Trieste



L'Azienda è stata sottoposta a diffida nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale, non è stato violato l'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie mensili ma le 10 pronte disponibilità si, non eseguite su sedi diverse; sono stati distribuiti gli incarichi professionali senza residui del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera parziale, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |                                       |   |
|---|---------------------------------------|---|
| 1 | <span style="color: red;">●</span>    | Diffida aziendale e regionale Anaaoo      |
| 2 | <span style="color: orange;">●</span> | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 | <span style="color: green;">●</span>  |   |
| 4 | <span style="color: green;">●</span>  |   |
| 5 | <span style="color: red;">●</span>    | Sì, ho diffidato                          |
| 6 | <span style="color: green;">●</span>  |   |
| 7 | <span style="color: green;">●</span>  |   |
| 8 | <span style="color: green;">●</span>  | Non significativo                         |
| 9 | <span style="color: orange;">●</span> | Sì, ma in maniera non del tutto adeguata  |

## Irccts "Centro di Riferimento Oncologico" di Aviano



L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale, non è stato violato l'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, non eseguite su sedi diverse; sono stati distribuiti gli incarichi professionali senza residui del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |                                       |   |
|---|---------------------------------------|---|
| 1 | <span style="color: red;">●</span>    | Diffida regionale Anaaoo                  |
| 2 | <span style="color: orange;">●</span> | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 | <span style="color: green;">●</span>  |   |
| 4 | <span style="color: green;">●</span>  |   |
| 5 | <span style="color: green;">●</span>  |   |
| 6 | <span style="color: green;">●</span>  |   |
| 7 | <span style="color: green;">●</span>  |   |
| 8 | <span style="color: green;">●</span>  | Non significativo                         |
| 9 | <span style="color: green;">●</span>  | Sì, in maniera adeguata                   |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |   |                                       |
|---|---|---------------------------------------|
| 1 | Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | <span style="color: red;">●</span>    |
| 2 | È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | <span style="color: orange;">●</span> |
| 3 | Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | <span style="color: green;">●</span>  |
| 4 | È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | <span style="color: green;">●</span>  |
| 5 | È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | <span style="color: green;">●</span>  |
| 6 | I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | <span style="color: green;">●</span>  |
| 7 | Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | <span style="color: green;">●</span>  |
| 8 | Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | <span style="color: green;">●</span>  |
| 9 | L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | <span style="color: orange;">●</span> |



# Lazio

## LE STRUTTURE E IL PERSONALE

Aziende sanitarie\*

**21**

Medici\*\*

**20.253**



**10.939**  
**9.314**

Dirigenti sanitari\*\*

**1.235**



**753**  
**482**

## L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED CONTRO LE AZIENDE INADEMPIENTI

**DIFFIDATE**



\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anaaoo

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?



### Asl Roma 1

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria aziendale. La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa. Vi sono violazioni dell'orario di lavoro, sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili e tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati e nel relativo fondo non vi sono residui rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

### Asl Roma 2

La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa. Non ci sono violazioni dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili e tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e nel relativo fondo non vi sono residui rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

### Asl Roma 3

La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa. Non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, sono state superate le 5 guardie ma non le 10 pronte disponibilità mensili e tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e nel relativo fondo non vi sono residui rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

**1** Diffida aziendale

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Sì, relativamente rilevante

**9** Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

**1**

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Non significativo

**9** Sì, in maniera adeguata

**1**

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8**

**9** Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

**Asl Roma 4**

La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa. Non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili e tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi non sono stati regolarmente assegnati e nel relativo fondo vi sono residui relativamente rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

- |   |  |
|---|--|
| 1 |  |
| 2 |  |
| 3 |  |
| 4 |  |
| 5 |  |
| 6 |  |
| 7 |  |
| 8 |  |
| 9 |  |

**Asl Roma 5**

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria aziendale. La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa. Non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili ma tali servizi sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati ma nel relativo fondo non vi sono residui rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

- |   |  |
|---|--|
| 1 |  |
| 2 |  |
| 3 |  |
| 4 |  |
| 5 |  |
| 6 |  |
| 7 |  |
| 8 |  |
| 9 |  |

**Asl Roma 6**

La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa. Non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili ma tali servizi sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e nel relativo fondo non vi sono residui significativi. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

- |   |  |
|---|--|
| 1 |  |
| 2 |  |
| 3 |  |
| 4 |  |
| 5 |  |
| 6 |  |
| 7 |  |
| 8 |  |
| 9 |  |

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |   |
|---|---|
| Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | 1 |
| È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | 2 |
| Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | 3 |
| È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | 4 |
| È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | 5 |
| I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | 6 |
| Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | 7 |
| Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | 8 |
| L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | 9 |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### LAZIO

#### Asl Frosinone

La contrattazione integrativa aziendale non è stata avviata. Vi sono violazioni dell'orario di lavoro, sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili ma tali servizi sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati ma nel relativo fondo vi sono residui rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

#### Asl Latina

La contrattazione integrativa aziendale non è stata avviata. Vi sono violazioni dell'orario di lavoro, sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili e tali servizi sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati e nel relativo fondo vi sono residui relativamente rilevanti. L'Azienda non ha adottato, infine, in maniera adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

#### Asl Rieti

L'Azienda è stata denunciata dalla segreteria regionale Anaa per condotta antisindacale. La contrattazione integrativa aziendale non è stata avviata. Non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili ma tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati e nel relativo fondo vi sono residui rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

**1** ●

**2** ●

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Si, molto rilevante

**9** ● Si, in maniera adeguata

**1** ●

**2** ●

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Si, relativamente rilevante

**9** ●

**1** ● Diffida regionale Anaa

**2** ●

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ●

**9** ● Si, ma in maniera non del tutto adeguata

**Asl Viterbo**

La contrattazione integrativa aziendale non è stata avviata. Vi sono violazioni dell'orario di lavoro, sono state superate le 5 guardie ma non le 10 pronte disponibilità mensili e tali servizi sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati e nel relativo fondo vi sono residui relativamente rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

- |   |                             |
|---|-----------------------------|
| 1 |                             |
| 2 |                             |
| 3 |                             |
| 4 |                             |
| 5 |                             |
| 6 |                             |
| 7 |                             |
| 8 | Sì, relativamente rilevante |
| 9 | Sì, in maniera adeguata     |

**Ao S. Giovanni Addolorata**

La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa. Non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili e tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati ma nel relativo fondo vi sono residui relativamente rilevanti L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

- |   |   |
|---|---|
| 1 |   |
| 2 | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |   |
| 4 |   |
| 5 |   |
| 6 |   |
| 7 |   |
| 8 | Sì, relativamente rilevante               |
| 9 | Sì, ma in maniera non del tutto adeguata  |

**Ao S. Camillo – Forlanini**

La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa. Non vi sono violazioni dell'orario di lavoro ma sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili e tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati e nel relativo fondo vi sono residui relativamente rilevanti L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

- |   |   |
|---|---|
| 1 |   |
| 2 | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |   |
| 4 |   |
| 5 |   |
| 6 |   |
| 7 |   |
| 8 | Sì, relativamente rilevante               |
| 9 | Sì, in maniera adeguata                   |

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |          |
|---|----------|
| Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | <b>1</b> |
| È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | <b>2</b> |
| Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | <b>3</b> |
| È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | <b>4</b> |
| È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | <b>5</b> |
| I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | <b>6</b> |
| Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | <b>7</b> |
| Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | <b>8</b> |
| L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | <b>9</b> |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### Ao S. Andrea

La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa. Vi sono violazioni dell'orario di lavoro ma non sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili e tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati e nel relativo fondo vi sono residui rilevanti L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro

**1** 

**2**  Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** 

**4** 

**5** 

**6** 

**7** 

**8**  Sì, molto rilevante

**9**  Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

### Aou Policlinico Umberto I

La contrattazione integrativa aziendale non è stata avviata. Non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, sono state superate le 5 guardie ma non le 10 pronte disponibilità mensili e tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati e nel relativo fondo vi sono residui relativamente rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro

**1** 

**2** 

**3** 

**4** 

**5** 

**6** 

**7** 

**8**  Sì, relativamente rilevante

**9**  Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

### Ares 118

La contrattazione integrativa aziendale non è stata avviata. Non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili e tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati e nel relativo fondo vi sono residui rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

**1** 

**2** 

**3** 

**4** 

**5** 

**6** 

**7** 

**8**  Sì, molto rilevante

**9**  Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

**Arpa Lazio**

La contrattazione integrativa aziendale non è stata avviata. Non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili e tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati e nel relativo fondo vi sono residui relativamente rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

- |   |  |
|---|--|
| 1 |  |
| 2 |  |
| 3 |  |
| 4 |  |
| 5 |  |
| 6 |  |
| 7 |  |
| 8 | Sì, molto rilevante                      |
| 9 | Sì, ma in maniera non del tutto adeguata |

**Ifo Irccs**

La contrattazione integrativa aziendale si è conclusa. Non ci sono violazioni dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie ma sono state superate le 10 pronte disponibilità mensili e tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e nel relativo fondo non vi sono residui rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

- |   |  |
|---|--|
| 1 |  |
| 2 | Sì, e si è conclusa del tutto            |
| 3 |  |
| 4 |  |
| 5 |  |
| 6 |  |
| 7 |  |
| 8 | Non significativo                        |
| 9 | Sì, ma in maniera non del tutto adeguata |

**Fondazione Policlinico Tor Vergata**

La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa. Non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili ma tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati ma nel relativo fondo vi sono residui relativamente rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

- |   |   |
|---|---|
| 1 |   |
| 2 | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |   |
| 4 |   |
| 5 |   |
| 6 |   |
| 7 |   |
| 8 | Sì, relativamente rilevante               |
| 9 | Sì in maniera adeguata                    |

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |          |
|---|----------|
| Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | <b>1</b> |
| È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | <b>2</b> |
| Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | <b>3</b> |
| È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | <b>4</b> |
| È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | <b>5</b> |
| I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | <b>6</b> |
| Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | <b>7</b> |
| Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | <b>8</b> |
| L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | <b>9</b> |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### LAZIO

#### Irccs Spallanzani

La contrattazione integrativa aziendale si è conclusa. Non ci sono violazioni dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili e tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati ma nel relativo fondo non vi sono residui rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

#### Izs Lazio e Toscana

La contrattazione integrativa aziendale non è stata avviata. Non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili e tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati ma nel relativo fondo vi sono residui relativamente rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

#### Ospedale Israelinico

La contrattazione integrativa aziendale non è stata avviata. Non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili e tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati ma nel relativo fondo non vi sono residui rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

**1** 

**2**  Si, e si è conclusa del tutto

**3** 

**4** 

**5** 

**6** 

**7** 

**8**  Non significativo

**9**  Si, ma in maniera non del tutto adeguata

**1** 

**2** 

**3** 

**4** 

**5** 

**6** 

**7** 

**8**  Si, relativamente rilevante

**9**  Si, in maniera adeguata

**1** 

**2** 

**3** 

**4** 

**5** 

**6** 

**7** 

**8** 

**9**  Si, ma in maniera non del tutto adeguata

# Liguria

## LE STRUTTURE E IL PERSONALE

Aziende sanitarie\*

**10**

Medici\*\*

**3.448**



**1.908**



**1.540**

Dirigenti sanitari\*\*

**307**



**187**



**120**

## L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED CONTRO LE AZIENDE INADEMPIENTI

**DIFFIDATE**



\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anao

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### LIGURIA

#### Asl 1 Imperiese

L'Azienda non è stata diffidata. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non si è ancora conclusa. Non risultano violazioni dell'orario di lavoro per mancato riposo giornaliero. Sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità. Non sono state segnalate reperibilità in sedi diverse da quelle assegnate. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati. È presente un residuo molto rilevante del fondo incarichi. Le misure per la salute e sicurezza risultano non del tutto adeguate. Voto rapporti con la Direzione 3,5 su 5.

**1**

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Sì, molto rilevante

**9** Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

#### Asl 2 Savonese

L'Azienda non è stata diffidata. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non si è ancora conclusa. Non risultano violazioni dell'orario di lavoro per mancato riposo giornaliero né il superamento delle 5 guardie mensili. Sono state superate invece le 10 pronte disponibilità mensili. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati. È presente un residuo relativamente rilevante del fondo incarichi. Le misure per la salute e sicurezza risultano adeguate.

**1**

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Sì, relativamente rilevante

**9** Sì, in maniera adeguata

#### Asl 3 Genovese

L'Azienda è stata sottoposta a diffida da parte della segreteria aziendale Anao per superamento delle 5 guardie e delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl. È stata rilevata l'effettuazione di reperibilità o guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali non risultano pienamente regolari. È presente un residuo rilevante del fondo incarichi. Si evidenzia un problema diffuso di provvedimenti disciplinari scorretti e vessatori, con numerosi ricorsi all'Ispettorato del lavoro accolti. Diverse direzioni di Struttura Complessa non rispettano i diritti dei dirigenti e adottano atteggiamenti irrispettosi verso chi li rivendica. Appare necessario un intervento sui rapporti con i direttori di Struttura Complessa, spesso condizionati dalle direzioni sanitarie e amministrative. Voto rapporti con la Direzione 3 su 5.

**1** Diffida aziendale

**2** Sì, e si è conclusa del tutto

**3**

**4** Sì, ho diffidato

**5** Sì, ho diffidato

**6**

**7**

**8** Sì, molto rilevante

**9** Sì, ma in maniera non del tutto adeguata



## Asl 4 Chiavarese

L'Azienda non è stata diffidata. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non si è ancora conclusa. Non risultano violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto del riposo giornaliero, né sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità. Non sono state segnalate reperibilità in sedi diverse da quelle assegnate. Esiste un residuo non speso non significativo del fondo incarichi. Le misure per la salute e sicurezza risultano non del tutto adeguate. Voto rapporti con la Direzione 2 su 5 (poca partecipazione a trattare su tematiche particolari).

- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1 |  |   |
| 2 |  | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |  |   |
| 4 |  |   |
| 5 |  |   |
| 6 |  |   |
| 7 |  |   |
| 8 |  | Non significativo                         |
| 9 |  | Sì, ma in maniera non del tutto adeguata  |

## Asl 5 Spezzino

L'Azienda è stata sottoposta a diffida da parte della segreteria aziendale Anao per inadempimenti contrattuali in merito a reperibilità pomeridiane, non è stato firmato per questo motivo il CIA. Sono emerse violazioni dell'orario di lavoro con mancato rispetto del riposo giornaliero. È presente un residuo relativamente rilevante del fondo incarichi. La trattativa procede in modo sbilanciato a favore dell'azienda, che applica rigidamente le norme solo quando le convengono, alimentando distanza, frustrazione e un progressivo allontanamento dei medici dalla loro professione. Risulta difficile avere indicazione su ordine del giorno degli incontri in tempi congrui. Le misure per la salute e sicurezza risultano non del tutto adeguate. Voto rapporti con la Direzione 3,5 su 5.

- |   |  |  |
|---|--|--|
| 1 |  | Diffida aziendale                        |
| 2 |  | Sì, e si è conclusa del tutto            |
| 3 |  |  |
| 4 |  |  |
| 5 |  |  |
| 6 |  |  |
| 7 |  |  |
| 8 |  | Si, relativamente rilevante              |
| 9 |  | Sì, ma in maniera non del tutto adeguata |

LIGURIA

## Arpal

L'Azienda è stata sottoposta a diffida da parte della segreteria aziendale Anao per mancata attivazione della contrattazione integrativa aziendale. Inoltre è stata diffidata per violazioni dell'orario di lavoro con mancato rispetto del riposo giornaliero, superamento delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl e per l'effettuazione di reperibilità in sedi diverse da quelle di assegnazione. Gli incarichi professionali risultano regolarmente assegnati. È presente un residuo molto rilevante del fondo incarichi. Le misure per la salute e sicurezza risultano adeguate.

- |   |  |                         |
|---|--|-------------------------|
| 1 |  | Diffida aziendale       |
| 2 |  | No, ho diffidato        |
| 3 |  |                         |
| 4 |  |                         |
| 5 |  | Sì, ho diffidato        |
| 6 |  | Sì, ho diffidato        |
| 7 |  |                         |
| 8 |  | Si, molto rilevante     |
| 9 |  | Sì, in maniera adeguata |

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |  |   |
|--|---|
| Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempimenti contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | 1 |
| È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?  | 2 |
| Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?  | 3 |
| È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?  | 4 |
| È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?  | 5 |
| I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?   | 6 |
| Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?  | 7 |
| Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?   | 8 |
| L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?  | 9 |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### Eo Ospedali Galliera



L'Azienda è stata sottoposta a diffida da parte della segreteria aziendale Anao per inadempienze contrattuali in merito al mancato pagamento della retribuzione di risultato. La contrattazione integrativa aziendale non risulta avviata. Non risultano violazioni dell'orario di lavoro per mancato riposo giornaliero, né del superamento delle 5 guardie e 10 pronte disponibilità mensili. Non sono state evidenziate reperibilità in sedi diverse da quelle assegnate. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati. È presente un residuo del fondo incarichi non significativo. Le misure per la salute e sicurezza risultano non del tutto adeguate.

**1** Diffida aziendale

**2**

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Non significativo

**9** Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

### Irccts Aou San Martino



L'Azienda è stata sottoposta a diffida da parte della segreteria aziendale Anao per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero. È stata conclusa la contrattazione integrativa aziendale. Non risulta il superamento delle 5 guardie né delle 10 pronte disponibilità mensili. Non sono state segnalate reperibilità in sedi diverse da quelle assegnate. Gli incarichi sono regolarmente assegnati. È presente un residuo del fondo incarichi non significativo. Le misure per la salute e sicurezza risultano non del tutto adeguate.

**1** Diffida aziendale

**2** Sì, e si è conclusa del tutto

**3** Sì, ho diffidato

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Non significativo

**9** Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

### Irccts Istituto Giannina Gaslini



L'Azienda non è stata diffidata. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non si è ancora conclusa. Non risultano violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto del riposo giornaliero, né il superamento delle 5 guardie e delle 10 pronte disponibilità mensili. È stata rilevata l'effettuazione di reperibilità o guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati. È presente un residuo del fondo incarichi non significativo. Le misure per la salute e sicurezza risultano non del tutto adeguate.

**1**

**2** Sì, ma non si è conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Non significativo

**9** Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

## Ospedale Evangelico Internazionale

L'Azienda non è stata diffidata. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non ancora conclusa. Non risultano violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto del riposo giornaliero. Sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl. I contingenti minimi non risultano definiti in tutte le strutture. Non si rilevano reperibilità in sedi diverse da quelle assegnate. Gli incarichi non risultano regolarmente assegnati e attribuiti. Non esiste un residuo non speso degli incarichi. L'Azienda ha adottato misure per la salute e sicurezza sul lavoro.

- |   |  |
|---|--|
| 1 | <span style="color: green;">●</span>                                     |
| 2 | <span style="color: orange;">●</span> Sì, ma non si è conclusa del tutto |
| 3 | <span style="color: green;">●</span>                                     |
| 4 | <span style="color: red;">●</span>                                       |
| 5 | <span style="color: red;">●</span>                                       |
| 6 | <span style="color: green;">●</span>                                     |
| 7 | <span style="color: red;">●</span>                                       |
| 8 | <span style="color: green;">●</span>                                     |
| 9 | <span style="color: green;">●</span> Sì, in maniera adeguata             |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? |
| 2 | È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   |
| 3 | Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   |
| 4 | È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   |
| 5 | È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   |
| 6 | I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  |
| 7 | Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   |
| 8 | Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  |
| 9 | L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   |



# Lombardia

## LE STRUTTURE E IL PERSONALE

Aziende sanitarie\*

**37**

Medici\*\*

**10.763**



**5.812**



**4.951**

Dirigenti sanitari\*\*

**867**



**529**



**338**

L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED  
CONTRO LE AZIENDE  
INADEMPIENTI

**DIFFIDATE**



\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anao

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### LOMBARDIA



#### Asst Bergamo Est

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale senza esserci state violazioni dell'orario di lavoro; sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, non eseguite però su diverse sedi. Non sono stati distribuiti gli incarichi professionali con un residuo significativo del fondo di posizione. I contingenti minimi non sono stati definiti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.



#### Asst Brianza

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale e ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, eseguite peraltro su diverse sedi. Sono stati distribuiti gli incarichi professionali con un residuo non significativo del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.



#### Asst Crema

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale e non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, non eseguite su diverse sedi. Sono stati distribuiti gli incarichi professionali con un residuo non significativo del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1** Diffida regionale Anaaoo

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ○ Sì, relativamente rilevante

**9** ○ Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

**1** Diffida regionale Anaaoo

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, in maniera adeguata

**1** Diffida regionale Anaaoo

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ○ Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

## Asst Cremona



L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale e non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, non eseguite però su diverse sedi. Sono stati distribuiti gli incarichi professionali con un residuo non significativo del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |   |
|---|---|
| 1 | <span style="color: red;">●</span> Diffida regionale Anaaoo                     |
| 2 | <span style="color: orange;">●</span> Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 4 | <span style="color: red;">●</span>  |
| 5 | <span style="color: red;">●</span>  |
| 6 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 7 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 8 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 9 | <span style="color: orange;">●</span> Sì, ma in maniera non del tutto adeguata  |

## Asst Fatebenefratelli Sacco



L'Azienda è stata sottoposta a diffida nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata conclusa la contrattazione integrativa aziendale e ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili ma le 10 pronte disponibilità, eseguite peraltro su diverse sedi. Sono stati distribuiti gli incarichi professionali con un residuo significativo del fondo di posizione. I contingenti minimi non sono stati definiti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |   |
|---|---|
| 1 | <span style="color: red;">●</span> Diffida aziendale e regionale Anaaoo |
| 2 | <span style="color: green;">●</span> Sì, e si è conclusa del tutto      |
| 3 | <span style="color: red;">●</span>                                      |
| 4 | <span style="color: green;">●</span>                                    |
| 5 | <span style="color: red;">●</span>                                      |
| 6 | <span style="color: red;">●</span>                                      |
| 7 | <span style="color: green;">●</span>                                    |
| 8 | <span style="color: red;">●</span> Sì, molto rilevante                  |
| 9 | <span style="color: green;">●</span> Sì, in maniera adeguata            |

## Asst Franciacorta

LOMBARDIA



L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale e non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, eseguite però su diverse sedi. Sono stati distribuiti gli incarichi professionali con un residuo relativamente significativo del fondo di posizione. I contingenti minimi non sono stati definiti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |   |
|---|---|
| 1 | <span style="color: red;">●</span> Diffida regionale Anaaoo                     |
| 2 | <span style="color: orange;">●</span> Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 4 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 5 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 6 | <span style="color: red;">●</span>  |
| 7 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 8 | <span style="color: orange;">●</span> Sì, relativamente rilevante               |
| 9 | <span style="color: green;">●</span> Sì, in maniera adeguata                    |

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |          |
|---|----------|
| Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | <b>1</b> |
| È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | <b>2</b> |
| Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | <b>3</b> |
| È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | <b>4</b> |
| È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | <b>5</b> |
| I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | <b>6</b> |
| Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | <b>7</b> |
| Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | <b>8</b> |
| L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | <b>9</b> |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### LOMBARDIA



#### Asst Gaetano Pini

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale e non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, eseguite però su diverse sedi. Non sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con un residuo non significativo del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.



#### Asst Garda

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale e non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, eseguite però su diverse sedi. Sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con un residuo non significativo del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.



#### Asst Lariana

L'Azienda è stata sottoposta a diffida nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale e ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, eseguite peraltro su diverse sedi. Non sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con un residuo relativamente rilevante del fondo di posizione. È in corso il confronto per adeguare gli incarichi al nuovo contratto nazionale. I contingenti minimi non sono stati definiti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1** Diffida regionale Anaaao

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Non significativo

**9** Sì, in maniera adeguata

**1** Diffida regionale Anaaao

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Non significativo

**9** Sì, in maniera adeguata

**1** Diffida aziendale e regionale Anaaao

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Sì, relativamente rilevante

**9** Sì, in maniera adeguata

## Asst Lecco



L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale e ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, non eseguite su diverse sedi. Sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con un residuo relativamente significativo del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1 |  | Diffida regionale Anaaao                  |
| 2 |  | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |  | Sì, ho diffidato                          |
| 4 |  |   |
| 5 |  |   |
| 6 |  |   |
| 7 |  |   |
| 8 |  | Sì, relativamente rilevante               |
| 9 |  | Sì, in maniera adeguata                   |

## Asst Lodi



L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata conclusa la contrattazione integrativa aziendale e non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, non eseguite su diverse sedi. Non sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con un residuo non significativo del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |  |                               |
|---|--|-------------------------------|
| 1 |  | Diffida regionale Anaaao      |
| 2 |  | Sì, e si è conclusa del tutto |
| 3 |  |                               |
| 4 |  |                               |
| 5 |  |                               |
| 6 |  |                               |
| 7 |  |                               |
| 8 |  | Non significativo             |
| 9 |  | Sì, in maniera adeguata       |

## Asst Mantova



L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale e non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, eseguite peraltro su diverse sedi. Sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con un residuo non significativo del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1 |  | Diffida regionale Anaaao                  |
| 2 |  | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |  |   |
| 4 |  |   |
| 5 |  |   |
| 6 |  |   |
| 7 |  |   |
| 8 |  | Non significativo                         |
| 9 |  | Sì, in maniera adeguata                   |

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |   |
|---|---|
| Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | 1 |
| È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | 2 |
| Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | 3 |
| È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | 4 |
| È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | 5 |
| I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | 6 |
| Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | 7 |
| Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | 8 |
| L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | 9 |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### LOMBARDIA

#### Asst Melegnano e Martesana

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anao; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata conclusa la contrattazione integrativa aziendale e non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, non eseguite su diverse sedi. Sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con un residuo non significativo del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida regionale Anao

**2** ● Sì, e si è conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, in maniera adeguata

#### Asst Ovest Milanese

L'Azienda è stata sottoposta a diffida nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anao; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale e ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, eseguite peraltro su diverse sedi. Sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con un residuo non rilevante del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida aziendale e regionale Anao

**2** ● Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ● Sì, ho diffidato

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, in maniera adeguata

#### Asst Papa Giovanni XXIII

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anao; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata conclusa la contrattazione integrativa aziendale e ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, eseguite comunque su diverse sedi. Sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con un residuo significativo del fondo di posizione, pertanto nel 2025 sono state adeguate le variabili aziendali. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida regionale Anao

**2** ● Sì, e si è conclusa del tutto

**3** ● Sì, ho diffidato

**4** ●

**5** ●

**6** ● Sì, ho diffidato

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, in maniera adeguata

**Asst Pavia**

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale e non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, non eseguite peraltro su diverse sedi. Sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con un residuo relativamente rilevante del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1 |  | Diffida regionale Anaaoo                  |
| 2 |  | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |  |   |
| 4 |  |   |
| 5 |  |   |
| 6 |  |   |
| 7 |  |   |
| 8 |  | Sì, relativamente rilevante               |
| 9 |  | Sì, in maniera adeguata                   |

**Asst Rhodense**

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; non è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, eseguite peraltro su diverse sedi. Sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali senza un residuo del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |  |                          |
|---|--|--------------------------|
| 1 |  | Diffida regionale Anaaoo |
| 2 |  |                          |
| 3 |  |                          |
| 4 |  |                          |
| 5 |  |                          |
| 6 |  |                          |
| 7 |  |                          |
| 8 |  |                          |
| 9 |  | Sì, in maniera adeguata  |

**Asst Santi Paolo e Carlo**

L'Azienda è stata sottoposta a diffida nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; non è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, eseguite peraltro su diverse sedi. Non sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con un rilevante residuo del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1 |  | Diffida aziendale e regionale Anaaoo      |
| 2 |  | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |  |   |
| 4 |  | Sì, ho diffidato                          |
| 5 |  |   |
| 6 |  | Sì, ho diffidato                          |
| 7 |  |   |
| 8 |  | Sì, molto rilevante                       |
| 9 |  | Sì, ma in maniera non del tutto adeguata  |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |          |
|---|----------|
| Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | <b>1</b> |
| È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | <b>2</b> |
| Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | <b>3</b> |
| È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | <b>4</b> |
| È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | <b>5</b> |
| I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | <b>6</b> |
| Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | <b>7</b> |
| Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | <b>8</b> |
| L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | <b>9</b> |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### LOMBARDIA

#### Asst Sette Laghi

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili ma le 10 pronte disponibilità, non eseguite su diverse sedi. Non sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con un residuo rilevante del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida regionale Anaaoo

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Sì, molto rilevante

**9** ● Sì, in maniera adeguata

#### Asst Spedali Civili di Brescia

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, eseguite peraltro su diverse sedi. Non sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con un residuo rilevante del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida regionale Anaaoo

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ● Sì, ho diffidato

**6** ●

**7** ●

**8** ○ Sì, relativamente rilevante

**9** ○ Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

#### Asst Valcamonica

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, non eseguite su diverse sedi. Sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con un residuo non rilevante del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida regionale Anaaoo

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Sì, in maniera adeguata

**9** ● Sì, in maniera adeguata

## Asst Valle Olona

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata conclusa la contrattazione integrativa aziendale, non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, eseguite però su diverse sedi. Sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con un residuo non rilevante del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |   |
|---|---|
| 1 |  Diffida regionale Anaaoo      |
| 2 |  Sì, e si è conclusa del tutto |
| 3 |                                |
| 4 |                                |
| 5 |                                |
| 6 |                                |
| 7 |                                |
| 8 |  Non significativo             |
| 9 |  Sì, in maniera adeguata       |

## Asst Valtellina e Alto Lario

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, non eseguite però su diverse sedi. Sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con un residuo rilevante del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |  |
|---|--|
| 1 |  Diffida regionale Anaaoo           |
| 2 |  Sì, ma non si è conclusa del tutto |
| 3 |                                     |
| 4 |                                     |
| 5 |                                     |
| 6 |                                     |
| 7 |                                     |
| 8 |  Sì, relativamente rilevante        |
| 9 |  Sì, in maniera adeguata            |

## Asst Grande Ospedale Metropolitano Niguarda

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, non eseguite su diverse sedi. Sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con un residuo rilevante del fondo di posizione L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |  |
|---|--|
| 1 |  Diffida regionale Anaaoo           |
| 2 |  Sì, ma non si è conclusa del tutto |
| 3 |                                     |
| 4 |                                     |
| 5 |                                     |
| 6 |                                     |
| 7 |                                     |
| 8 |  Sì, molto rilevante                |
| 9 |  Sì, in maniera adeguata            |

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |   |
|---|---|
| Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | 1 |
| È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | 2 |
| Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | 3 |
| È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | 4 |
| È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | 5 |
| I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | 6 |
| Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | 7 |
| Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | 8 |
| L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | 9 |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### Ats Brescia



### Ats Città Metropolitana Milano



### Ats Insubria



L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, eseguite però su diverse sedi. Sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con un residuo rilevante del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, non eseguite su diverse sedi. Non sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con un residuo rilevante del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, non eseguite su diverse sedi. Non sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con un residuo non significativo del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida regionale Anaaoo

**2** ● Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Sì, relativamente rilevante

**9** ● Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

**1** ● Diffida regionale Anaaoo

**2** ● Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Sì, molto rilevante

**9** ● Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

**1** ● Diffida regionale Anaaoo

**2** ● Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, in maniera adeguata

## Ats Pavia



LOMBARDIA

## Ats Val Padana



L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, eseguite su diverse sedi. Sono stati distribuiti gli incarichi professionali con un residuo relativamente rilevante del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

1 Diffida regionale Anaaao

2 Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

3

4

5 Diffida regionale Anaaao

6

7

8 Sì, relativamente rilevante

9 Sì, in maniera adeguata

## Fondazione Irccts Ca' Granda

Ospedale Maggiore  
Policlinico



L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, eseguite su diverse sedi. Sono stati distribuiti gli incarichi professionali senza un residuo rilevante del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

1 Diffida regionale Anaaao

2 Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

3

4

5

6

7

8

9 Sì, in maniera adeguata

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? 1

È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)? 2

Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero? 3

È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl? 4

È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL? 5

I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione? 6

Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti? 7

Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi? 8

L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)? 9

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### LOMBARDIA

Fondazione Irccs Istituto Nazionale dei Tumori Milano		Fondazione Irccs Istituto Neurologico Carlo Besta		Fondazione Irccs Policlinico S. Matteo Pavia	
<b>1</b>	Diffida regionale Anao	<b>1</b>	Diffida regionale Anao	<b>1</b>	Diffida regionale Anao
<b>2</b>	○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto	<b>2</b>	○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto	<b>2</b>	● Sì, e si è conclusa del tutto
<b>3</b>	●	<b>3</b>	●	<b>3</b>	●
<b>4</b>	●	<b>4</b>	●	<b>4</b>	●
<b>5</b>	●	<b>5</b>	●	<b>5</b>	●
<b>6</b>	●	<b>6</b>	●	<b>6</b>	●
<b>7</b>	●	<b>7</b>	●	<b>7</b>	●
<b>8</b>	● Non significativo	<b>8</b>	● Non significativo	<b>8</b>	● Non significativo
<b>9</b>	○ Sì, ma in maniera non del tutto adeguata	<b>9</b>	● Sì, in maniera adeguata	<b>9</b>	● Sì, in maniera adeguata

## Fondazione Irccs S. Gerardo dei Tintori Monza

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, non eseguite su diverse sedi. Sono stati distribuiti gli incarichi professionali con un residuo non significativo del fondo di posizione. I contingenti minimi non sono stati definiti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1 |  | Diffida regionale Anaaoo                  |
| 2 |  | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |  |   |
| 4 |  |   |
| 5 |  |   |
| 6 |  |   |
| 7 |  |   |
| 8 |  | Non significativo                         |
| 9 |  | Sì, in maniera adeguata                   |

## ASP Istituti Milanesi Martinitt e Stelline e Pio Albergo Trivulzio

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; non è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, non eseguite su diverse sedi. Non sono stati distribuiti gli incarichi professionali con un residuo relativamente rilevante del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |  |                             |
|---|--|-----------------------------|
| 1 |  | Diffida regionale Anaaoo    |
| 2 |  |                             |
| 3 |  |                             |
| 4 |  |                             |
| 5 |  |                             |
| 6 |  |                             |
| 7 |  |                             |
| 8 |  | Sì, relativamente rilevante |
| 9 |  | Sì, in maniera adeguata     |

LOMBARDIA

## Arpa Lombardia

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata conclusa la contrattazione integrativa aziendale senza esserci state violazioni dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, non eseguite su diverse sedi. Sono stati distribuiti gli incarichi professionali senza un residuo significativo del fondo di posizione. I contingenti minimi non sono stati definiti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |   |
|---|---|
| Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | 1 |
| È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | 2 |
| Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | 3 |
| È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | 4 |
| È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | 5 |
| I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | 6 |
| Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | 7 |
| Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | 8 |
| L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | 9 |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

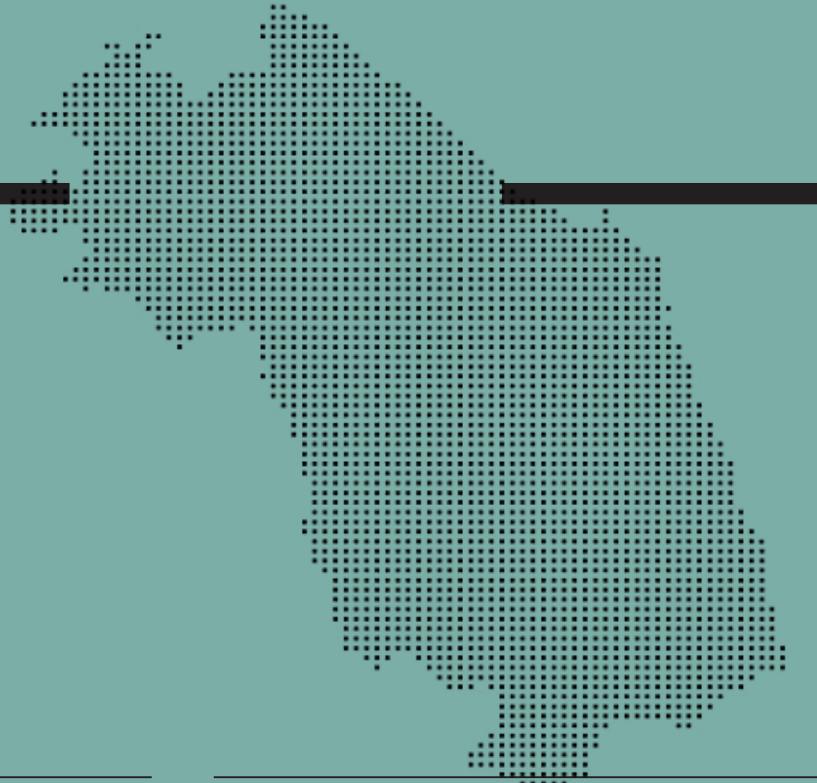


### Izs della Lombardia e dell'Emilia Romagna

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025 da parte della segreteria aziendale Anaaoo; è stata diffidata dalla segreteria Regionale; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non ci sono state violazioni dell'orario di lavoro; non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, non eseguite su diverse sedi. Sono stati distribuiti gli incarichi professionali con un residuo non significativo del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- 1** Diffida regionale Anaaoo
- 2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto
- 3**
- 4**
- 5**
- 6**
- 7**
- 8** Non significativo
- 9** Sì, in maniera adeguata

# Marche



## LE STRUTTURE E IL PERSONALE

### Aziende sanitarie\*

7

### Medici\*\*

2.520



1.071



1.449

### Dirigenti sanitari\*\*

118



72



46

## L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED CONTRO LE AZIENDE INADEMPIENTI

DIFFIDATE



\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anaaoo

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?



### Aou Ospedali Riuniti di Ancona

L'Azienda è stata sottoposta a diffida nel 2025; è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale non ancora conclusa; è stato violato l'orario di lavoro. Sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità motivo per cui si è proceduto alla diffida. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati e retribuiti ed esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi molto rilevante. L'Azienda ha adottato le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro in maniera adeguata.

### Ast Ancona

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025; è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale totalmente conclusa; non è stato violato l'orario di lavoro e sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, eseguite su sedi diverse. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati e retribuiti ed esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi molto rilevante. L'Azienda ha adottato le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro in maniera adeguata.

### Ast Ascoli Piceno

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025; è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale non ancora conclusa; non è stato violato l'orario di lavoro e non sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati e retribuiti ed esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi non significativo. L'Azienda ha adottato le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro in maniera non del tutto adeguata.

**1** Diffida aziendale Anaa

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4** Sì, ho diffidato

**5** Sì, ho diffidato

**6**

**7**

**8** Sì, molto rilevante

**9** Sì, in maniera adeguata

**1**

**2** Sì, e si è conclusa del tutto

**3**

**4** Sì

**5**

**6**

**7**

**8** Sì, molto rilevante

**9** Sì, in maniera adeguata

**1**

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Non significativo

**9** Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

## Ast Fermo

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025; è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale non ancora conclusa; non è stato violato l'orario di lavoro e non sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e retribuiti ed esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi relativamente rilevante. L'Azienda ha adottato le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro in maniera adeguata.

1	
2	Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto
3	
4	
5	
6	
7	
8	Sì, relativamente rilevante
9	Sì, in maniera adeguata

## Ast Macerata

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025; è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale non ancora conclusa; non è stato violato l'orario di lavoro, sono state superate le 5 guardie mensili ma non le 10 pronte disponibilità, eseguite su sedi diverse. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati e retribuiti e non esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi. L'Azienda ha adottato le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro in maniera non del tutto adeguata.

1	
2	Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	Sì, in maniera adeguata

## Ast Pesaro-Urbino

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025; è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale non ancora conclusa; c'è stata violazione dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie mensili ma sono state superate le 10 pronte disponibilità. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e retribuiti e non esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi. L'Azienda ha adottato le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro in maniera non del tutto adeguata.

1	
2	Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?	1
È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?	2
Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?	3
È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?	4
È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?	5
I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?	6
Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?	7
Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?	8
L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?	9

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

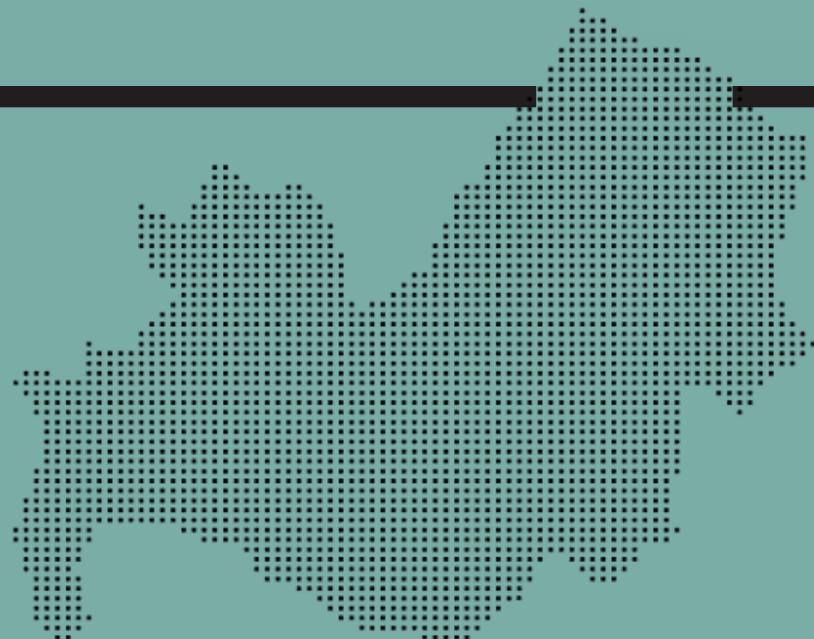
- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### Azienda Ospedaliera Inrca Ancona

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida/denuncia nel 2025; è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale non ancora conclusa; non è stato violato l'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e retribuiti ed esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi non significativo. L'Azienda ha adottato le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro in maniera non del tutto adeguata.

- 1** 
- 2**  Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto
- 3** 
- 4** 
- 5** 
- 6** 
- 7** 
- 8**  Non significativo
- 9**  Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

# Molise



## LE STRUTTURE E IL PERSONALE

### Aziende sanitarie\*

1

### Medici\*\*

453



245



208

### Dirigenti sanitari\*\*

24



12



12

## L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED CONTRO LE AZIENDE INADEMPIENTI

**DIFFIDATE**



\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anaaoo

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?



### Asrem

Azienda Sanitaria regionale del Molise

L'Azienda è stata sottoposta a diffida aziendale e regionale Anao nel 2025 per violazioni sull'orario di lavoro. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non si è ancora conclusa del tutto.

Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero con relativa diffida, si sono superate le 5 guardie mensili e anche le 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl.

I dirigenti non hanno effettuato reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione.

Gli incarichi professionali non sono stati ancora regolarmente assegnati e attribuiti. Esiste un residuo rilevante non speso del fondo degli incarichi. Sono state adottate misure per la salute e sicurezza sul lavoro, ma non del tutto adeguate e concrete.

**1** ● Diffida aziendale e regionale Anao

**2** ● Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ● Sì, ho diffidato

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Sì, relativamente rilevante

**9** ● Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

# Provincia Autonoma di Bolzano

## LE STRUTTURE E IL PERSONALE

### Aziende sanitarie\*

1

### Medici\*\*

1.385



748



637

### Dirigenti sanitari\*\*

126



77



49

## L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED CONTRO LE AZIENDE INADEMPIENTI

**DIFFIDATE**



\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anaaoo

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023



## As dell'Alto Adige

### Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

L'Azienda è stata sottoposta a diffida nel 2025 per ritardo di due anni dell'incremento del 27% dell'indennità di esclusività con mancata corresponsione degli arretrati. Non viene applicato il Ccnl, ma un Contratto Provinciale, che però è fermo al 2004-2008 (firmato nel 2009); dal 2018 al 2024 sono state condotte trattative provinciali esclusivamente per la stipula di Accordi Stralci; la contrattazione integrativa aziendale invece è, di conseguenza, ferma al 2010; pur non essendo stato violato l'orario di lavoro, sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità con mancata distribuzione degli incarichi professionali e residuo fisiologico del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera parziale, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- 1** ● Diffida aziendale
- 2** ●
- 3** ●
- 4** ●
- 5** ●
- 6** ●
- 7** ●
- 8** ● Non significativo
- 9** ● Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

# Provincia Autonoma di Trento

## LE STRUTTURE E IL PERSONALE

### Aziende sanitarie\*

1

### Medici\*\*

1.406



759



647

### Dirigenti sanitari\*\*

88



54



34

## L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED CONTRO LE AZIENDE INADEMPIENTI

DIFFIDATE



\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anaaoo

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?



### Apss Provincia Autonoma di Trento

L'Azienda è stata sottoposta a diffida nel 2025 per condotta antisindacale per precettazione difforme dalle norme; non è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale e pur non essendo stato violato l'orario di lavoro, sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, anche su sedi diverse, con mancata distribuzione degli incarichi professionali ed elevato residuo del fondo di posizione. I contingenti minimi non hanno trovato definizione in un regolamento. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- 1** ● Diffida aziendale
- 2** ●
- 3** ●
- 4** ●
- 5** ●
- 6** ● Sì, ho diffidato
- 7** ●
- 8** ● Sì, molto rilevante
- 9** ● Sì, in maniera adeguata

# Piemonte

## LE STRUTTURE E IL PERSONALE

Aziende sanitarie\*

20

Medici\*\*

8.520



4.601



3.919

Dirigenti sanitari\*\*

767



469



298

L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED  
CONTRO LE AZIENDE  
INADEMPIENTI

**DIFFIDATE**



\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anao

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### PIEMONTE



#### Ao Ss. Antonio e Biagio e Cesare Arrigo Alessandria

L'Aou non è stata diffidata dalla segreteria aziendale ma è stata denunciata dalla segreteria regionale Anaaoo per la clinicizzazione di 3 reparti, l'Azienda è stata successivamente trasformata in Azienda ospedaliero - universitaria. Emergono inoltre superamenti delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal Ccnl in alcuni reparti. Non sono segnalate violazioni del riposo minimo giornaliero né irregolarità nell'attribuzione degli incarichi professionali e non viene indicata la presenza di residui significativi del fondo incarichi. L'adozione delle misure per la salute sicurezza sul lavoro non è del tutto adeguata. Voto rapporti con la Direzione 4 su 5.

**1** ● Diffida regionale Anaaoo

**2** ● Sì, e si è conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ○ Sì, ma in maniera non del tutto adeguata



#### Ao Santa Croce e Carle Cuneo

L'Azienda non è stata diffidata dalla segreteria aziendale ma è stata denunciata dalla segreteria regionale Anaaoo per l'illegittima richiesta ai medici del 5% della Balduzzi sui proventi alpi di 10 anni fa: causa vinta in primo e secondo grado ed attualmente in Cassazione. Non sono segnalate violazioni del riposo minimo giornaliero, né superamenti delle guardie o pronte disponibilità previste dal Ccnl. La Contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non conclusa. Voto rapporti con la Direzione 4 su 5.

**1** ● Diffida regionale Anaaoo

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, in maniera adeguata



#### Aou Città della Salute e della Scienza Torino

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria aziendale per mancate convocazioni per il regolamento alpi e per il mancato pagamento delle prestazioni eseguite in regime di convenzione da parte di medici specializzandi presso la Banca della Corte. Inoltre, è stata denunciata dalla segreteria aziendale e regionale Anaaoo per carenze strutturali ed inadeguatezza dell'impianto di areazioni negli ambienti del Laboratorio Analisi, associate a disturbi oculari riferiti dagli operatori. Anaaoo regionale si è costituita parte civile nel processo contro i precedenti dirigenti per bilanci falsi e conti in rosso. Risultano violazioni del riposo minimo di 11 ore e alcune assegnazioni di reperibilità o guardie in sedi diverse da quelle di appartenenza. Sono inoltre segnalati casi di superamento dei limiti contrattuali di guardie o pronte disponibilità. Voto rapporti con la direzione 3 su 5.

**1** ● Diffida aziendale e regionale Anaaoo

**2** ● Sì, e si è conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, in maniera adeguata

## Aou Maggiore della Carità Novara

L'Azienda non è stata diffidata dalla segreteria aziendale. Ma è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao. La contrattazione integrativa è stata attivata ma non conclusa. Sono riportati reparti in cui si superano le 5 guardie al mese. Non sono segnalate violazioni del riposo minimo di 11 ore giornaliere né del limite di 10 pronte disponibilità. Risulta un residuo non speso del fondo incarichi, indicato come rilevante. Voto rapporti con la Direzione 3 su 5.

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Diffida regionale Anao                    |
| 2 | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |   |
| 4 |   |
| 5 |   |
| 6 |   |
| 7 |   |
| 8 | Sì, relativamente rilevante               |
| 9 | Sì, in maniera adeguata                   |

## Asl Alessandria

L'Azienda non è stata diffidata dalla segreteria aziendale ma è stata denunciata dalla segreteria regionale Anao per l'affidamento della gestione del reparto di fisiatria di Tortona ad un ente privato puro. Vengono segnalate violazioni del riposo minimo di 11 ore giornaliere e superamento del limite di 10 pronte disponibilità mensili. Non risultano criticità documentate sulla regolare attribuzione degli incarichi professionali né sulla presenza di residui rilevanti del fondo incarichi. Voto rapporti con la Direzione 4 su 5.

- |   |                               |
|---|-------------------------------|
| 1 | Diffida regionale Anao        |
| 2 | Sì, e si è conclusa del tutto |
| 3 |                               |
| 4 |                               |
| 5 |                               |
| 6 |                               |
| 7 |                               |
| 8 | Non significativo             |
| 9 | Sì, in maniera adeguata       |

## Asl Asti

L'Azienda non è stata diffidata dalla segreteria aziendale. Ma è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao. Non risultano superamenti dei limiti di guardie o pronte disponibilità, né violazioni del riposo minimo, né problemi esplicativi sull'assegnazione formale degli incarichi. È segnalata la presenza di un residuo non speso del fondo degli incarichi, classificato come relativamente rilevante. Voto rapporti con la Direzione 4 su 5.

- |   |                               |
|---|-------------------------------|
| 1 | Diffida regionale Anao        |
| 2 | Sì, e si è conclusa del tutto |
| 3 |                               |
| 4 |                               |
| 5 |                               |
| 6 |                               |
| 7 |                               |
| 8 | Sì, relativamente rilevante   |
| 9 | Sì, in maniera adeguata       |

PIEMONTE

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |   |
|---|---|
| Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | 1 |
| È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | 2 |
| Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | 3 |
| È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | 4 |
| È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | 5 |
| I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | 6 |
| Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | 7 |
| Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | 8 |
| L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | 9 |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### PIEMONTE



#### Asl Biella

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria aziendale per ritardi nelle definizioni degli obiettivi e dal calcolare le ore eccedenti svolte prima delle definizioni degli obiettivi nell'art. 27 comma 3. È stata anche denunciata dalla segreteria regionale Anao per la clinicizzazione di 3 reparti. Inoltre sono presenti diverse inadempienze: violazioni del riposo minimo di 11 ore, superamento del limite di 5 guardie mensili e residuo non speso del fondo incarichi considerato rilevante. Gli incarichi professionali non sono regolarmente assegnati. Voto rapporti con la Direzione 4 su 5.

**1** Diffida aziendale e regionale Anao

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Sì, molto rilevante

**9** Sì, in maniera adeguata



#### Asl Città di Torino

L'Asl è stata diffidata dalla segreteria aziendale per le reperibilità/guardie svolte in sedi diverse da quella di assegnazione e congiuntamente con la segreteria regionale in merito alle modalità di verifica ispettiva sull'attività libero-professionale intramuraria. Inoltre, l'ASL è stata diffidata dalla segreteria aziendale e regionale per il mancato rispetto del dovere di sicurezza in relazione alle aggressioni al personale medico avvenute presso reparti di psichiatria. Dopo la nostra diffida la situazione sembra essere nettamente migliorata. Si segnala infine il residuo non speso del fondo incarichi di entità rilevante, incarichi professionali non regolarmente assegnati, superamento del limite di 10 pronte disponibilità mensili. Voto rapporti con la Direzione 4 su 5.

**1** Diffida aziendale e regionale Anao

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6** Sì, ho diffidato

**7**

**8** Sì, relativamente rilevante

**9** Sì, ma in maniera non del tutto adeguata



#### Asl Cuneo 1

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria aziendale e regionale Anao congiuntamente a garantire l'effettivo recupero delle eccedenze orarie maturate dal personale dirigente nel rispetto dell'art. 27 comma 3 e a liquidare le prestazioni aggiuntive approvate ma non pagate. Viene segnalata l'esecuzione di reperibilità e guardie in sedi diverse rispetto a quella di formale assegnazione. Non emergono segnalazioni di superamento dei limiti di guardie o pronte disponibilità, né residui rilevanti del fondo incarichi. Voto rapporti con la Direzione 3 su 5.

**1** Diffida aziendale e regionale Anao

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Non significativo

**9** Sì, in maniera adeguata

## Asl Cuneo 2



## Asl Novara



L'Azienda non è stata diffidata dalla segreteria aziendale. Ma è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao. Vengono riportate irregolarità nell'assegnazione degli incarichi professionali. È inoltre presente un residuo non speso del fondo incarichi considerato rilevante. La contrattazione aziendale è stata attivata ma non conclusa. Non vengono segnalate violazioni del riposo minimo di 11 ore, né superamento dei limiti di guardie o pronte disponibilità mensili. Voto rapporti con la Direzione 4 su 5.

1 Diffida regionale Anao

2 Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

3

4

5

6

7

8 Sì, relativamente rilevante

9 Sì, in maniera adeguata

## PIEMONTE

## Asl Torino 3



L'Azienda non è stata diffidata dalla segreteria aziendale. Ma è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao. Non vengono segnalate violazioni del riposo minimo di 11 ore, né superamento dei limiti di guardie o pronte disponibilità mensili. Non risultano criticità nell'assegnazione degli incarichi professionali o nella gestione del fondo incarichi. La contrattazione aziendale è stata avviata ma non conclusa. Voto rapporti con la Direzione 4 su 5.

1 Diffida regionale Anao

2 Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

3

4

5

6

7

8 Sì, relativamente rilevante

9 Sì, in maniera adeguata

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? 1

È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)? 2

Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero? 3

È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl? 4

È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL? 5

I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione? 6

Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti? 7

Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi? 8

L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)? 9

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### PIEMONTE

#### Asl Torino 4

L'Azienda non è stata diffidata dalla segreteria aziendale ma è stata denunciata dalla segreteria regionale Anaaoo per l'illegittima richiesta ai medici del 5% della Balduzzi sui proventi alpi di 10 anni fa: causa vinta in primo e secondo grado ed attualmente in Cassazione. Viene segnalato un residuo non speso del fondo incarichi rilevante, incarichi professionali non regolarmente assegnati, superamento del limite di 5 guardie mensili, superamento del limite di 10 pronte disponibilità mensili e reperibilità/guardie svolte in sedi diverse da quella di assegnazione. Voto rapporti con la Direzione 5 su 5.

**1** ● Diffida regionale Anaaoo

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Sì, molto rilevante

**9** ● Sì, in maniera adeguata

#### Asl Torino 5

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria aziendale per l'attribuzione a dirigenti non direttori del ruolo del Dec e congiuntamente con la segreteria regionale Anaaoo ad applicare correttamente il Ccnl art.27 comma 3 in materia di eventuale orario eccedente. Viene segnalato il superamento del limite di 10 pronte disponibilità mensili e lo svolgimento di reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione. Non vengono riportate violazioni del riposo minimo, superamenti dei limiti di guardie o pronte disponibilità, né criticità sull'assegnazione degli incarichi o sulla gestione del fondo incarichi. Voto rapporti con la Direzione 4 su 5.

**1** ● Diffida aziendale e regionale Anaaoo

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, in maniera adeguata

#### Asl Vercelli

L'Azienda non è stata diffidata dalla segreteria aziendale. Ma è stata diffidata dalla segreteria regionale Anaaoo. Vengono segnalate reperibilità/guardie svolte in sedi diverse da quella di assegnazione. Non vengono riportate violazioni del riposo minimo, superamenti dei limiti di guardie o pronte disponibilità, né criticità sull'assegnazione degli incarichi o sulla gestione del fondo incarichi. Voto rapporti con la Direzione 5 su 5.

**1** ● Diffida regionale Anaaoo

**2** ● Sì, e si è conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ●

**9** ● Sì, in maniera adeguata

## Asl Verbano Cusio Ossola

L'Azienda non è stata diffidata dalla segreteria aziendale. Ma è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao. Sono indicati il superamento del limite di 5 guardie mensili e il superamento del limite di 10 pronte disponibilità mensili. Non emergono altre inadempienze: non sono segnalate violazioni del riposo minimo di 11 ore, né criticità sugli incarichi professionali o residui rilevanti del fondo incarichi. Voto rapporti con la Direzione 5 su 5.

- |   |  |                               |
|---|--|-------------------------------|
| 1 |  | Diffida regionale Anao        |
| 2 |  | Sì, e si è conclusa del tutto |
| 3 |  |                               |
| 4 |  |                               |
| 5 |  |                               |
| 6 |  |                               |
| 7 |  |                               |
| 8 |  |                               |
| 9 |  | Sì, in maniera adeguata       |

## Aou S. Luigi Gonzaga Orbassano

L'Azienda non è stata diffidata dalla segreteria aziendale. Ma è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao. Vengono segnalate violazioni del riposo minimo giornaliero di 11 ore e superamento del limite di 10 pronte disponibilità mensili. È inoltre presente un residuo non speso del fondo incarichi ritenuto rilevante. La contrattazione aziendale è stata avviata ma non conclusa. Le misure per la salute e sicurezza sul lavoro sono state adottate in maniera adeguata. Voto rapporti con la Direzione 4 su 5.

- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1 |  | Diffida regionale Anao                    |
| 2 |  | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |  |   |
| 4 |  |   |
| 5 |  |   |
| 6 |  |   |
| 7 |  |   |
| 8 |  | Sì, relativamente rilevante               |
| 9 |  | Sì, in maniera adeguata                   |

## PIEMONTE

## Fondazione Ordine Mauriziano Torino

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria aziendale e regionale Anao congiuntamente dall'adottare provvedimenti di sospensione e/o blocco dell'attività libero professionale intramuraria per il presunto superamento limiti Alpi. La contrattazione aziendale è stata avviata ma non conclusa. È segnalata la mancata definizione dei contingenti minimi di sciopero in tutte le strutture. Non vengono indicati superamenti dei limiti di guardie o pronte disponibilità, né violazioni del riposo minimo o residui rilevanti del fondo incarichi. Non risultano irregolarità formali sugli incarichi professionali. Voto rapporti con la Direzione 3 su 5.

- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1 |  | Diffida aziendale e regionale Anao        |
| 2 |  | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |  |   |
| 4 |  |   |
| 5 |  |   |
| 6 |  |   |
| 7 |  |   |
| 8 |  |   |
| 9 |  | Sì, ma in maniera non del tutto adeguata  |

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |   |
|---|---|
| Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | 1 |
| È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | 2 |
| Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | 3 |
| È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | 4 |
| È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | 5 |
| I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | 6 |
| Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | 7 |
| Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | 8 |
| L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | 9 |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### PIEMONTE



#### Arpa Piemonte

L'Azienda non è stata diffidata dalla segreteria aziendale. Ma è stata diffidata dalla segreteria regionale Anaaoo. È presente un residuo non speso del fondo incarichi, elemento segnalato come criticità contrattuale rilevante. Non vengono riportate violazioni dell'orario di lavoro o superamenti dei limiti del Ccnl per guardie o pronte disponibilità. La contrattazione aziendale è stata avviata ma non conclusa.



#### Izs del Piemonte, Liguria e Valle d' Aosta

L'Azienda non è stata diffidata dalla segreteria aziendale. Ma è stata diffidata dalla segreteria regionale Anaaoo. Non vengono segnalate reperibilità/guardie svolte in sedi diverse da quella di assegnazione né vengono riportate violazioni del riposo minimo, superamenti dei limiti di guardie o pronte disponibilità, né criticità sull'assegnazione degli incarichi o sulla gestione del fondo incarichi.

**1** ● Diffida regionale Anaaoo

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ○ Sì, relativamente rilevante

**9** ● Sì, in maniera adeguata

**1** ● Diffida regionale Anaaoo

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ●

**9** ● Sì, in maniera adeguata

# Puglia



## LE STRUTTURE E IL PERSONALE

Aziende sanitarie\*

**10**

Medici\*\*

**7.657**



**4.139**



**3.518**

Dirigenti sanitari\*\*

**687**



**419**



**268**

## L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED CONTRO LE AZIENDE INADEMPIENTI

**DIFFIDATE**



\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anao.

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### PUGLIA



#### Aou Policlinico Riuniti Foggia

L'Azienda è stata denunciata all'Ispettorato del Lavoro per violazione delle norme sui riposi e sull'orario di lavoro. Non sempre sono rispettati i limiti sul numero di guardie notturne e di pronte disponibilità e su questo l'Azienda è stata diffidata, come pure sull'effettuazione di guardie e pronte disponibilità in strutture diverse da quella di assegnazione. La contrattazione integrativa aziendale è stata soltanto avviata ma si è interrotta. Non sono definiti i contingenti minimi in caso di sciopero. Gli incarichi professionali di alta specializzazione non sono attribuiti ai dirigenti da anni.



#### Aou Policlinico Bari Giovanni XXIII

L'Azienda è stata diffidata per mancanza dei contingenti minimi in caso di sciopero. La contrattazione integrativa è stata avviata ma non si è conclusa. Ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro per mancato rispetto del riposo giornaliero e non sono rispettati i limiti sul numero di guardie notturne mensili. Gli incarichi professionali non vengono regolarmente assegnati ed esiste pertanto un residuo rilevante sul relativo fondo. Non vengono adottate adeguate misure per la salute e sicurezza sul lavoro.

#### Asl Bari

La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è ancora conclusa. Non sono definiti i contingenti minimi in caso di sciopero. Gli incarichi professionali sono stati attribuiti ai dirigenti solo in parte. Sono rispettati i limiti su guardie e pronte disponibilità come pure le norme sui riposi. I dirigenti non effettuano guardie o pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro.

**1** Denuncia aziendale

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** Sì, ho denunciato

**4**

**5** Sì, ho diffidato

**6** Sì, ho diffidato

**7**

**8** Sì, relativamente rilevante

**9** Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

**1** Diffida aziendale

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Sì, molto rilevante

**9** Sì, in maniera adeguata

## Asl Bat



PUGLIA



- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

L'Azienda è stata diffidata per inadempienze contrattuali. In particolare, non sono rispettati i limiti previsti sul numero di guardie notturne e di pronte disponibilità. La contrattazione integrativa aziendale è stata regolarmente avviata e si è conclusa. Non ci sono violazioni delle norme sui riposi e i dirigenti non effettuano guardie o pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e non vi è un residuo significativo sul relativo fondo. Non del tutto adeguate le misure adottate per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |                                       |  |
|---|---------------------------------------|--|
| 1 | <span style="color: red;">●</span>    | Diffida aziendale                        |
| 2 | <span style="color: green;">●</span>  | Sì, e si è conclusa del tutto            |
| 3 | <span style="color: green;">●</span>  |  |
| 4 | <span style="color: red;">●</span>    |  |
| 5 | <span style="color: red;">●</span>    |  |
| 6 | <span style="color: green;">●</span>  |  |
| 7 | <span style="color: green;">●</span>  |  |
| 8 | <span style="color: green;">●</span>  | Non significativo                        |
| 9 | <span style="color: orange;">●</span> | Sì, ma in maniera non del tutto adeguata |

## Asl Brindisi

La contrattazione integrativa aziendale non è ancora stata avviata. Non viene rispettato il limite delle 5 guardie notturne mensili, non sono invece superati i limiti previsti per le pronte disponibilità. Sono rispettate le norme sul riposo giornaliero e i dirigenti non effettuano guardie o pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e non vi è un residuo significativo sul relativo fondo. Adeguate le misure adottate per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |                                      |                         |
|---|--------------------------------------|-------------------------|
| 1 | <span style="color: green;">●</span> |                         |
| 2 | <span style="color: red;">●</span>   |                         |
| 3 | <span style="color: green;">●</span> |                         |
| 4 | <span style="color: red;">●</span>   |                         |
| 5 | <span style="color: green;">●</span> |                         |
| 6 | <span style="color: green;">●</span> |                         |
| 7 | <span style="color: green;">●</span> |                         |
| 8 | <span style="color: green;">●</span> | Non significativo       |
| 9 | <span style="color: green;">●</span> | Sì, in maniera adeguata |

## Asl Foggia

L'Azienda è stata diffidata perché non ha avviato la contrattazione integrativa aziendale. È superato il limite previsto di 5 guardie notturne mensili, sono invece rispettati i limiti sulle pronte disponibilità. I dirigenti effettuano turni di guardia o pronta disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione e questo è stato oggetto di diffida. Non sono definiti i contingenti minimi in caso di sciopero. Sono rispettate le norme sul riposo giornaliero. Gli incarichi professionali non sono regolarmente assegnati e vi è un residuo relativamente rilevante sul fondo per gli incarichi.

- |   |                                       |                             |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|
| 1 | <span style="color: red;">●</span>    | Diffida aziendale           |
| 2 | <span style="color: red;">●</span>    | No, ho diffidato            |
| 3 | <span style="color: green;">●</span>  |                             |
| 4 | <span style="color: red;">●</span>    |                             |
| 5 | <span style="color: green;">●</span>  |                             |
| 6 | <span style="color: red;">●</span>    | Sì, ho diffidato            |
| 7 | <span style="color: red;">●</span>    |                             |
| 8 | <span style="color: orange;">●</span> | Sì, relativamente rilevante |
| 9 | <span style="color: green;">●</span>  | Sì, in maniera adeguata     |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |   |
|---|---|
| Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | 1 |
| È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | 2 |
| Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | 3 |
| È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | 4 |
| È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | 5 |
| I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | 6 |
| Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | 7 |
| Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | 8 |
| L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | 9 |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### Asl Lecce

La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata, ma non si è ancora conclusa. Sono superati i limiti previsti sul numero di pronte disponibilità mensili, non quelli relativi alle guardie notturne. I dirigenti effettuano guardie o pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali vengono regolarmente assegnati, esiste però un residuo relativamente rilevante sul fondo per gli incarichi. Non sono violate le norme sul riposo giornaliero. L'Azienda adotta misure concrete per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

### Asl Taranto

L'Azienda è stata denunciata, per non aver garantito l'accesso agli atti richiesto sui fondi contrattuali, in corso causa al TAR. L'Azienda è stata anche diffidata per violazione delle norme sul riposo giornaliero e per il superamento dei limiti mensili previsti sul numero di guardie e di pronte disponibilità. I dirigenti effettuano guardie e pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione, anche questo è stato oggetto di diffida. Gli incarichi non sono regolarmente assegnati e c'è un residuo rilevante sul relativo fondo. Non adottate misure adeguate alla salute e la sicurezza.

### Irccts Istituto Tumori "Giovanni Paolo II" Bari

La contrattazione integrativa aziendale non è stata avviata. Ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro in riferimento alla durata del riposo giornaliero. I dirigenti effettuano guardie o pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. Sono rispettati i limiti previsti sul numero di guardie e pronte disponibilità mensili. Gli incarichi professionali non vengono regolarmente assegnati. Adeguate le misure per la salute e la sicurezza sul lavoro.

<b>1</b>	●	Denuncia aziendale e regionale
<b>2</b>	○	No, ho diffidato
<b>3</b>	●	Si, ho diffidato
<b>4</b>	●	Si, ho diffidato
<b>5</b>	●	Si, ho diffidato
<b>6</b>	●	Si, ho diffidato
<b>7</b>	●	Si, molto rilevante
<b>8</b>	○	Non significativo
<b>9</b>	●	Si, in maniera adeguata

## Izs Puglia e Basilicata

La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata, ma non si è ancora conclusa. Esiste un residuo non speso molto rilevante sul fondo per la retribuzione degli incarichi. Le misure adottate dall'Azienda per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori non sono del tutto adeguate. Non ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro.

- |   |   |
|---|---|
| 1 |    |
| 2 |  Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |    |
| 4 |    |
| 5 |    |
| 6 |    |
| 7 |    |
| 8 |  Sì, molto rilevante                       |
| 9 |  Sì, ma in maniera non del tutto adeguata  |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? |
| 2 | È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   |
| 3 | Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   |
| 4 | È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   |
| 5 | È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   |
| 6 | I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  |
| 7 | Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   |
| 8 | Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  |
| 9 | L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   |



# Sardegna

## LE STRUTTURE E IL PERSONALE

Aziende sanitarie\*

**14**

Medici\*\*

**3.858**



**2.037**



**1.821**

Dirigenti sanitari\*\*

**355**



**217**



**138**

L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED  
CONTRO LE AZIENDE  
INADEMPIENTI

**DIFFIDATE**



\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anao

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### SARDEGNA

#### Asl 1 di Sassari



L'Azienda non è stata diffidata dalla segreteria aziendale Anao. Ma è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao. È stata avviata la trattativa aziendale, ma non si è ancora conclusa. Non risultano violazioni dell'orario di riposo giornaliero né del superamento delle 5 guardie e delle 10 pronte disponibilità mensili. Non sono state segnalate guardie in sedi diverse da quelle assegnate. Gli incarichi professionali risultano regolarmente assegnati. Esiste un residuo del fondo non significativo. L'Azienda adotta misure per la salute e la sicurezza adeguate.

#### Asl 2 della Gallura



L'Azienda non è stata diffidata dalla segreteria aziendale Anao. Ma è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non si è ancora conclusa. Non risultano violazioni dell'orario di riposo giornaliero né del superamento delle 5 guardie e delle 10 pronte disponibilità mensili. Non sono state segnalate guardie in sedi diverse da quelle assegnate. Gli incarichi professionali non risultano regolarmente assegnati. Esiste un residuo molto rilevante non speso del fondo degli incarichi. L'Azienda adotta misure per la salute e sicurezza non del tutto adeguate.

#### Asl 3 di Nuoro



L'Azienda non è stata diffidata dalla segreteria aziendale Anao. Ma è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non si è ancora conclusa. Non risultano violazioni dell'orario di riposo giornaliero né del superamento delle 5 guardie e delle 10 pronte disponibilità mensili. Gli incarichi professionali risultano regolarmente assegnati. Esiste un residuo del fondo non significativo. L'Azienda adotta misure per la salute e la sicurezza adeguate. Si segnala forte carenza di personale medico con necessità di ricorrere ai medici a gettone.

Voto rapporti con la direzione 3 su 5

**1** ● Diffida regionale Anao

**2** ● Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, in maniera adeguata

**1** ● Diffida regionale Anao

**2** ● Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Sì, molto rilevante

**9** ● Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

**1** ● Diffida regionale Anao

**2** ● Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, in maniera adeguata

## Asl 4 dell'Ogliastra

L'Azienda non è stata diffidata dalla segreteria aziendale Anao. Ma è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao. Non risultano violazioni dell'orario di lavoro di riposo giornaliero né il superamento delle 10 pronte disponibilità mensili, risultano invece superate le 5 guardie mensili. Non sono state segnalate reperibilità in sedi diverse da quelle assegnate. Gli incarichi professionali non sono regolarmente assegnati. Non esiste un residuo non speso del fondo incarichi. L'Azienda adotta misure per la salute e la sicurezza adeguate. L'Azienda, carente di personale, cerca di colmare le lacune tramite diverse forme contrattuali. La natura disagiata del territorio rende difficile reperire nuovi medici.

- |   |  |                               |
|---|--|-------------------------------|
| 1 |  | Diffida regionale Anao        |
| 2 |  | Sì, e si è conclusa del tutto |
| 3 |  |                               |
| 4 |  |                               |
| 5 |  |                               |
| 6 |  |                               |
| 7 |  |                               |
| 8 |  |                               |
| 9 |  | Sì, in maniera adeguata       |

## Asl 5 di Oristano

L'Azienda non è stata diffidata dalla segreteria aziendale Anao. Ma è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non si è ancora conclusa. Non risultano violazioni dell'orario di riposo giornaliero né del superamento delle 5 guardie e delle 10 pronte disponibilità mensili. Non sono state segnalate guardie in sedi diverse da quelle assegnate. Gli incarichi professionali risultano regolarmente assegnati. Esiste un residuo del fondo non significativo. L'Azienda adotta misure per la salute e la sicurezza non del tutto adeguate.

- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1 |  | Diffida regionale Anao                    |
| 2 |  | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |  |   |
| 4 |  |   |
| 5 |  |   |
| 6 |  |   |
| 7 |  |   |
| 8 |  | Non significativo                         |
| 9 |  | Sì, ma in maniera non del tutto adeguata  |

## Asl 6 del Medio Campidano

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria aziendale Anao per mancata informativa preventiva, mancanza di verbali, blocco della contrattazione dal 2023 al 2025, è stata diffidata anche dalla segreteria regionale Anao. Non risultano violazioni dell'orario di riposo giornaliero né del superamento delle 5 guardie e delle 10 pronte disponibilità mensili. Gli incarichi professionali non risultano essere regolarmente assegnati. Esiste un residuo molto rilevante del fondo incarichi. Solo con il commissariamento del 2025 è stata interrotta la mancata assegnazione degli incarichi gestionali. Le misure per la salute e sicurezza risultano essere adeguate. Voto rapporti con la direzione precedente 0 su 5, voto con l'attuale commissario 4 su 5.

- |   |  |                                    |
|---|--|------------------------------------|
| 1 |  | Diffida aziendale e regionale Anao |
| 2 |  | No, ho diffidato                   |
| 3 |  |                                    |
| 4 |  |                                    |
| 5 |  |                                    |
| 6 |  |                                    |
| 7 |  |                                    |
| 8 |  | Sì, molto rilevante                |
| 9 |  | Sì, in maniera adeguata            |

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |   |
|---|---|
| Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | 1 |
| È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | 2 |
| Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | 3 |
| È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | 4 |
| È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | 5 |
| I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | 6 |
| Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | 7 |
| Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | 8 |
| L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | 9 |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### SARDEGNA

Asl 7 del Sulcis		Asl 8 di Cagliari		Aou di Cagliari	
					
1 	Diffida regionale Anao	1 	Diffida aziendale e regionale Anao	1 	Diffida aziendale e regionale Anao
2 	Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto	2 	Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto	2 	Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto
3 		3 		3 	
4 		4 		4 	
5 		5 		5 	
6 		6 		6 	
7 		7 		7 	
8 	Non significativo	8 	Sì, molto rilevante	8 	Sì, relativamente rilevante
9 	Sì, ma in maniera non del tutto adeguata	9 	Sì, ma in maniera non del tutto adeguata	9 	Sì, in maniera adeguata

## Aou di Sassari

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria aziendale Anaaao per cancellazione orario eccedente pregresso 2023, è stata denunciata per la mancata distribuzione del risultato dal 2013 al 2017. Ancora in attesa del risultato 2023 e 2024. L'Azienda è stata diffidata anche dalla segreteria regionale Anaaao. Avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non si è ancora conclusa. Non risultano violazioni dell'orario di riposo giornaliero né il superamento delle 10 pronte disponibilità mensili, risultano invece superate le 5 guardie mensili. I contingenti minimi non sono definiti. Vengono segnalate reperibilità in sedi diverse da quelle assegnate. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati. Esiste un residuo del fondo degli incarichi relativamente rilevante. L'Azienda non ha adottato misure per la salute e sicurezza. Voto rapporti con la Direzione 2 su 5.

1	<span style="color: red;">●</span>	Diffida aziendale e regionale Anaaao
2	<span style="color: orange;">●</span>	Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto
3	<span style="color: green;">●</span>	
4	<span style="color: red;">●</span>	
5	<span style="color: green;">●</span>	
6	<span style="color: red;">●</span>	
7	<span style="color: green;">●</span>	
8	<span style="color: orange;">●</span>	Sì, relativamente rilevante
9	<span style="color: red;">●</span>	

## Ares

L'Azienda non è stata diffidata dalla segreteria aziendale Anaaao, ma è stata diffidata dalla segreteria regionale Anaaao. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non si è ancora conclusa. Non risultano violazioni dell'orario di riposo giornaliero né del superamento delle 5 guardie e delle 10 pronte disponibilità mensili. Non sono state segnalate guardie in sedi diverse da quelle assegnate. Gli incarichi professionali non risultano essere stati regolarmente assegnati. Esiste un residuo del fondo degli incarichi relativamente rilevante. L'Azienda ha adottato misure per la salute e sicurezza in maniera non del tutto adeguata.

1	<span style="color: red;">●</span>	Diffida regionale Anaaao
2	<span style="color: orange;">●</span>	Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto
3	<span style="color: green;">●</span>	
4	<span style="color: green;">●</span>	
5	<span style="color: green;">●</span>	
6	<span style="color: green;">●</span>	
7	<span style="color: red;">●</span>	
8	<span style="color: orange;">●</span>	Sì, relativamente rilevante
9	<span style="color: orange;">●</span>	Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

## Areus

L'Azienda non è stata diffidata dalla segreteria aziendale Anaaao, ma è stata diffidata dalla segreteria regionale Anaaao. È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale ma non si è ancora conclusa. Non risultano violazioni dell'orario di riposo giornaliero né del superamento delle 5 guardie e delle 10 pronte disponibilità mensili. Non sono state segnalate guardie in sedi diverse da quelle assegnate. Gli incarichi professionali risultano regolarmente assegnati. Non esiste un residuo del fondo degli incarichi. L'Azienda adotta misure per la salute e la sicurezza adeguate. Si segnala tuttavia carenze dei medici del 118 con difficoltà alla copertura dei turni garantiti con prestazioni aggiuntive. Voto rapporti con la Direzione 4 su 5.

1	<span style="color: red;">●</span>	Diffida regionale Anaaao
2	<span style="color: orange;">●</span>	Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto
3	<span style="color: green;">●</span>	
4	<span style="color: green;">●</span>	
5	<span style="color: green;">●</span>	
6	<span style="color: green;">●</span>	
7	<span style="color: green;">●</span>	
8	<span style="color: green;">●</span>	
9	<span style="color: green;">●</span>	Sì, in maniera adeguata

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?	1
È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?	2
Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?	3
È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?	4
È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?	5
I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?	6
Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?	7
Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?	8
L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?	9

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### SARDEGNA

#### Arnas Brotzu



L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria aziendale Anao per violazione dell'orario di lavoro per mancato riposo giornaliero. È stata diffidata anche dalla segreteria regionale Anao. La contrattazione integrativa aziendale non è stata avviata. Non risulta il superamento delle 5 guardie e delle 10 reperibilità. I contingenti minimi non sono definiti. Non sono state segnalate guardie in sedi diverse da quelle assegnate. Gli incarichi professionali non risultano regolarmente assegnati. Esiste un residuo non significativo del fondo degli incarichi. Le misure per la salute e sicurezza sono state adottate in maniera adeguata.

**1** ● Diffida aziendale e regionale Anao

**2** ●

**3** ● Sì, ho diffidato

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, in maniera adeguata

#### Izs della Sardegna



L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria aziendale Anao per mancata assegnazione di incarichi. È stata diffidata anche dalla segreteria regionale Anao. È stata avviata la trattativa aziendale ma non si è ancora conclusa. Non risultano violazioni dell'orario di riposo giornaliero né del superamento delle 5 guardie e delle 10 pronte disponibilità mensili. Non sono state segnalate guardie in sedi diverse da quelle assegnate. Esiste un residuo molto rilevante del fondo degli incarichi. Le misure adottate per la salute e sicurezza risultano adeguate. Voto rapporti con la Direzione 3 su 5.

**1** ● Diffida aziendale e regionale Anao

**2** ● Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Sì, molto rilevante

**9** ● Sì, in maniera adeguata

# Sicilia

## LE STRUTTURE E IL PERSONALE

Aziende sanitarie\*

**21**

Medici\*\*

**5.153**



**916**



**4.237**

Dirigenti sanitari\*\*

**611**



**373**



**238**

## L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED CONTRO LE AZIENDE INADEMPIENTI

**DIFFIDATE**



\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anao

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### SICILIA

#### Asp Agrigento

L'Azienda è stata diffidata per inadempienze contrattuali. La contrattazione integrativa aziendale non è stata avviata. Sono superati i limiti previsti sul numero mensile di guardie notturne e di pronte disponibilità. Non sono definiti i contingenti minimi in caso di sciopero. Gli incarichi professionali non vengono regolarmente assegnati ed attribuiti. I dirigenti non effettuano guardie o pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. Non sono violate le norme sull'orario di lavoro, adeguate le misure per la salute e la sicurezza sul lavoro.

#### Asp Caltanissetta

La contrattazione integrativa aziendale non è stata avviata. Non ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro e sono rispettati i limiti sul numero di guardie notturne e pronte disponibilità. I dirigenti effettuano guardie/pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e non c'è un residuo non speso significativo sul relativo fondo. Adeguate le misure adottate per la salute e la sicurezza sul lavoro.

#### Asp Catania

La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa. Ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro per mancato rispetto del riposo giornaliero e sono superati i limiti previsti sul numero mensile di guardie notturne e di pronte disponibilità. I dirigenti effettuano guardie/pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali non sono regolarmente assegnati e c'è un residuo non speso molto rilevante sul relativo fondo. L'Azienda non adotta misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1**  Diffida aziendale e regionale Anao

**2** 

**3** 

**4** 

**5** 

**6** 

**7** 

**8** 

**9**  Sì, in maniera adeguata

**1**  Diffida regionale Anao

**2** 

**3** 

**4** 

**5** 

**6** 

**7** 

**8**  Non significativo

**9**  Sì, in maniera adeguata

**1**  Diffida regionale Anao

**2**  Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** 

**4** 

**5** 

**6** 

**7** 

**8**  Sì, molto rilevante

**9** 

## Asp Enna



## Asp Messina



## Asp Palermo

SICILIA

La contrattazione integrativa aziendale non è stata avviata. Non sono definiti i contingenti minimi in caso di sciopero. Gli incarichi professionali non sono regolarmente assegnati ai dirigenti. Non ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro e sono rispettati i limiti sul numero di guardie notturne e pronte disponibilità. I dirigenti non effettuano guardie o pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. Le misure adottate per la salute e la sicurezza sul lavoro sono adeguate.

La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa. L'Azienda è stata diffidata per aver superato i limiti previsti dal contratto sia per le guardie notturne che per le pronte disponibilità. Non ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro e sul riposo giornaliero. Non sono definiti i contingenti minimi in caso di sciopero. Gli incarichi professionali non sono regolarmente assegnati e c'è un residuo non speso molto rilevante sul relativo fondo. Le misure adottate per la salute e la sicurezza sul lavoro non sono del tutto adeguate.

La contrattazione integrativa aziendale non è stata avviata e su questo l'Azienda è stata diffidata. Sono superati i limiti previsti sul numero mensile di guardie notturne e di pronte disponibilità. Non sono definiti i contingenti minimi in caso di sciopero. I dirigenti effettuano guardie/pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione ed anche questo è stato oggetto di diffida. Gli incarichi professionali non sono regolarmente assegnati e c'è un residuo non speso molto rilevante sul relativo fondo. L'Azienda non adotta misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

1 Diffida regionale Anao

2

3

4

5

6

7

8

9 Sì, in maniera adeguata

1 Diffida aziendale e regionale Anao

2 Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

3

4 Sì, ho diffidato

5 Sì, ho diffidato

6

7

8 Sì, molto rilevante

9 Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

1 Diffida aziendale e regionale Anao

2 No, ho diffidato

3

4

5

6 Sì, ho diffidato

7

8 Sì, molto rilevante

9

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? 1

È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)? 2

Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero? 3

È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl? 4

È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL? 5

I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione? 6

Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti? 7

Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi? 8

L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)? 9

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### Asp Ragusa



La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa. L'Azienda è stata diffidata perché i dirigenti effettuano guardie/pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione e per il superamento dei limiti mensili previsti per le guardie notturne e le pronte disponibilità, oltre che per la mancata definizione dei contingenti minimi per lo sciopero. Gli incarichi professionali non sono regolarmente assegnati ai dirigenti. Non ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro e le misure per salute e sicurezza sul lavoro sono adeguate.

### Asp Siracusa



La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata e conclusa. Ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro in riferimento al riposo giornaliero e sono superati i limiti previsti sul numero di guardie e pronte disponibilità. L'Azienda è stata diffidata sui contingenti minimi per lo sciopero non definiti. Gli incarichi professionali non sono regolarmente assegnati e c'è un residuo non speso molto rilevante sul relativo fondo. Le misure adottate per la salute e la sicurezza sul lavoro non sono del tutto adeguate.

### Asp Trapani



La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non conclusa. Ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro e sul riposo giornaliero. Sono superati i limiti previsti sul numero di guardie notturne, rispettata invece la norma sul numero massimo di pronte disponibilità. I dirigenti non effettuano guardie o pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e non c'è un residuo non speso significativo sul relativo fondo. Le misure adottate per la salute e la sicurezza sul lavoro non sono del tutto adeguate.

**1** Diffida aziendale e regionale Anao

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ● Sì, ho diffidato

**5** ● Sì, ho diffidato

**6** ● Sì, ho diffidato

**7** ●

**8** ● Sì, molto rilevante

**9** ● Sì, in maniera adeguata  
○ Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

**1** Diffida aziendale e regionale Anao

**2** ● Sì, e si è conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Sì, molto rilevante

**9** ● Sì, ma in maniera non del tutto adeguata  
○ Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

**1** Diffida regionale Anao

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ○ Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

## Aoup Policlinico G. Martino Messina

La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata e si è conclusa. Sono superati i limiti previsti sul numero di guardie notturne mensili, non quelli sulle pronte disponibilità. Non ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro in riferimento al riposo giornaliero. I dirigenti non effettuano guardie o pronte disponibilità in sedi diverse da quelle di assegnazione. Gli incarichi professionali non sono regolarmente assegnati ed esiste un residuo non speso relativamente rilevante sul fondo. Adeguate le misure per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |                               |
|---|-------------------------------|
| 1 | Diffida regionale Anao        |
| 2 | Sì, e si è conclusa del tutto |
| 3 |                               |
| 4 |                               |
| 5 |                               |
| 6 |                               |
| 7 |                               |
| 8 | Sì, relativamente rilevante   |
| 9 | Sì, in maniera adeguata       |



## Arnas Civico di Cristina Benfratelli Palermo

L'Azienda è stata diffidata per inadempimenti contrattuali. La contrattazione integrativa è stata avviata ma non conclusa. È superato il limite previsto di 10 pronte disponibilità mensili, non superati invece i limiti sulle guardie notturne. Gli incarichi non sono regolarmente assegnati e c'è un residuo molto rilevante sul relativo fondo. Non ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro e sul riposo giornaliero. I dirigenti non effettuano guardie o pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. Non del tutto adeguate le misure per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Diffida aziendale e regionale Anao        |
| 2 | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |   |
| 4 |   |
| 5 |   |
| 6 |   |
| 7 |   |
| 8 | Sì, molto rilevante                       |
| 9 | Sì, ma in maniera non del tutto adeguata  |



## SICILIA Arnas Garibaldi Catania

La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa. L'Azienda è stata diffidata perché i dirigenti effettuano guardie/pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. Non superati i limiti mensili sul numero di guardie e pronte disponibilità. Non ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro e sul riposo giornaliero. Gli incarichi non sono regolarmente assegnati e c'è un residuo molto rilevante sul relativo fondo. Adeguate le misure adottate per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Diffida aziendale e regionale Anao        |
| 2 | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |   |
| 4 |   |
| 5 |   |
| 6 | Sì, ho diffidato                          |
| 7 |   |
| 8 | Sì, molto rilevante                       |
| 9 | Sì, in maniera adeguata                   |

SICILIA

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |   |
|---|---|
| Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | 1 |
| È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | 2 |
| Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | 3 |
| È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | 4 |
| È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | 5 |
| I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | 6 |
| Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | 7 |
| Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | 8 |
| L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | 9 |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### Arpa Sicilia



La contrattazione integrativa aziendale non è stata avviata. Non ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro, né violazioni delle norme contrattuali su guardie e pronte disponibilità. Non sono definiti i contingenti minimi in caso di sciopero. Gli incarichi sono regolarmente assegnati e non esiste un residuo non speso significativo sul fondo per gli incarichi. L'Azienda adotta misure adeguate per la salute e la sicurezza sul lavoro.

### Ao Cannizzaro Catania

La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata e si è conclusa. Sono superati i limiti previsti sul numero di guardie notturne mensili, non quelli sulle pronte disponibilità. Non ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro e sul riposo giornaliero. I dirigenti non effettuano guardie o pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi sono regolarmente assegnati e non c'è un residuo significativo sul relativo fondo. Adeguate le misure adottate per la salute e la sicurezza sul lavoro.

### Ao Papardo Messina



L'Azienda è stata diffidata, la contrattazione integrativa aziendale non è stata avviata. Non definiti i contingenti minimi in caso di sciopero. Non ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro e sul riposo giornaliero. Rispettati i limiti contrattuali sul numero di guardie e pronte disponibilità mensili. Non si effettuano guardie/pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi sono regolarmente assegnati, ma esiste un residuo non speso relativamente rilevante sul fondo. Non del tutto adeguate le misure adottate per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1** Diffida regionale Anao

**2**

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Non significativo

**9** Sì, in maniera adeguata

**1** Diffida regionale Anao

**2** Sì, e si è conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8**

**9** Sì, in maniera adeguata

**1** Diffida aziendale e regionale Anao

**2**

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Sì, relativamente rilevante

**9** Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

<b>Ao Ospedali Riuniti Villa Sofia Cervello</b> <b>Palermo</b>	
<p>La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata e si è conclusa. Sono superati i limiti previsti sul numero di guardie mensili, non quelli sulle pronte disponibilità. Non ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro e sul riposo giornaliero. I dirigenti non effettuano guardie/pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. Non definiti i contingenti minimi in caso di sciopero. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e non c'è un residuo significativo sul fondo. Non del tutto adeguate le misure adottate per la salute e la sicurezza sul lavoro.</p>	
<p><b>1</b>  Diffida regionale Anaaoo</p>	
<p><b>2</b>  Sì, e si è conclusa del tutto</p>	
<p><b>3</b> </p>	
<p><b>4</b> </p>	
<p><b>5</b> </p>	
<p><b>6</b> </p>	
<p><b>7</b> </p>	
<p><b>8</b>  Non significativo</p>	
<p><b>9</b>  Sì, ma in maniera non del tutto adeguata</p>	

<b>Aou Policlinico G. Rodolico S. Marco</b> <b>Catania</b>	
<p>La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa. Sono superati i limiti previsti sul numero di guardie notturne mensili e i dirigenti effettuano guardie/pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. Non superati i limiti sul numero di pronte disponibilità, non ci sono violazione delle norme sull'orario di lavoro e sul riposo giornaliero. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e non c'è un residuo significativo sul fondo. Non del tutto adeguate le misure adottate per la salute e la sicurezza sul lavoro.</p>	
<p><b>1</b>  Diffida regionale Anaaoo</p>	
<p><b>2</b>  Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto</p>	
<p><b>3</b> </p>	
<p><b>4</b> </p>	
<p><b>5</b> </p>	
<p><b>6</b> </p>	
<p><b>7</b> </p>	
<p><b>8</b>  Non significativo</p>	
<p><b>9</b>  Sì, ma in maniera non del tutto adeguata</p>	

<b>Aou Policlinico P. Giaccone</b> <b>Palermo</b>	
<p>La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa. Non sono definiti i contingenti minimi in caso di sciopero. Sono rispettati i limiti previsti sul numero di guardie notturne e pronte disponibilità, non ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro e sul riposo giornaliero. I dirigenti non effettuano guardie/pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e non c'è un residuo significativo sul fondo. L'Azienda adotta misure adeguate per la salute e la sicurezza sul lavoro.</p>	
<p><b>1</b>  Diffida regionale Anaaoo</p>	
<p><b>2</b>  Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto</p>	
<p><b>3</b> </p>	
<p><b>4</b> </p>	
<p><b>5</b> </p>	
<p><b>6</b> </p>	
<p><b>7</b> </p>	
<p><b>8</b> </p>	
<p><b>9</b>  Sì, in maniera adeguata</p>	

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |          |
|---|----------|
| Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | <b>1</b> |
| È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | <b>2</b> |
| Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | <b>3</b> |
| È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | <b>4</b> |
| È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | <b>5</b> |
| I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | <b>6</b> |
| Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | <b>7</b> |
| Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | <b>8</b> |
| L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | <b>9</b> |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### SICILIA

#### Irccts Oasi Maria SS. Troina



L'Azienda è stata diffidata, la contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non conclusa. Sono rispettati i limiti previsti sul numero di guardie notturne e pronte disponibilità, non ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro e sul riposo giornaliero. I dirigenti non effettuano guardie/pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e non c'è un residuo significativo sul fondo. L'Azienda adotta misure adeguate per la salute e la sicurezza sul lavoro.

#### Irccts Centro Neurolesi Bonino Pulejo Messina



La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa. Sono superati i limiti mensili previsti sia sul numero di guardie notturne che sulle pronte disponibilità. I dirigenti effettuano guardie/pronte disponibilità in sedi diverse da quella di assegnazione. Non ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro e sul riposo giornaliero. I contingenti minimi per lo sciopero non sono definiti. Gli incarichi professionali non sono regolarmente attribuiti. Non del tutto adeguate le misure adottate per la salute e la sicurezza sul lavoro.

#### Izs Sicilia



L'Azienda è stata diffidata, la contrattazione integrativa aziendale non è stata avviata. Non sono definiti i contingenti minimi in caso di sciopero. Non ci sono violazioni delle norme sull'orario di lavoro. Gli incarichi professionali sono assegnati regolarmente e non c'è un residuo non speso significativo sul fondo per gli incarichi. L'Azienda adotta misure adeguate per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida aziendale e regionale Anao

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ●

**9** ● Sì, in maniera adeguata

**1** ● Diffida regionale Anao

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ○ Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

**1** ● Diffida aziendale e regionale Anao

**2** ●

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, in maniera adeguata

# Toscana

## LE STRUTTURE E IL PERSONALE

Aziende sanitarie\*

**10**

Medici\*\*

**9.602**



**5.125**



**4.477**

Dirigenti sanitari\*\*

**584**



**359**



**225**

## L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED CONTRO LE AZIENDE INADEMPIENTI

**DIFFIDATE**



\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anaaoo

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### TOSCANA



#### Aou Careggi Firenze

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria regionale Anaaoo nel 2025 sull'utilizzo della trattenuta del 5% sulle tariffe libero professionali previsto dalla legge Balduzzi per la riduzione delle liste d'attesa. La contrattazione integrativa aziendale si è conclusa, non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili e tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e nel relativo fondo non vi sono residui rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida regionale Anaaoo

**2** ● Sì, e si è conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, in maniera adeguata



#### Aou Meyer Firenze

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria aziendale Anaaoo. È stata diffidata anche dalla segreteria regionale Anaaoo nel 2025 sull'utilizzo della trattenuta del 5% sulle tariffe libero professionali previsto dalla legge Balduzzi per la riduzione delle liste d'attesa. La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa, non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie ma sono state superate le 10 pronte disponibilità mensili. Tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati e nel relativo fondo non vi sono residui rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida aziendale e regionale Anaaoo

**2** ● Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, in maniera adeguata



#### Aou Pisana

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria regionale Anaaoo nel 2025 sull'utilizzo della trattenuta del 5% sulle tariffe libero professionali previsto dalla legge Balduzzi per la riduzione delle liste d'attesa. La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa, non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, sono state superate le 5 guardie ma non sono state superate le 10 pronte disponibilità mensili. Tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati per incapienza del relativo fondo che non presenta residui. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida regionale Anaaoo

**2** ● Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ●

**9** ● Sì, in maniera adeguata

## Aou Senese



TOSCANA



- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao nel 2025 sull'utilizzo della trattenuta del 5% sulle tariffe libere professionali previsto dalla legge Balduzzi per la riduzione delle liste d'attesa. La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa, non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie ma sono state superate le 10 pronte disponibilità mensili. Tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e nel relativo fondo non vi sono residui rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

- |   |                                       |   |
|---|---------------------------------------|---|
| 1 | <span style="color: red;">●</span>    | Diffida regionale Anao                    |
| 2 | <span style="color: orange;">●</span> | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 | <span style="color: green;">●</span>  |   |
| 4 | <span style="color: green;">●</span>  |   |
| 5 | <span style="color: red;">●</span>    |   |
| 6 | <span style="color: green;">●</span>  |   |
| 7 | <span style="color: green;">●</span>  |   |
| 8 | <span style="color: green;">●</span>  | Non significativo                         |
| 9 | <span style="color: orange;">●</span> | Sì, ma in maniera non del tutto adeguata  |

## Arpa Toscana

La contrattazione integrativa aziendale si è conclusa, non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili che non sono effettuate in altre sedi. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati ma nel relativo fondo si segnalano residui relativamente rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

- |   |                                       |                               |
|---|---------------------------------------|-------------------------------|
| 1 | <span style="color: green;">●</span>  |                               |
| 2 | <span style="color: green;">●</span>  | Sì, e si è conclusa del tutto |
| 3 | <span style="color: green;">●</span>  |                               |
| 4 | <span style="color: green;">●</span>  |                               |
| 5 | <span style="color: green;">●</span>  |                               |
| 6 | <span style="color: green;">●</span>  |                               |
| 7 | <span style="color: green;">●</span>  |                               |
| 8 | <span style="color: orange;">●</span> | Sì, relativamente rilevante   |
| 9 | <span style="color: green;">●</span>  |                               |

## Azienda Usl Toscana centro

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao nel 2025 sull'utilizzo della trattenuta del 5% sulle tariffe libere professionali previsto dalla legge Balduzzi per la riduzione delle liste d'attesa. La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa, non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie né le 10 pronte disponibilità mensili, ma tali servizi sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e nel relativo fondo non vi sono residui rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

- |   |                                       |   |
|---|---------------------------------------|---|
| 1 | <span style="color: red;">●</span>    | Diffida regionale Anao                    |
| 2 | <span style="color: orange;">●</span> | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 | <span style="color: green;">●</span>  |   |
| 4 | <span style="color: green;">●</span>  |   |
| 5 | <span style="color: green;">●</span>  |   |
| 6 | <span style="color: red;">●</span>    |   |
| 7 | <span style="color: green;">●</span>  |   |
| 8 | <span style="color: green;">●</span>  | Non significativo                         |
| 9 | <span style="color: orange;">●</span> | Sì, ma in maniera non del tutto adeguata  |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |   |                                       |
|---|---|---------------------------------------|
| 1 | Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | <span style="color: red;">●</span>    |
| 2 | È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | <span style="color: orange;">●</span> |
| 3 | Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | <span style="color: green;">●</span>  |
| 4 | È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | <span style="color: green;">●</span>  |
| 5 | È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | <span style="color: green;">●</span>  |
| 6 | I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | <span style="color: green;">●</span>  |
| 7 | Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | <span style="color: green;">●</span>  |
| 8 | Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | <span style="color: green;">●</span>  |
| 9 | L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | <span style="color: green;">●</span>  |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### TOSCANA



#### Azienda Usl Toscana nord ovest

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao nel 2025 sull'utilizzo della trattenuta del 5% sulle tariffe libero professionali previsto dalla legge Balduzzi per la riduzione delle liste d'attesa. La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa, non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie né le 10 pronte disponibilità mensili, ma tali servizi sono effettuati in altre sedi, per cui l'Azienda è stata diffidata anche dalla segreteria aziendale. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e nel relativo fondo non vi sono residui rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida aziendale e regionale Anao

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ● Sì, ho diffidato

**7** ●

**8** ●

**9** ● Sì, in maniera adeguata



#### Azienda Usl Toscana sud est

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao nel 2025 sull'utilizzo della trattenuta del 5% sulle tariffe libero professionali previsto dalla legge Balduzzi per la riduzione delle liste d'attesa. La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa, non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, sono state superate le 5 guardie ma non sono state superate le 10 pronte disponibilità mensili. Tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e il relativo fondo non presenta residui. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida regionale Anao

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ●

**9** ● Sì, in maniera adeguata



#### Fondazione Toscana G. Monasterio

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria regionale Anao nel 2025 sull'utilizzo della trattenuta del 5% sulle tariffe libero professionali previsto dalla legge Balduzzi per la riduzione delle liste d'attesa. La contrattazione integrativa aziendale è stata avviata ma non si è conclusa, non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie e le 10 pronte disponibilità mensili, ma tali servizi vengono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e il relativo fondo non presenta residui rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida regionale Anao

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, in maniera adeguata



- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

L'Azienda è stata diffidata dalla segreteria regionale Anaaoo nel 2025 sull'utilizzo della trattenuta del 5% sulle tariffe libero professionali previsto dalla legge Balduzzi per la riduzione delle liste d'attesa. La contrattazione integrativa aziendale non è stata avviata. Non vi sono violazioni dell'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie, né le 10 pronte disponibilità mensili. Tali servizi non sono effettuati in altre sedi. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e nel relativo fondo non vi sono residui rilevanti. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera non del tutto adeguata, le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

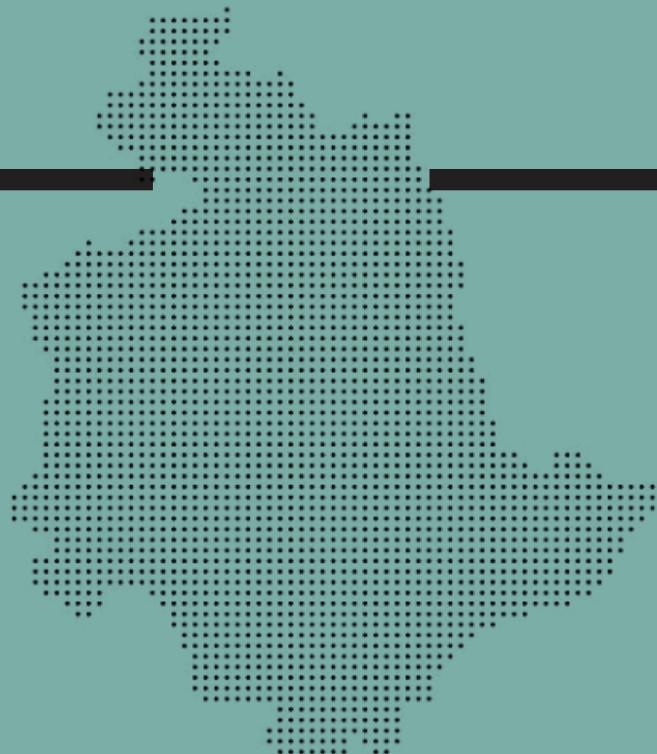
- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1 | Diffida regionale Anaaoo                 | 1 |
| 2 |  | 2 |
| 3 |  | 3 |
| 4 |  | 4 |
| 5 |  | 5 |
| 6 |  | 6 |
| 7 |  | 7 |
| 8 |  | 8 |
| 9 | Sì, ma in maniera non del tutto adeguata | 9 |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |   |
|---|---|
| Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | 1 |
| È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | 2 |
| Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | 3 |
| È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | 4 |
| È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | 5 |
| I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | 6 |
| Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | 7 |
| Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | 8 |
| L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | 9 |



# Umbria



## LE STRUTTURE E IL PERSONALE

### Aziende sanitarie\*

**5**

### Medici\*\*

**2.003**



**1.059**



**944**

### Dirigenti sanitari\*\*

**137**



**84**



**53**

## L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED CONTRO LE AZIENDE INADEMPIENTI

**DIFFIDATE**



\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anao

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?



### Usl Umbria 1

L'Azienda è stata sottoposta a diffida nel 2025 per non aver attivato il confronto aziendale (artt. 5-6 Ccnl); è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale non ancora conclusa; non è stato violato l'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, eseguite su sedi diverse. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e retribuiti ed esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi molto rilevante. L'Azienda ha adottato le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro in maniera adeguata.

### Usl Umbria 2

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida nel 2025; non è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale non ancora conclusa; non è stato violato l'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e retribuiti ed esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi relativamente rilevante. L'Azienda ha adottato le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro in maniera adeguata.

### Arpa dell'Umbria

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida nel 2025; è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale non ancora conclusa; non è stato violato l'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e retribuiti ed esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi. L'Azienda ha adottato le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro in maniera adeguata.

**1** ● Diffida aziendale

**2** ● Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Sì, molto rilevante

**9** ● Sì, in maniera adeguata

**1** ●

**2** ●

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Sì, relativamente rilevante

**9** ● Sì, in maniera adeguata

**1** ●

**2** ● Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ●

**9** ● Sì, in maniera adeguata

## Ao di Perugia Ospedale S. Maria della Misericordia

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida nel 2025; è stata avviata una contrattazione integrativa aziendale non ancora conclusa; è stato violato l'orario di lavoro, sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità. Gli incarichi professionali non sono stati regolarmente assegnati e retribuiti ed esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi relativamente rilevante. L'Azienda ha adottato le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro in maniera non del tutto adeguata.

- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1 |  |   |
| 2 |  | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |  |   |
| 4 |  |   |
| 5 |  |   |
| 6 |  |   |
| 7 |  |   |
| 8 |  | Sì, relativamente rilevante               |
| 9 |  | Sì, ma in maniera non del tutto adeguata  |

## Izs Umbria e Marche

L'Azienda non è stata sottoposta a diffida nel 2025; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale non ancora conclusa; non è stato violato l'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità. Gli incarichi professionali sono stati regolarmente assegnati e retribuiti e non esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi. L'Azienda ha adottato le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro in maniera adeguata.

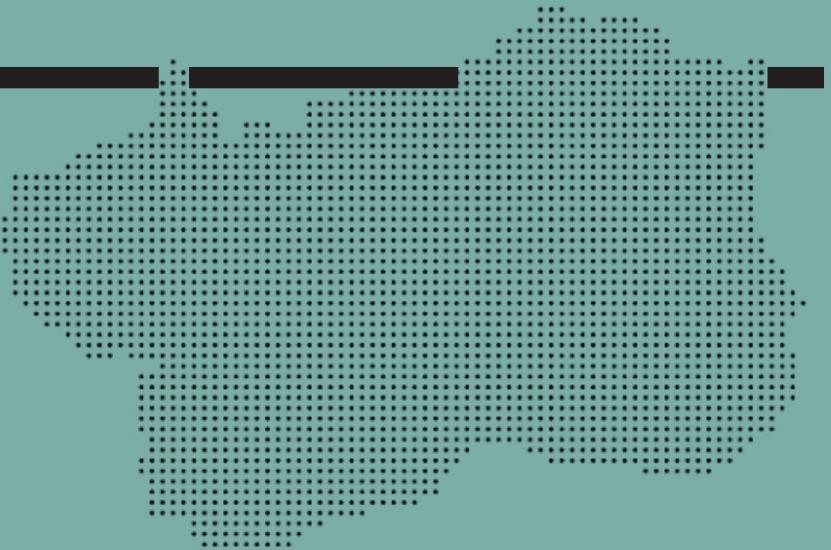
- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1 |  |   |
| 2 |  | Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 |  |   |
| 4 |  |   |
| 5 |  |   |
| 6 |  |   |
| 7 |  |   |
| 8 |  |   |
| 9 |  | Sì, in maniera adeguata                   |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? |
| 2 | È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   |
| 3 | Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   |
| 4 | È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   |
| 5 | È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   |
| 6 | I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  |
| 7 | Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   |
| 8 | Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  |
| 9 | L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   |



# Valle d'Aosta



## LE STRUTTURE E IL PERSONALE

### Aziende sanitarie\*

1

### Medici\*\*

513



254



259

### Dirigenti sanitari\*\*

57



31



26

## L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED CONTRO LE AZIENDE INADEMPIENTI

**DIFFIDATE**

\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anaaoo

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

## Ausl Valle d'Aosta

L'Azienda non è stata diffidata. La contrattazione aziendale è stata avviata ma non conclusa. Non sono segnalate violazioni del riposo giornaliero né delle 5 guardie e 10 pronte disponibilità mensili. Gli incarichi sono regolarmente attribuiti, ma si segnala un consistente residuo del fondo. Le misure per la salute e sicurezza del lavoro sono adottate ma in modo non del tutto adeguato.

- 1** 
- 2**  Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto
- 3** 
- 4** 
- 5** 
- 6** 
- 7** 
- 8**  Sì, relativamente rilevante
- 9**  Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

# Veneto

## LE STRUTTURE E IL PERSONALE

Aziende sanitarie\*

**14**

Medici\*\*

**9.490**



**5.138**



**4.352**

Dirigenti sanitari\*\*

**844**



**516**



**328**

## L'AZIONE DELL'ANAAO ASSOMED CONTRO LE AZIENDE INADEMPIENTI

**DIFFIDATE**



\* Il numero si riferisce alle Aziende censite dalla rilevazione Anaaoo

\*\*Numero complessivo del personale - Fonte: Ministero della salute - Anno 2023

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### VENETO



#### Aulss 1 Dolomiti

L'Azienda nel 2025 è stata sottoposta a diffida dalla segreteria regionale Anao per uso illegittimo pronta disponibilità nei giorni feriali e decurtazione giornaliera di 30 minuti anche senza utilizzo della pausa; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non è stato violato l'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, eseguite anche su sedi diverse; sono stati distribuiti gli incarichi professionali senza residui significativi del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.



#### Aulss 2 Marca Trevigiana

L'Azienda nel 2025 è stata sottoposta a diffida dalla segreteria regionale Anao per uso illegittimo pronta disponibilità nei giorni feriali e decurtazione giornaliera di 30 minuti anche senza utilizzo della pausa; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non è stato violato l'orario di lavoro, non sono state superate le 5 guardie mensili né le 10 pronte disponibilità, eseguite anche su sedi diverse; sono stati distribuiti gli incarichi professionali senza residui significativi del fondo di posizione. L'Azienda non ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.



#### Aulss 3 Serenissima

L'Azienda nel 2025 è stata sottoposta a diffida dalla segreteria regionale Anao per uso illegittimo pronta disponibilità nei giorni feriali e decurtazione giornaliera di 30 minuti anche senza utilizzo della pausa; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non è stato violato l'orario di lavoro, ma sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, non eseguite su sedi diverse; sono stati distribuiti gli incarichi professionali con residui però significativi del fondo di posizione. L'Azienda non ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida regionale Anao

**2** ● Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, in maniera adeguata

**1** ● Diffida regionale Anao

**2** ● Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ●

**1** ● Diffida regionale Anao

**2** ● Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Sì, relativamente rilevante

**9** ●

## Aulss 4 Veneto Orientale



L'Azienda nel 2025 è stata sottoposta a diffida dalla segreteria regionale Anao per uso illegittimo pronta disponibilità nei giorni feriali e decurtazione giornaliera di 30 minuti anche senza utilizzo della pausa; è stata conclusa la contrattazione integrativa aziendale, non è stato violato l'orario di lavoro, né sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, eseguite però su sedi diverse; sono stati distribuiti gli incarichi professionali con residui però significativi del fondo di posizione. I contingenti minimi non sono definiti. L'Azienda non ha adottato, infine, in maniera del tutto adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |  |
|---|--|
| 1 | <span style="color: red;">●</span> Diffida regionale Anao                      |
| 2 | <span style="color: green;">●</span> Sì, e si è conclusa del tutto             |
| 3 | <span style="color: green;">●</span>   |
| 4 | <span style="color: green;">●</span>   |
| 5 | <span style="color: green;">●</span>   |
| 6 | <span style="color: red;">●</span>   |
| 7 | <span style="color: green;">●</span>   |
| 8 | <span style="color: orange;">●</span> Sì, relativamente rilevante              |
| 9 | <span style="color: orange;">●</span> Sì, ma in maniera non del tutto adeguata |

## Aulss 5 Polesana



L'Azienda nel 2025 è stata sottoposta a diffida aziendale. Anche l'Anao regionale ha diffidato per uso illegittimo pronta disponibilità nei giorni feriali e decurtazione giornaliera di 30 minuti anche senza utilizzo della pausa; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non è stato violato l'orario di lavoro, né sono state superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, eseguite però su sedi diverse; non sono stati distribuiti gli incarichi professionali con residui significativi del fondo di posizione. L'Azienda non ha adottato, infine, in maniera del tutto adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |   |
|---|---|
| 1 | <span style="color: red;">●</span> Diffida aziendale e regionale Anao           |
| 2 | <span style="color: orange;">●</span> Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 4 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 5 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 6 | <span style="color: red;">●</span>  |
| 7 | <span style="color: red;">●</span>  |
| 8 | <span style="color: orange;">●</span> Sì, relativamente rilevante               |
| 9 | <span style="color: orange;">●</span> Sì, ma in maniera non del tutto adeguata  |

## Aulss 6 Euganea



L'Azienda nel 2025 è stata sottoposta a diffida dalla segreteria regionale Anao per uso illegittimo pronta disponibilità nei giorni feriali e decurtazione giornaliera di 30 minuti anche senza utilizzo della pausa; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, è stato violato l'orario di lavoro, e si sono superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, non eseguite però su sedi diverse; non sono stati distribuiti gli incarichi professionali con residui non significativi del fondo di posizione. L'Azienda non ha adottato, infine, in maniera del tutto adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |   |
|---|---|
| 1 | <span style="color: red;">●</span> Diffida regionale Anao                       |
| 2 | <span style="color: orange;">●</span> Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 | <span style="color: red;">●</span>  |
| 4 | <span style="color: red;">●</span>  |
| 5 | <span style="color: red;">●</span>  |
| 6 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 7 | <span style="color: red;">●</span>  |
| 8 | <span style="color: green;">●</span> Non significativo                          |
| 9 | <span style="color: orange;">●</span> Sì, ma in maniera non del tutto adeguata  |

- Positiva / adempiente
- Negativa / inadempiente
- Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |          |
|---|----------|
| Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | <b>1</b> |
| È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | <b>2</b> |
| Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | <b>3</b> |
| È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | <b>4</b> |
| È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | <b>5</b> |
| I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | <b>6</b> |
| Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | <b>7</b> |
| Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | <b>8</b> |
| L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | <b>9</b> |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### VENETO

#### Aulss 7 Pedemontana

L'Azienda nel 2025 è stata sottoposta a diffida aziendale, anche l'Anao regionale ha diffidato per uso illegittimo pronta disponibilità nei giorni feriali e decurtazione giornaliera di 30 minuti anche senza utilizzo della pausa; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non è stato violato l'orario di lavoro e non si sono superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, non eseguite su sedi diverse; sono stati distribuiti gli incarichi professionali con residui non significativi del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida aziendale e regionale Anao

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, in maniera adeguata

#### Aulss 8 Berica

L'Azienda nel 2025 è stata sottoposta a diffida dalla segreteria regionale Anao per uso illegittimo pronta disponibilità nei giorni feriali e decurtazione giornaliera di 30 minuti anche senza utilizzo della pausa; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, è stato violato l'orario di lavoro ma non si sono superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, eseguite su sedi diverse; sono stati distribuiti gli incarichi professionali con residui non significativi del fondo di posizione. L'Azienda non ha adottato, infine, in maniera del tutto adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida regionale Anao

**2** ○ Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ○ Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

#### Aulss 9 Scaligera

L'Azienda nel 2025 è stata sottoposta a diffida dalla segreteria regionale Anao per uso illegittimo pronta disponibilità nei giorni feriali e decurtazione giornaliera di 30 minuti anche senza utilizzo della pausa; è stata conclusa la contrattazione integrativa aziendale, non è stato violato l'orario di lavoro né si sono superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, non eseguite su sedi diverse; non sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con residui non significativi del fondo di posizione L'Azienda ha adottato, infine, in maniera del tutto adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1** ● Diffida regionale Anao

**2** ● Sì, e si è conclusa del tutto

**3** ●

**4** ●

**5** ●

**6** ●

**7** ●

**8** ● Non significativo

**9** ● Sì, in maniera adeguata

## Aoui di Verona

L'Azienda nel 2025 è stata sottoposta a diffida aziendale, anche l'Anao regionale ha diffidato per uso illegittimo pronta disponibilità nei giorni feriali e decurtazione giornaliera di 30 minuti anche senza utilizzo della pausa; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non è stato violato l'orario di lavoro né si sono superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, non eseguite su sedi diverse; non sono stati distribuiti tutti gli incarichi professionali con residui non significativi del fondo di posizione. L'Azienda non ha adottato, infine, in maniera del tutto adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |   |
|---|---|
| 1 | <span style="color: red;">●</span> Diffida aziendale e regionale Anao           |
| 2 | <span style="color: orange;">●</span> Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 4 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 5 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 6 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 7 | <span style="color: red;">●</span>  |
| 8 | <span style="color: green;">●</span> Non significativo                          |
| 9 | <span style="color: orange;">●</span> Sì, ma in maniera non del tutto adeguata  |

## Arpa Veneto

L'Azienda nel 2025 è stata sottoposta a diffida aziendale, anche l'Anao regionale ha diffidato per uso illegittimo pronta disponibilità nei giorni feriali e decurtazione giornaliera di 30 minuti anche senza utilizzo della pausa; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non è stato violato l'orario di lavoro né si sono superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, non eseguite su sedi diverse; sono stati distribuiti gli incarichi professionali con residui però significativi del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera del tutto adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |   |
|---|---|
| 1 | <span style="color: red;">●</span> Diffida aziendale e regionale Anao           |
| 2 | <span style="color: orange;">●</span> Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto |
| 3 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 4 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 5 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 6 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 7 | <span style="color: green;">●</span>  |
| 8 | <span style="color: red;">●</span> Sì, molto rilevante                          |
| 9 | <span style="color: green;">●</span> Sì, in maniera adeguata                    |

## Aou di Padova

L'Azienda nel 2025 è stata sottoposta a diffida aziendale, anche l'Anao regionale ha diffidato per uso illegittimo pronta disponibilità nei giorni feriali e decurtazione giornaliera di 30 minuti anche senza utilizzo della pausa; non è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non è stato violato l'orario di lavoro ma si sono superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, eseguite su sedi diverse; sono stati distribuiti gli incarichi professionali con residui non significativi del fondo di posizione. L'Azienda non ha adottato, infine, in maniera del tutto adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- |   |  |
|---|--|
| 1 | <span style="color: red;">●</span> Diffida aziendale e regionale Anao          |
| 2 | <span style="color: red;">●</span>   |
| 3 | <span style="color: green;">●</span>   |
| 4 | <span style="color: red;">●</span>   |
| 5 | <span style="color: red;">●</span>   |
| 6 | <span style="color: red;">●</span> Sì, ho diffidato                            |
| 7 | <span style="color: green;">●</span>   |
| 8 | <span style="color: green;">●</span> Non significativo                         |
| 9 | <span style="color: orange;">●</span> Sì, ma in maniera non del tutto adeguata |

● Positiva / adempiente  
● Negativa / inadempiente  
● Parzialmente adempiente

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- |   |   |
|---|---|
| Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori? | 1 |
| È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?   | 2 |
| Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?   | 3 |
| È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?   | 4 |
| È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?   | 5 |
| I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?  | 6 |
| Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?   | 7 |
| Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?  | 8 |
| L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?   | 9 |

## Le 9 domande sull'applicazione del Ccnl 2019-2021

- 1** Hai denunciato o diffidato la tua Azienda negli ultimi 6/12 mesi o hai cause in corso, per inadempienze contrattuali, legislative o per mancata tutela della salute dei lavoratori?
- 2** È stata avviata la contrattazione integrativa aziendale (artt. 9-10)?
- 3** Ci sono violazioni dell'orario di lavoro per mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero?
- 4** È rispettato il limite massimo delle 5 guardie mensili previste dal Ccnl?
- 5** È rispettato il limite massimo delle 10 pronte disponibilità mensili previste dal CCNL?
- 6** I dirigenti effettuano reperibilità/guardie in sedi diverse da quella di assegnazione?
- 7** Gli incarichi professionali sono regolarmente assegnati e attribuiti?
- 8** Esiste un residuo non speso del fondo degli incarichi?
- 9** L'Azienda adotta misure concrete per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, c.3, lett. h)?

### VENETO



#### Istituto Oncologico Veneto – Ircrcs

L'Azienda nel 2025 è stata sottoposta a diffida dalla segreteria regionale Anaaoo per uso illegittimo pronta disponibilità nei giorni feriali e decurtazione giornaliera di 30 minuti anche senza utilizzo della pausa; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non è stato violato l'orario di lavoro né si sono superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, eseguite però su sedi diverse; sono stati distribuiti gli incarichi professionali con residui non significativi del fondo di posizione. L'Azienda non ha adottato, infine, in maniera del tutto adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.



#### Izs delle Venezie

L'Azienda nel 2025 è stata sottoposta a diffida dalla segreteria regionale Anaaoo per uso illegittimo pronta disponibilità nei giorni feriali e decurtazione giornaliera di 30 minuti anche senza utilizzo della pausa; è stata avviata la contrattazione integrativa aziendale, non è stato violato l'orario di lavoro né si sono superate le 5 guardie mensili e le 10 pronte disponibilità, non eseguite su sedi diverse; sono stati distribuiti gli incarichi professionali con residui non significativi del fondo di posizione. L'Azienda ha adottato, infine, in maniera del tutto adeguata, le misure concrete per la salute e la sicurezza sul lavoro.

**1** Diffida regionale Anaaoo

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Non significativo

**9** Sì, ma in maniera non del tutto adeguata

**1** Diffida regionale Anaaoo

**2** Sì, ma non si è ancora conclusa del tutto

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8** Non significativo

**9** Sì, in maniera adeguata