



**SINDACATO PROFESSIONALE  
HUMAN CARING SANITA'  
SHC OSS  
Cf 97825410018  
[shc.nazionale@pec.it](mailto:shc.nazionale@pec.it)  
[shc.nazionale@libero.it](mailto:shc.nazionale@libero.it)**

---

10 marzo 2026

**Al Commissario Straordinario  
Avv. Gabriele Marino Noberasco**

**Oggetto: Segnalazione sindacale sulle condizioni organizzative e sul clima lavorativo**

In relazione agli ultimi episodi verificatisi all'interno della struttura e alla convocazione urgente ricevuta, la scrivente rappresentanza intende portare all'attenzione dell'Amministrazione una forte preoccupazione in merito agli avvenimenti recentemente accaduti e alle modalità con cui sono state evidenziate alcune criticità organizzative e operative segnalate dal personale socio-sanitario.

Nel corso del tempo, infatti, diversi lavoratori hanno rappresentato situazioni di disagio legate sia all'organizzazione del lavoro sia alle modalità di comunicazione adottate in alcune circostanze da parte dei responsabili della direzione. In più occasioni, secondo quanto riferito dal personale, sono stati utilizzati toni e modalità comunicative ritenuti poco rispettosi nei confronti dei lavoratori. Alcuni richiami sono stati formulati con modalità particolarmente dure, generando un diffuso malessere tra gli operatori che quotidianamente svolgono il proprio lavoro con impegno e responsabilità nell'assistenza agli ospiti della struttura.

In alcune circostanze, inoltre, sono stati rivolti ai lavoratori richiami e affermazioni con toni percepiti come "intimidatori" e non adeguati al contesto professionale da parte di figure appartenenti alla direzione sanitaria. Tali modalità comunicative, pur esercitate nell'ambito di ruoli di responsabilità, hanno contribuito a creare tra il personale OSS un clima di disagio e tensione all'interno dell'ambiente di lavoro.

È inoltre emersa tra i lavoratori la percezione che alcune segnalazioni interne possano aver dato luogo a ricostruzioni o interpretazioni dei fatti non sempre pienamente aderenti alla reale dinamica degli eventi.

Si ritiene pertanto fondamentale che nei rapporti tra direzione e lavoratori venga mantenuto un clima improntato al rispetto reciproco e al dialogo costruttivo, evitando modalità comunicative che possano generare tensioni o condizioni di disagio nel contesto lavorativo.

Nel corso dei mesi si sono svolti diversi momenti di confronto con l'amministrazione, finalizzati a individuare possibili punti di equilibrio tra le esigenze organizzative della struttura e le segnalazioni provenienti dai lavoratori. Tuttavia, dopo tali confronti, molte delle problematiche evidenziate dal personale non sembrano aver trovato adeguata considerazione. Per questo motivo, in accordo con i lavoratori, si è ritenuto opportuno rappresentare formalmente alcune criticità organizzative che, a nostro avviso, non sempre garantiscono condizioni ottimali né per gli ospiti né per il personale.

In particolare è stato segnalato che l'organizzazione delle attività assistenziali prevede, in alcune situazioni, di svegliare gli ospiti alle ore 5:30 del mattino per effettuare le docce e accompagnarli

successivamente nelle salette comuni. Tale modalità organizzativa, soprattutto nel caso di persone molto anziane e fragili, può risultare poco adeguata alle loro condizioni. In alcune circostanze gli ospiti rimangono nelle salette per periodi prolungati della giornata, situazione che può generare difficoltà sia sotto il profilo assistenziale sia sotto quello organizzativo, anche perché talvolta gli stessi restano per lungo tempo seduti nelle carrozzine senza una presenza assistenziale continuativa. Un'ulteriore criticità riguarda la difficoltà per il personale di poter usufruire delle ferie, in particolare nei periodi desiderati dai lavoratori. Allo stesso modo, la banca ore risulta spesso particolarmente elevata: alcuni lavoratori hanno accumulato oltre cento ore, anche provenienti da anni precedenti, con una situazione che nel tempo tende a oscillare senza riuscire a trovare una reale stabilizzazione.

Nel corso dei confronti con l'amministrazione, i lavoratori hanno inoltre presentato una proposta di piano di lavoro finalizzata a migliorare l'organizzazione delle attività assistenziali. L'obiettivo era quello di consentire agli operatori di lavorare con maggiore serenità, garantendo al tempo stesso una qualità assistenziale più adeguata agli ospiti della struttura.

Tale proposta è stata illustrata all'amministrazione; tuttavia, il piano di lavoro attualmente applicato non risulta essere stato modificato in maniera sostanziale rispetto alla situazione precedente. Come soluzione organizzativa è stato indicato, in via informale, di effettuare le pause in modo alternato tra i lavoratori, spesso in momenti della giornata in cui gli ospiti sono già a riposo.

Secondo quanto evidenziato dal personale, anche l'attività di animazione appare attualmente limitata. L'organizzazione dei turni prevede la presenza di una sola figura dedicata all'animazione, con la conseguente necessità di suddividere le attività su più piani della struttura, con evidenti difficoltà nel garantire una presenza costante e adeguata.

Per lungo tempo i lavoratori hanno atteso eventuali miglioramenti organizzativi, cercando di mantenere un atteggiamento collaborativo e costruttivo. Successivamente l'amministrazione ha deciso di effettuare alcuni controlli sull'operato degli operatori, circostanza di per sé comprensibile nell'ambito della gestione del servizio. Tuttavia, secondo quanto riferito dal personale, le modalità con cui tali verifiche sono state condotte e alcuni atteggiamenti assunti da figure di responsabilità hanno generato un crescente malessere tra i lavoratori, a causa di toni e comportamenti ritenuti eccessivamente aggressivi e non sempre adeguati al contesto professionale, con ripercussioni anche sul rispetto della dignità dei lavoratori che si trovano a operare in condizioni di particolare stress.

Si desidera sottolineare che non si sono mai verificati problemi nello svolgimento delle mansioni assistenziali da parte degli operatori. Tuttavia, il piano di lavoro attualmente in vigore non sempre sembra tenere pienamente conto delle concrete esigenze operative della struttura.

Si ritiene pertanto che un confronto costruttivo tra direzione, lavoratori e organizzazioni sindacali possa contribuire a distinguere con chiarezza le problematiche di carattere organizzativo, favorendo decisioni che tengano conto dell'interesse generale della struttura, dei lavoratori e degli ospiti, contribuendo alla costruzione di un clima professionale sereno e collaborativo.

Per questo motivo riteniamo importante che vengano adottate modalità di verifica e confronto che garantiscano un ambiente di lavoro rispettoso, sereno e orientato alla collaborazione.

Tra i lavoratori è emersa inoltre una forte preoccupazione rispetto al fatto che, in alcune circostanze, possano essere state attribuite responsabilità al personale OSS in relazione a episodi riguardanti ospiti con disfagia o a presunte situazioni di maltrattamento.



Trattandosi di questioni particolarmente delicate, che coinvolgono sia la tutela degli ospiti sia la responsabilità professionale degli operatori, si ritiene opportuno che eventuali valutazioni vengano effettuate con la necessaria attenzione e sulla base di accertamenti oggettivi e verificabili, evitando interpretazioni o conclusioni affrettate che potrebbero generare ulteriori criticità nell'ambito organizzativo e professionale.

Nel corso delle recenti procedure disciplinari, inoltre, sono state rilevate alcune criticità anche sotto il profilo procedurale, con possibili vizi di forma rispetto a quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), norma che disciplina le garanzie del lavoratore nei procedimenti disciplinari. Tali aspetti meritano pertanto un'attenta valutazione, al fine di assicurare il pieno rispetto delle garanzie previste dall'ordinamento e di evitare che eventuali procedimenti possano risultare viziati sotto il profilo formale.

Un ulteriore elemento che merita attenzione riguarda l'organizzazione dei turni con articolazione in dodici ore spezzate. In questo tipo di assetto organizzativo il personale OSS con turnazione ordinaria può trovarsi, in alcune fasce orarie, a svolgere attività assistenziali in condizioni di autonomia operativa, in particolare tra le ore 6:00 e le 7:00 del mattino, tra le 14:00 e le 15:30 e tra le 21:00 e le 22:00, con possibili ricadute sia sulla sicurezza degli ospiti sia sulle condizioni operative degli operatori.

Alla luce delle criticità evidenziate, si ritiene opportuno che l'organizzazione del piano di lavoro venga condivisa con i lavoratori e con le organizzazioni sindacali, valorizzando l'esperienza e le competenze maturate quotidianamente dagli operatori nell'attività assistenziale. In tale prospettiva si propone di avviare una valutazione congiunta anche in merito ai criteri generali dei sistemi di valutazione delle performance, al fine di garantire trasparenza, equità e coerenza con le reali condizioni operative della struttura.

Si chiede pertanto che l'azienda eviti l'adozione di decisioni unilaterali in merito all'articolazione dell'orario di lavoro, in particolare per quanto riguarda la programmazione dei turni, favorendo invece momenti di confronto con il personale e con le rappresentanze sindacali. La distribuzione dei turni dovrebbe inoltre avvenire secondo criteri di equità tra tutti i lavoratori, tenendo conto esclusivamente di eventuali situazioni di salute debitamente certificate.

Si segnala inoltre la necessità che i turni di lavoro vengano comunicati con un adeguato anticipo, preferibilmente con una programmazione mensile, al fine di consentire ai lavoratori una più adeguata organizzazione della propria vita personale e familiare.

Si ribadisce infine che le osservazioni sopra esposte rientrano pienamente nell'ambito della normale attività sindacale e del diritto dei lavoratori di rappresentare le difficoltà organizzative riscontrate nello svolgimento della propria attività lavorativa, con l'obiettivo di contribuire al miglioramento delle condizioni di lavoro e della qualità del servizio assistenziale.

Questo documento non nasce per alimentare conflitti ma per riportare il confronto sul piano organizzativo e professionale, nell'interesse della struttura, dei lavoratori e degli ospiti.

Per la Segreteria Nazionale SHC Angelo Minghetti