

ψ AUIPI

Associazione Unitaria
Psicologi Italiani

notizie

2020

n. 1

- Rinnovo CCNL, Congresso Aupi e nuovo corso al Cnop: l'Aupi è pronta ad affrontare tutte le sfide con due parole chiave: cambiamento e condivisione
- All'interno "Speciale elezioni", con tutti i risultati elettorali regione per regione

SOMMARIO



1

Editoriale

Rinnovo CCNL, Congresso Aupi e nuovo corso al Cnop: L'Aupi è pronta ad affrontare tutte le sfide con due parole chiave: cambiamento e condivisione -

M. Sellini



7

La vignetta di questo numero



8

Finalmente il Contratto!



9

Recensione - Lorenzo Recanatini



14

Regolamento Congresso Aupi



17

Mozione Aupi



19

Speciale elezioni, tutti i risultati elettorali regione per regione



40

Comunicato stampa per la campagna "Mettiamo in gioco"



42

Documento Regione Veneto



49

Un nuovo taylorismo: l'industria 4.0 Quali prospettive per la psicologia del lavoro? - G. Cavadi



61

Stress lavoro correlato, nel 2019 arriva il riconoscimento dell'OMS ma l'Aupi porta avanti battaglie da 20 anni

62

Stress lavoro correlato, corrispondenza Aupi con l'On. Schirru

63

Stress lavoro correlato, la relazione Sacconi

68

Stress lavoro correlato, proposte di modifica del testo di legge

70

Stress lavoro correlato, emendamento

76

Stress lavoro correlato, proposte di modifica alla legge delega



78

Segreteria, consiglio direttivo componenti organi nazionali Aupi

82

Dipendenti/Aziende Sanitarie

83

Scheda adesione psicologi

84

Convenzionati aziende sanitarie

85

Form Aupi e Redazione Aupi Notizie

RINNOVO CCNL, CONGRESSO AUPI E NUOVO CORSO AL CNOP: L'AUPI E' PRONTA AD AFFRONTARE TUTTE LE SFIDE CON DUE PAROLE CHIAVE: CAMBIAMENTO E CONDIVISIONE

Mario Sellini
Segretario Generale

Il nuovo anno si apre con una ottima notizia. Finalmente è stato firmato il Contratto Nazionale di Lavoro relativo al triennio 2016 - 2018.

Ci sono voluti 5 mesi per completare l'iter di approvazione definitiva. Una tempistica leggermente più lunga di quelle a cui siamo abituati. Con un pizzico di amara ironia potremmo dire che i soggetti (Regioni, Governo, MEF, Comitato di Settore) deputati a dare il loro benessere all'approvazione del CCNL hanno dimenticato "come si fa" ...visti i 10 anni di mancato rinnovo dei contratti. Diciamo che hanno un po' perso la mano. Alla fine ce l'abbiamo fatta!

Il Contratto è immediatamente esecutivo dal 19 dicembre giorno successivo alla firma. Le Aziende devono dare immediata applicazione a tutte le norme contenute nel testo, a partire dagli adeguamenti stipendiali.

L'incremento in busta paga è pari al 3,48% così come previsto dalla legge finanziaria che ha stanziato le risorse economiche.

I vantaggi di questo Contratto sono numerosi ed alcuni anche significativi.

Aver "portato a casa" il 3,48% non era affatto scontato. Per molti mesi è stata ventilata l'ipotesi che la dirigenza potesse avere un incremento contrattuale inferiore visto che qualcuna delle nostre controparti non voleva più ragionare in termini di incrementi percentuali ma in termini assoluti con un ragionamento aberrante: incrementare gli stipendi di una percentuale (3,48%) uguale per tutti avrebbe determinato una disparità in quanto il 3,48% calcolato su



uno stipendio più elevato produce un aumento in termini assoluti maggiore rispetto alla stessa percentuale calcolata su uno stipendio più basso. È un ragionamento inaccettabile che noi, con successo, abbiamo respinto al mittente.

Stiamo già preparando, come abbiamo sempre fatto, un testo commentato, articolo per articolo che invieremo a tutti gli iscritti. Certamente abbiamo rivolto una particolare attenzione ai giovani neo assunti, ed a quanti, anche se da tempo non più giovanissimi nel corso di questi anni, pur avendo maturato anzianità, esperienza ed avendo superato ogni tipo di valutazione possibile, sono rimasti al palo, sol perché il vecchio contratto, nel momento in cui prevedeva, come conseguenza del superamento delle valutazioni, l'attribuzione di un incarico di valenza superiore, utilizzava il "possono conferire". Le Aziende in tutti questi anni si sono trincerate dietro questo "possono" e non hanno dato seguito agli esiti positivi delle valutazioni e dell'esperienza professionale maturata. Oggi possiamo dire che non è più così. Il "possono" è stato sostituito dal "devono". Ciò significa che le Aziende non hanno più alibi.

Evidentemente in un editoriale non si possono descrivere tutti gli aspetti positivi di questo Contratto. Posso comunque affermare che: se ho firmato, è evidente che considero questo Contratto, stante la situazione generale del "Sistema Italia", un ottimo risultato anche alla luce dell'unificazione dei fondi contrattuali della dirigenza sanitaria con quelli della dirigenza medica. La completa e totale unificazione è partita. Richiederà un po' di tempo, ma i primi benefici si inizieranno a vedere subito.

È altrettanto evidente che non tutti i problemi sono risolti. Il primo e più delicato è legato alla costituzione del tavolo negoziale nelle Aziende. Il tavolo sarà unico con la dirigen-

za medica e sanitaria. I nostri delegati aziendali dovranno affinare le proverbiali capacità negoziali sapendo che si dovrà lavorare all'interno della FASSID e che al tavolo negoziale ci saranno tante altre componenti sindacali. Dobbiamo imparare a fare negoziazione, prima e fuori dai tavoli. I nostri delegati devono farsi portatori delle esigenze e delle richieste della nostra categoria, il tutto all'interno di un quadro complessivo più ampio nel quale devono trovare una sintesi le esigenze e le richieste di tutte le componenti presenti (medici e dirigenti sanitari). Sarà necessario molto più tatto, sensibilità e capacità di mediazione.

Non sarà semplice. A livello di contrattazione nazionale ne abbiamo già sperimentato le difficoltà, ma anche le grandi opportunità offerte. Non lasceremo soli i delegati aziendali. Abbiamo già concordato una serie di iniziative formative sul territorio, riservate ai quadri aziendali. Molte iniziative formative le organizzeremo come FASSID, anche per creare una condivisione di metodologie, valori ed obiettivi, visto che la delegazione al tavolo sarà FASSID. Altre iniziative formative le attiveremo esclusivamente come AUPI. È una bella scommessa...che vinceremo!



CONGRESSO AUPI

Contestualmente alla firma del Contratto nazionale di lavoro, il Direttivo AUPI, su input della segreteria nazionale ha approvato, così come previsto dallo statuto vigente, il regolamento congressuale.

Lo Statuto vigente prevede un iter congressuale eccessivamente lungo prima di realizzare il rinnovo delle cariche sindacali nazionali. Un percorso troppo lungo, figlio di un'epoca, che oramai è tramontata. Oggi tutta la società, ed il sindacato non è da meno, ha bisogno di rapidità di decisione senza per questo rinunciare né mortificare i principi fondanti la democrazia.

Si fa presto a dire, voto on line, consultazioni sulle piattaforme digitali ed altre amenità del genere. Snellire, semplificare ridurre le tempistiche è indispensabile, tenendo però sempre presente che la democrazia e gli spazi all'interno dei quali esercitarla, non possono essere compressi o annichiliti.

Quindi lo statuto vigente va modificato, vanno semplificate le procedure ed è anche opportuno separare le procedure elettive regionali e locali da quelle nazionali, garantendo sempre il diritto della massima libertà di espressione delle posizioni, della massima partecipazione di tutti gli iscritti e della trasparenza delle procedure.

Le modalità di modifica dello statuto sono previste e vanno rispettate. Certamente verrà presentata una proposta organica di modifica alla quale ha lavorato un gruppo di lavoro istituito dal direttivo nazionale.

Tutti gli iscritti, sulla base delle regole statutarie possono presentare proposte di modifica dello statuto. Le diverse proposte saranno sottoposte al voto degli iscritti che dovranno esprimersi. L'augurio è che questo Congresso possa celebrarsi con nuove regole, più semplici e condivise.

L'AUPI ha bisogno di cambiare le regole del proprio funzionamento. Ma ha anche bisogno di svecchiarsi, iniziando il necessario ricambio anche generazionale. Un ricambio che, auspicabilmente, deve avvenire nella continuità, sostenendo ed accompagnando il cambiamento.

L'AUPI ha le risorse necessarie e le capacità per portare a termine una operazione del genere. Il Congresso dell'AUPI parte in contemporanea con una stagione contrattuale nuova; con altri soggetti coinvolti e dai confini molto più ampi.

L'AUPI deve essere pronta ad affrontare, con regole diverse questo nuovo mondo fatto di relazioni sindacali e rappresentatività molto più ampie di quelle a cui siamo abituati.

Questo cambiamento nell'AUPI si accompagna all'apertura delle trattative per il rinnovo del Contratto del triennio 2019 – 2021. Abbiamo appena firmato il 2016 – 2018 ed immediatamente dobbiamo essere pronti per il successivo. Per affrontare questa sfida l'AUPI ha assoluta necessità di costruire e far affidamento su un gruppo e su una segreteria nazionale all'interno della quale non ci sia più un "uomo solo al comando" forte di una investitura che arriva direttamente dall'elezione diretta. L'AUPI ha bisogno di segretari nazionali tutti eletti dagli iscritti, con un mandato che sia politicamente significativo e che non derivi esclusivamente dall'appartenenza ad una lista. Dobbiamo garantire la pari dignità politica tra tutti gli eletti perché alla pari dignità corrisponde, poi, pari responsabilità individuali ripartire equamente tra tutti e che non ricadono sulle spalle di uno solo.

Un segretario generale che sia, davvero, un "primus inter pares" e non più un "dominus".

Se questa scelta, che deve passare obbligatoriamente dalla modifica dello statuto, dovesse essere condivisa ed approvata, l'AUPI andrebbe davvero contro corrente con una posizione, forse difficile, ma che recupererebbe le vere istanze di una democrazia, liberale e non populista.

L'AUPI andrebbe contro corrente se, come risulta dalle ultimissime indagini, la società italiana chiede con sempre maggior forza l'uomo forte al comando. Andare contro corrente diventerebbe un ulteriore titolo di merito dell'AUPI e della sua capacità di guardare oltre, di governare i processi e di non omologarsi al clima generale del Paese.

ELEZIONI ORDINI

Il 2020 inizia anche con il rinnovo degli Ordini regionali, che al momento di andare in stampa è quasi completato, al quale seguirà l'insediamento del CNOP. È un appuntamento importante anche per l'AUPI. Ma lo è molto di più per la categoria.

La consigliatura presieduta dal presidente Fulvio Giardina ha avuto meriti che resteranno nella storia della Professione. È sufficiente citarne due: la costruzione di una percezione sociale della professione frutto della continua e positiva interlocuzione con le rappresentanze politiche e sociali ed il definitivo e completo passaggio della professione di psicologo tra quelle sanitarie.

È vero che il percorso è stato lunghissimo, iniziato dal CNOP nel lontano 2005 e che con il contributo di tanti, anche se non tantissimi è terminato nel 2018. Ma la conclusione positiva non era affatto scontata. Merito della presidenza Giardina che ha condiviso e fortemente voluto questo passaggio.

Il CNOP ne ha iniziato a discutere nel 2005. L'AUPI ha iniziato a lavorarci da molto prima. Contro tutti. Noi siamo andati avanti per la nostra strada ed i fatti ci hanno dato ragione. E ci danno ragione anche molti di quelli che si sono veementemente opposti additando l'AUPI come il nemico numero uno dei liberi professionisti.

Fa sorridere vedere che, gran parte di quelli che si sono opposti all'inserimento della professione di psicologo tra quelle sanitarie, oggi apprezzano questo passaggio. Per carità mai esplicito, ma lo apprezzano con i fatti ed i comportamenti. Tutti si sono resi conto che entrare nell'alveo delle professioni sanitarie consente alla categoria una protezione ed una tutela che diversamente non avremmo avuto, perché discende direttamente dall'art. 32 della Costituzione.

L'essere professione sanitaria rafforza enormemente le possibilità di tutela dall'abusivismo.

Componenti e rappresentanze della categoria hanno a lungo polemizzato su chi fosse più capace di opporsi al riconoscimento dei Counselor. Problema serio e grave sul

quale i documenti ufficiali del CNOP non lasciano margini o dubbi interpretativi.

Eppure per qualcuno è difficile ammettere che la migliore difesa, l'argine più efficace che la categoria ha potuto mettere in piedi è quello della vigilanza del Ministero della Salute sulla nostra Professione.

Se possiamo opporci all'esercizio abusivo della nostra professione è perché per le professioni sanitarie l'esercizio abusivo è reato penale di particolare gravità perché mina un diritto garantito dalla Costituzione.

Fa sorridere prendere atto che chi più si è opposto al passaggio a Salute (Ministero), oggi allegramente, continuamente e qualche volta anche a sproposito, scrive al Ministero chiedendo interventi di ogni tipo.

Suvvia, è il caso di crescere. Riconoscere la bontà di una battaglia non può essere vissuto come una "diminutio" per chi non l'ha condivisa o per chi l'ha contestata. Misconoscere un risultato importante sol perché l'ha ottenuto l'AUPI si qualifica come atteggiamento infantile e miope.

Vale per questo risultato come per tanti altri.

Una Consigliatura importante si chiude. Una sta per iniziare. Il primo pensiero è un augurio. L'augurio che il lavoro fatto non vada disperso e che il testimone venga raccolto e portato sempre più in avanti. L'augurio è che chi governerà in questo quadriennio, sappia fare di più e meglio di chi l'ha preceduto. Faccio mio il motto che, credo abbia guidato, il presidente Giardina: dobbiamo lasciare l'Ordine e la Professione in una condizione migliore di quella che abbiamo ereditata. Sono fortemente convinto che Giardina abbia onorato, fino in fondo, questo impegno.

L'augurio è che il risultato elettorale sia analizzato in termini concreti ed oggettivi, pesando i dati elettorali, godendo del risultato ma dando il giusto peso. Il risultato elettorale non ci consegna rivoluzioni e stravolgimenti. Ed io un po' me ne intendo. Tanti errori tattici ed una fisiologica richiesta di cambiamento.

All'AUPI piacerebbe che fosse l'intera categoria a intestarsi la vittoria, anche perché gli eletti, tutti gli eletti, dovrebbero e devono aver chiaro che gli interessi da salvaguardare sono quelli degli iscritti all'Ordine.

L'AUPI, a fine novembre, nella riunione del direttivo nazionale, di concerto con la segreteria nazionale, ha approvato, all'unanimità, un documento che (pag. 17) indica un percorso che si considera virtuoso per il costituendo CNOP. Noi daremo il nostro contributo, con umiltà, insieme a tutti gli altri. Insieme a quanti vorranno costruire una politica per la professione finalmente condivisa.

Il ruolo del CNOP è di fondamentale importanza per la soluzione dei tanti problemi che investono la categoria. Ma bisogna dotarlo di una "governance" capace, che abbia maturato l'esperienza necessaria e che costruisca la propria azione su un programma, fatto di pochi, ma qualificati punti. Una "governance" capace di mediare tra le diverse componenti ma che sappia coniugare la professione con la "politica professionale".

Questo ancora non è sufficiente. Ciò che serve è la condivisione di questi punti e delle soluzioni da proporre. Una condivisione che deve essere la più ampia possibile. La stessa condivisione deve accompagnarsi alla maturità di sapere che l'autoreferenzialità non agevola la ricerca di soluzioni condivise. Serve la maturità necessaria a capire che le soluzioni migliori sono sempre frutto di mediazioni. Serve la maturità necessaria a capire che l'approccio muscolare non aiuta; che bisogna abbandonare il metodo "vinco/perdo" e sostituirlo con il win-win. L'approccio muscolare non aiuta il confronto interno alla categoria, ed è addirittura dannoso con gli interlocutori istituzionali. Proviamo ad immaginare quali e quanti danni potrebbe produrre un "approccio muscolare" con il nostro ministero vigilante.

Tutti devono uscire vincitori. Anche dal confronto elettorale. Ovviamente ciò non sta a significare che vige il pensiero unico, ma solo che si accetta un metodo di confronto che deve portare alla ricerca di soluzioni mediate e condivise.

La nostra ultratrentennale esperienza di trattative sindacali ci fa stare un passo in avanti rispetto a chi non ha mai fatto sindacato e trattative.

Noi sappiamo benissimo che quando ci sediamo ad un tavolo di trattative la cosa che di certo non vogliamo è che

dalla trattativa esca un vincitore ed un vinto. Non lo vogliamo perché sappiamo che in questo modo perdono tutti. Perdono tutti i "rappresentati". Sia quelli dei "vincitori" che degli "sconfitti".

Ci sono dei temi intorno ai quali sembra si debbano giocare battaglie di straordinaria e vitale importanza e che mettono a rischio tutto il nostro prestigio politico e personale. Nulla di più sbagliato.

Ne cito uno a caso: la formazione continua. Ancora oggi sembra che su questo tema lo scontro possa esitare unicamente in "vinco/perdo". Eppure, anche in questo caso, non solo è auspicabile, ma è assolutamente possibile uscire con un "win-win".

Come? In modo assolutamente semplice.

Esistono normative discordanti e per qualcuno univoche? Benissimo. Mettiamole un attimo da parte.

Cosa pensano i soggetti istituzionali, Ministero vigilante? Ha una convinzione errata? Bene.

Cosa facciamo? Contestiamo la convinzione e lo portiamo in tribunale? È produttivo un atteggiamento muscolare? Gli facciamo cambiare idea? Rinunciamo alle nostre convinzioni? C'è un modo per non rinunciare a ciò che consideriamo legittimo senza metterci contro il Ministero? Assolutamente sì. Come?

Accantoniamo, per un attimo, tutto quanto è emerso fino ad ora ed entriamo nel merito della questione.

Qual è il merito? Il merito è che esiste comunque per tutti i professionisti l'obbligo alla formazione continua. La formazione continua è un costo per i liberi professionisti? Vero. Il sistema ECM è rivolto prevalentemente agli Psicologi clinici e sanitari? Vero. Il sistema ECM non è adeguato a rispondere ai bisogni di una parte (gran parte?) dei liberi professionisti? Vero. È vero che l'ECM si applica anche ai Professionisti che non hanno alcun tipo di rapporto con le strutture sanitarie (pubbliche, private, accreditate ecc.)? Vero. È vero che gli psicologi psicoterapeuti che non lavorano in nome e per conto del Servizio Sanitario, al pari dei medici psicoterapeuti, sono obbligati all'ECM? È vero anche se qualcuno potrebbe sostenere il contrario. Siamo d'accordo che sostenere il contrario

equivale a dichiarare che la psicoterapia non è una disciplina ma sono due cosa non prevista dall'articolo 3 della legge n. 56/89?

È vero che il decreto legge 13 agosto 2011 n. 138 stabilisce che il CNOP deve predisporre un regolamento per la formazione continua dei propri iscritti? Vero. È vero che questo regolamento deve essere approvato dal Ministero vigilante? Vero.

Se le risposte fornite son vere, la soluzione a questo punto viene da sola. Il CNOP predispose questo regolamento con tutto ciò che riteniamo indispensabile per i professionisti che non lavorano in nome e per conto del Servizio Sanitario (riduzione/azzeramento dei costi, autoformazione, previsione di tematiche non sanitarie ecc.). Si prevede tutto ciò che c'è da prevedere, a partire dalla riduzione/azzeramento dei costi. L'ultimo passaggio è il seguente: si prende il contenuto di questo regolamento, tutto senza dimenticare nulla, e lo si inserisce nel sistema ECM.

Abbiamo conservato e preservato tutti i contenuti, non abbiamo portato in tribunale il Ministero vigilante e ne escono tutti vincitori (win-win). Non ci sta bene che il sistema sia definito come Educazione Continua in Medicina. Cambiamolo. C'è già un'ampia disponibilità di tutte le Professioni Sanitarie, medici compresi, a modificarne la denominazione.

È così difficile trovare soluzioni condivise e frutto di mediazione? Assolutamente no. Lo diventa se dobbiamo piantare delle bandierine. Lo diventa se non abbandoniamo l'approccio muscolare. Lo diventa se non siamo effettivamente interessati a trovare soluzioni. A trovare le soluzioni che i colleghi ci chiedono.

È tempo di dimostrare di essere all'altezza delle sfide che attendono la professione.

L'AUPI è pronta, ma forse è solo un sogno. Forse è poco più di un auspicio. La realtà ci presenta il conto. E il conto è e potrebbe essere salato per la Categoria. Molti, ma non tutti, accoglieranno l'invito. Noi abbiamo avanzato una nostra proposta politica sulla quale confrontarsi. L'AUPI non è arroccata sulle proprie posizioni e non ritiene di essere portatrice di alcuna verità assoluta. Vorremmo solo poter far partire un confronto sulle idee e proposte risolutive dei problemi.

Abbiamo chiesto di abbattere i muri e ci siamo impegnati a costruire ponti. A chi ritiene di non raccogliere né voler discutere la nostra proposta politica diciamo: noi ci siamo e andiamo avanti sulla strada tracciata, consapevoli che l'autoreferenzialità e una presunta superiorità etica non aiutano il confronto, anche perché nella vita si rischia di incontrare sempre qualcuno che si propone come il più "puro" salvo poi scoprire che questa presunta superiorità potrebbe sciogliersi e svanire come neve al sole.



Editore: Associazione Unitaria Psicologi Italiani A.U.P.I. Notizie - 1/2020, redazione e sede legale: Via Arenula 16 - Tel. 06.6873819 - Fax 06.68803822. Tipografia: Po.li.graf Srl - Via Vaccareccia, 41 - 00040 Pomezia (RM) - Registrazione del Tribunale di Roma n. 551 del 28/12/2000 - Direttore Reponsabile: Mario Sellini.

aran

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

DELL'AREA SANITA'

TRIENNIO 2016 - 2018

Il giorno **19 Dicembre 2019**, alle ore 14.50, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del Presidente Cons. Antonio NADDEO Antonio Naddo

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali

ANAAO ASSOMED [Signature]

CIMO [Signature]

FASSID [Signature]

AAROI EMAG [Signature]

FP CGIL [Signature]

FVM [Signature]

FESMED [Signature]

FEDERAZIONE CISL MEDICI [Signature]

ANPO ASCOTI FIALS MEDICI [Signature]

UIL FPL [Signature]

Confederazioni Sindacali

COSMED [Signature]

CIDA [Signature]

CODIRP [Signature]

COSMED [Signature]

CGIL [Signature]

COSMED [Signature]

CISL [Signature]

CONFSAL [Signature]

UIL [Signature]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area della Sanità relativo al triennio 2016 - 2018.

VIA DEL CORSO 476,
00186 ROMA
C.F. 97104250580

Una nuova collaborazione, un nuovo passo in avanti per Aupi notizie che si arricchisce di creatività!

Con il primo numero del 2020 AUPI-Notizie inizia una collaborazione con il collega Lorenzo Recanatini.

Una collaborazione fortemente voluta perché il collega possiede una vena artistica molto particolare. Come avrete modo di verificare ed apprezzare ha la capacità di trasferire in immagini e storie anche aspetti del nostro essere sindacato e della nostra categoria. Ovviamente quest'ultimo è uno solo dei tanti mondi che descrive.

L'incontro con il collega è stato fortuito: l'ho conosciuto ad un incontro e mi ha immediatamente colpito questa sua capacità di "prendere appunti" in un modo assolutamente fuori dal comune, con una capacità di cogliere immediatamente l'essenza dei temi trattati.

Non sono un esperto né un tecnico, ma a me è sembrato assolutamente geniale.

Voglio ringraziarlo per averci concesso l'opportunità di parlare di noi, delle cose che facciamo, in modo assolutamente creativo.

Da oggi Aupi notizie cambia un po' il suo stile e si arricchisce di contenuti originali.

E questo è solo l'inizio !!!

Mario Sellini



Lorenzo Recanatini. "Scusate il Disturbo!!! Una versione umoristica dei Disturbi di Personalità", Roma, Alpes Italia 2008, pag. 236, € 18.

Il libro presenta una lettura umoristica dei disturbi di personalità, raggruppati nei cluster Ansioso (disturbo Dipendente, Evitante, Passivo-aggressivo e Ossessivo-compulsivo), Drammatico (Istrionico, Borderline, Narcisista, Anti-

sociale) e Bizzarro (Paranoide, Schizoide, Schizotipico). Per ogni disturbo vengono presentate le ipotesi patologiche, le caratteristiche interpersonali, i criteri necessari e quelli di esclusione, facendo riferimento al pensiero di Lorna Smith Benjamin ("Diagnosi interpersonale e trattamento dei disturbi di personalità", LAS, Roma 1999) ed i criteri diagnostici, tratti dal DSM-IV.

L'utilizzo di divertenti ed incisive vignette umoristiche, che arricchiscono il testo, rende innovativo ed interessante il libro, poiché esse consentono di presentare i disturbi di personalità in modo originale e lieve, senza tuttavia negare la loro complessità e drammaticità. Permettono di cogliere, sorridendo, i vissuti essenziali dei personaggi che soffrono di tali disturbi. "L'umorismo – come sottolinea l'autore – è un mettere a fuoco le cose da una posizione di distanza, è un importante strumento conoscitivo, intuitivo e sintetico, un modo divertente e stimolante di osservare la realtà, guardandola da un punto di vista diverso, creativo, che aiuta ad imparare e a ricordare". La vignetta umoristica, in particolare, riunisce l'immediatezza visiva dell'immagine alla capacità semantica di giocare con le parole, con i doppi sensi, con le contraddizioni, sovrapponendo piani altrimenti incompatibili tra loro. Estremizzando alcuni aspetti la vignetta permette di comprendere meglio, per poi ricordarle, le caratteristiche dei vari disturbi.

Scriva Anna Maria Sorrentino nella presentazione: "Quando noi scriviamo di psicologia e di psicoterapia usiamo il racconto dei casi clinici come supporto delle nostre riflessioni e come affreschi figurativi che colmino la pochezza

delle nostre parole con la complessità drammatica della vicenda umana, così come la conosciamo nei racconti dai nostri pazienti. Sono racconti intricati, dolenti, complessi, mai lievi. Così come il nostro lavoro che ci impegna ad essere, o a sembrare, pacati e solidi baluardi contro i quali si riversa il tempestoso dolore dei nostri simili per essere accolto, riordinato, digerito. Questa drammaticità, che pure non viene negata nelle vignette di Recanatini, mostra in esse la possibilità di un approccio più contenuto e lieve, su cui è possibile sorridere e, sorridendo, intuire la strada per uscire dai drammi delle nostre insicurezze.

Il libro può essere utile in primo luogo ai terapeuti, come spunto di riflessione sui casi in trattamento, perché pensare ad un paziente mentre si apprezza una vignetta che lo ricorda, è un modo per apprezzare il paziente stesso; permette di dedicargli uno spazio mentale diverso dal solito dove, attraverso la sdrammatizzazione di certe caratteristiche, è

possibile arrivare ad una miglior comprensione del suo disagio, alleggerendo il carico emotivo che porta con sé.

È rivolto anche agli studenti di psicologia e a coloro che si occupano della formazione in tale ambito (nelle Università, nelle Scuole di specializzazione, nei corsi di formazione): le vignette possono diventare un utile strumento didattico per trasmettere le conoscenze teoriche e cliniche in modo semplice e divertente, mantenendo la serietà dei contenuti che in questo modo vengono più facilmente compresi e ricordati.

Può interessare infine ai comuni lettori che, sorridendo di fronte ad una vignetta come chi si sorprende allo specchio con un'espressione buffa, possono riconoscere aspetti critici di se stessi. La vignetta umoristica serve anche a questo: a fornire un contesto "protetto", qual è quello del gioco e dello scherzo, all'interno del quale riuscire a vedere ed accettare le proprie debolezze, ridendoci su.

Dipendente



Evitante



Ossessivo - Compulsivo



Passivo - Aggressivo



Istrionico



Narcisista



Borderline



Antisociale



La recensione

Paranoico



Schizoide



Scizotipico





Il Consiglio Direttivo Nazionale, nella seduta del 9 ottobre 2015, ai sensi del vigente Statuto, indice il Congresso Nazionale ed approva il seguente Regolamento come atto vincolante per i lavori del Congresso Nazionale e per la Commissione Congressuale.

Articolo 1

La Commissione Congressuale è composta da 9 (nove) componenti, di cui uno con funzioni di coordinamento. 3 (tre) componenti sono indicati dalla Segreteria Nazionale, 3 (tre) dal Consiglio Direttivo Nazionale e 3 (tre) dalla Conferenza delle Regioni. Con identica proporzione e ripartizione sono indicati fino a 9 (nove) componenti supplenti.

I compiti della Commissione Congressuale sono i seguenti:

- a) acquisire dalla Segreteria Iscritti l'elenco degli aventi diritto al voto e inviarlo ai Segretari Regionali e/o Provinciali. Sono elettori ed eleggibili tutti i colleghi che risultino o dimostrino di essere in regola con il pagamento delle quote almeno 30 giorni prima della votazione.
- b) inviare agli iscritti il regolamento elettorale segnalando l'apertura delle procedure congressuali, invitando a proporre eventuali mozioni e/o modifiche statutarie.
- c) esaminare le mozioni e le proposte di modifica statutarie, che dovranno pervenire entro il 30 gennaio 2016, per posta, fax o email. Le mozioni, anche a valenza statutaria, devono essere sottoscritte da almeno 80 iscritti e saranno contraddistinte, a cura della Commissione Congressuale, da un numero progressivo e dal nominativo del primo proponente. Le mozioni con valenza statutaria sono pubblicate, entro il 2 aprile* 2016, a cura della Commissione Congressuale, su AUPI - Notizie, insieme a tutte le indicazioni relative alle modalità di voto. All'interno dello stesso Bollettino sarà inserita la scheda per votare le eventuali modifiche statutarie, che dovrà essere compilata e dovrà pervenire alla Commissione Congressuale per lo spoglio fissato per il 18 maggio* 2016. La Commissione invierà agli iscritti la scheda per votare le proposte di modifiche statutarie elencandole rispettando il numero progressivo di presentazione. La Commissione garantirà la tracciabilità dell'invio e della ricezione delle schede votate. Analoga procedura viene seguita per le altre eventuali votazioni postali. Le proposte di modifiche statutarie si considerano approvate qualora ottengano il voto favorevole della maggioranza dei tre quarti dei voti espressi.
- d) successivamente all'approvazione delle modifiche statutarie, e nel rispetto delle stesse, concordare con i Segretari Regionali e/o Provinciali, il calendario dei Congressi, favorendo la contiguità geografica ed evitando, di norma, la sovrapposizione di più congressi nella stessa giornata. La Commissione Congressuale partecipa con almeno 1 (uno) componente ai Congressi Regionali e/o Provinciali.
- e) valutare l'ammissibilità delle proposte di modifica statutaria, coordinare, ponendo eventualmente in subordine, le mozioni e le proposte di modifiche statutarie, prima di proporle agli elettori. Le mozioni prive di valenza statutaria, sono proposte dalla

*così modificato, ai sensi dell'ultimo comma art.1 del presente Regolamento, dalla Commissione Congressuale in data 13 febbraio 2016

Commissione Congressuale, per la votazione, nei Congressi Regionali e/o Provinciali, e si considerano approvate qualora ottengano il voto favorevole della maggioranza assoluta dei voti espressi nei Congressi Regionali e/o Provinciali.

La Commissione è autorizzata ad apportare ogni necessaria e utile integrazione al presente Regolamento al solo fine di garantire il corretto, celere e regolare svolgimento di tutte le procedure congressuali.

Articolo 2

Nelle elezioni Regionali e/o Provinciali, si applica il sistema del voto segreto. Le liste dei candidati possono comprendere un numero di candidati maggiore del numero degli eligendi fino ad un massimo di un decimo e possono essere espresse preferenze fino ad un massimo di un terzo degli eligendi. È possibile esprimere preferenze sia sui candidati elencati nella lista votata, sia su nominativi non compresi in nessuna lista. Si applica il sistema della proporzionale pura, metodo Dont. Sono ammesse liste di candidati presentate o sostenute da almeno il 3% (tre) degli iscritti, calcolati al livello dell'organizzazione cui l'elezione si riferisce.

Articolo 3

Le decisioni dei Congressi sono prese a maggioranza dei voti validamente espressi.

Articolo 4

L'elezione della Segreteria Nazionale e dei componenti il Collegio dei Revisori e dei Proviviri, avviene, su liste nazionali, al termine dei Congressi Regionali e/o Provinciali. Le liste e i programmi devono essere presentati prima dello svolgimento dei Congressi Regionali e/o Provinciali. I Programmi e le liste saranno pubblicate su AUPI - Notizie e la Commissione Congressuale ne garantirà l'adeguata diffusione, durante i Congressi Regionali e/o Provinciali. Ciascuna lista per l'elezione della Segreteria Nazionale deve contenere l'indicazione del Segretario Generale e di 4 (quattro) Segretari Nazionali. Il Segretario Generale eletto sceglie gli altri 2 (due) Segretari Nazionali nella rosa di 4 (quattro) nominativi, indicati dalla Conferenza delle Regioni. Le schede elettorali per l'elezione della Segreteria, del Collegio dei Revisori e dei Proviviri, saranno inviate a tutti gli elettori al termine dei Congressi Regionali e/o Provinciali entro il 30 novembre 2016. Lo spoglio avrà luogo a partire dal 20 dicembre 2016. A tal fine la Commissione Congressuale nomina un Seggio Elettorale Centrale del quale non potranno far parte i candidati alle cariche oggetto dello spoglio elettorale. È eletta alla Segreteria Nazionale la lista che ottiene il maggior numero di voti.

Articolo 5

Ai sensi degli artt. 9, 11 e 12 dello Statuto, le liste per l'elezione del Segretario Generale e dei 4 (quattro) Segretari Nazionali ; dei 5 (cinque) componenti titolari e dei 5 (cinque) supplenti il Collegio dei Sindaci Revisori; dei 3 (tre) componenti titolari e 3 (tre) supplenti il Collegio dei

*così modificato, ai sensi dell'ultimo comma art.1 del presente Regolamento, dalla Commissione Congressuale in data 13 febbraio 2016

Probiviri, devono essere presentate, alla sede dell'AUPI, in via Arenula, 16, entro il giorno 31 maggio* 2016.

Ai sensi della lettera "f" dell'art. 4 dello Statuto, queste liste devono essere sottoscritte da almeno il 3% (tre) degli aventi diritto al voto. Per le funzioni di Sindaco e Proboviro le candidature sono personali e non richiedono un quorum di sostegno.

Le firme dei sostenitori, regolarmente iscritti, e con a fianco il nominativo in stampatello, saranno depositate, anche a mezzo mail e fax, presso la sede dell'AUPI, esclusivamente a cura del capolista.

Non si potrà sottoscrivere più di una lista per ciascuno degli Organi Statutari da eleggere. Le firme possono essere raccolte e presentate anche su elenchi distinti, riferiti alla stessa lista.

Articolo 6

I Congressi Regionali e/o Provinciali saranno celebrati entro il 30 novembre 2016. Nel caso in cui dovessero essere presentate proposte di modifica statutaria, la Commissione Congressuale, d'intesa con la Conferenza delle Regioni, ridetermina, posticipandolo, il periodo entro il quale dovranno essere celebrati i Congressi Regionali e/o Provinciali.

Articolo 7

Sono fatti salvi i Regolamenti elettorali Regionali e/o Provinciali già approvati dalla Conferenza delle Regioni, ai sensi dell'art. 10 dello Statuto. Gli organismi statutari regionali e/o provinciali eletti dopo il 31 dicembre 2012 restano in carica fino alla naturale scadenza.

*così modificato, ai sensi dell'ultimo comma art.1 del presente Regolamento, dalla Commissione Congressuale in data 13 febbraio 2016

Mozione Ordini

MOZIONE APPROVATA ALL'UNANIMITA'

La Segreteria Nazionale congiuntamente al Direttivo Nazionale dell'AUPI riunito a Roma il 30 novembre 2019,

-preso atto dei risultati elettorali per il rinnovo degli Ordini regionali in gran parte già consolidati; rilevato con soddisfazione il significativo successo dei candidati proposti e sostenuti dall'AUPI; tenuto conto che nel costituendo CNOP saranno presenti Segretari regionali e componenti la Segreteria Nazionale;

-rilevata l'urgenza delle problematiche inerenti la Professione e la Categoria;

-considerata l'assoluta necessità di fronteggiare le suddette problematiche con un fronte il più ampio possibile tra le diverse componenti che saranno rappresentate nel CNOP;

-ritenuto indispensabile operare per il superamento delle tante divisioni interne alle rappresentanze della Categoria, divisioni fondate sull'appartenenza e non sulle ipotesi di soluzioni dei problemi;

-ritenuto necessario superare, pur nel rispetto dei ruoli e delle rispettive posizioni culturali e politiche, le radicali contrapposizioni, in un'ottica di lealtà e colleganza come espressamente indicato dal Capo III del nostro Codice Deontologico;

tutto ciò premesso

la Segreteria Nazionale ed il Direttivo Nazionale

AUSPICANO

-il superamento di una modalità di relazione interna alle rappresentanze istituzionali della categoria che ha visto prevalere le differenze se non in qualche caso la marginalizzazione di chi la pensa diversamente, ed una visione che tende ad escludere aprioristicamente qualsiasi tipo di confronto a scapito della ricerca di ciò che unisce;

-la ricerca di ogni possibile sinergia finalizzata ad una gestione programmatica del CNOP condivisa e fondata sul reciproco riconoscimento che, partendo dalle differenze, sia capace di esaltare tutto ciò che unisce, nell'unico vero interesse da perseguire, che è quello dell'utenza e degli iscritti all'Ordine;

-il percorso di superamento delle divisioni, scevro da qualsivoglia volontà di omologazione delle differenze, le quali comunque devono essere considerate una fonte di ricchezza per la politica professionale, deve essere aperto a tutte le componenti presenti nel CNOP, nessuna esclusa;

-una reale apertura, fondata sui valori, sui fatti e sugli obiettivi da realizzare, rivolta a tutti quelli che vorranno collaborare con la consapevolezza che le differenze non devono mai preconstituersi come posizioni ultimative non trattabili;

-la consapevolezza che la ricerca delle migliori soluzioni possibili passa obbligatoriamente da una discussione franca ed approfondita il cui risultato potrebbe anche non essere completamente soddisfacente per qualcuno, sapendo però che le soluzioni adottate e condivise dovranno essere a beneficio dell'intera Categoria;

-l'apertura di un tavolo con tutti coloro che saranno disponibili ad elaborare un documento programmatico condiviso su pochi ma concreti obiettivi da realizzare;

DANNO MANDATO AI COLLEGHI PRESENTI NEL CNOP

-di adoperarsi affinché il CNOP possa costituirsi non sulla base delle appartenenze né tantomeno sul principio di una "conventio ad excludendum";

-di impegnarsi a dotare il CNOP di una "governance" capace ed impegnata nella realizzazione dei punti condivisi ed indicati nel documento programmatico con il coinvolgimento continuo di tutte le energie presenti nel CNOP.

**Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale
Ordine degli Psicologi della Regione
ABRUZZO**

Dott.	BONTEMPO Giuseppe	349
Dott.	PERILLI Enrico	346
Dott.	MAMMARELLA Nicola	254
Dott.ssa	D'AMICO Cinzia	247
Dott.	TENAGLIA Arturo	236
Dott.	DI GIUSEPPE Luigi	233
Dott.	DA FERMO Giorgio	232
Dott.ssa	D'ANGELO Marida	232
Dott.	ZOPPO Luigi	226
Dott.	MANCINI Marco	217
Dott.ssa	CERRATTI Paola	210
Dott.ssa	VENTURA Monica Isabella	209
Dott.ssa	CECILIA Maria Rosita	209
Dott.ssa	PRESUTTI Antonella Elsa	203
Dott.	PANZA Nicola (Sez B)	25

**Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale
Ordine degli Psicologi della Regione
BASILICATA**

Presidente	Dott.ssa	LANGONE Luisa
Vicepresidente	Dott.ssa	AMOROSO Maria Antonietta
Consigliere tesoriere	Dott.ssa	FARAONE Lucia
Consigliere segretario	Dott.ssa	GALANTE Costanza
Consigliere	Dott.ssa	BOCCOMINO Carmela
Consigliere	Dott.ssa	CERBINO Caterina
Consigliere	Dott.	CHIACCHIO Antonello
Consigliere	Dott.ssa	DI PEDE Teodora
Consigliere	Dott.	FRAUDATARIO Antonio
Consigliere	Dott.ssa	LEROSE Rossella
Consigliere	Dott.ssa	MUSCILLO Mariateresa

Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale Ordine degli Psicologi della Provincia di BOLZANO

Dott.ssa	CAGOL Sabine	85
Dott.	SENONER Edmund	77
Dott.	NUZZO Ersindo	63
Dott.ssa	FAUSTER Angelika	60
Dott.	PICCOLIN Michele	52
Dott.ssa	ZUCALI Francesca	49
Dott.ssa	PANICCIARI Alice	48
Dott.ssa	DE VITA Silvia	47
Dott.ssa	TAUBER Sara	47
Dott.ssa	SCHIR Francesca	44
Dott.ssa	TARANTA Laura	43

**Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale
Ordine degli Psicologi della Regione
CALABRIA**

Dott.	LOMBARDO Armodio	444
Dott.ssa	SCORNAIENCHI Carmela	401
Dott.ssa	NOTARO Mariarita	399
Dott.	CAMPOLO Fortunato	391
Dott.ssa	LO GIUDICE Carla	387
Dott.	CAMBARERI Santo	386
Dott.	ROTUNDO Umberto	386
Dott.	TRIGLIA Angelo Luigi	376
Dott.ssa	TOSCANO Maria	375
Dott.	FOTI Domenico	373
Dott.	PINGITORE Marco	369
Dott.ssa	SCHIUMERINI Ada	369
Dott.	CHIZZONITI Rocco	367
Dott.ssa	VALOTTA Rossella	363
Dott.	CIANFLONE Vincenzo (Sez. B)	324

**Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale
Ordine degli Psicologi della Regione
CAMPANIA**

Dott.	COZZUTO Armando	843
Dott.	CARUSON Stefano	802
Dott.	CONSON Massimiliano	795
Dott.	REGA Angelo	787
Dott.	FELACO Raffaele	784
Dott.ssa	D'ACQUISTO Liliana	752
Dott.ssa	PICCIRILLO Maria	743
Dott.ssa	NASTI Fausta	734
Dott.	COTRUFO Paolo	733
Dott.ssa	RUSSO Laura	731
Dott.ssa	GRANDINETTI Antonietta	727
Dott.	RICCIO Domenico Salvatore	710
Dott.ssa	FREDA Maria Francesca	702
Dott.ssa	RUBINO Anna	692
Dott.	VENTOLA Attilio (Albo B)	676

**Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale
Ordine degli Psicologi della Regione
EMILIA ROMAGNA**

Dott.ssa	FRATI Fulvio
Dott.ssa	RAIMONDI Gabriele
Dott.ssa	REBECCHI Daniela
Dott.ssa	VALLETTA Luana
Dott.ssa	MANFREDINI Elisabetta
Dott.ssa	CAVINA Ambra
Dott.	LAZZERINI Ruben
Dott.ssa	CAVALLARI Giulia
Dott.	SALATI Mattia
Dott.ssa	NANETTI Cristina
Dott.ssa	BACE Denita
Dott.ssa	VASARI Daniele
Dott.ssa	VIANELLO Luciana
Dott.ssa	LANGELLA Achille
Dott.ssa	FIERRO Carmelina Angela (Sez. B)

**Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale
Ordine degli Psicologi della Regione
FRIULI VENEZIA GIULIA**

Dott.	CALVANI Roberto	416
Dott.	BAGATIN Giandomenico	328
Dott.ssa	AVELLA Silvia	327
Dott.	IACOB Ivan	309
Dott.ssa	PASCOLI Eva	309
Dott.ssa	FURLAN Debora	288
Dott.ssa	BELTRAMINI Lucia	283
Dott.	SANTACATERINA Adriano	277
Dott.ssa	SEGATO Valentina	247
Dott.	SPETIC Iztok	231
Dott.	OTTOBONI Giovanni	229
Dott.	MAGRO Denis	220
Dott.	TONZAR Claudio	174
Dott.	AGOSTINI Tiziano	165
Dott.ssa	RIGO Sonia (Sez. B)	15

**Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale
Ordine degli Psicologi della Regione
LAZIO**

Dott.	CONTE Federico	1486
Dott.	STAMPA Pietro	1449
Dott.ssa	CUZZOCREA Vera	1337
Dott.ssa	POGGINI Viola	1320
Dott.ssa	GIULIANI Marta	1289
Dott.ssa	LASTRETTI Mara	1267
Dott.ssa	MORGILLI Luana	1262
Dott.ssa	MEDDE Paola	1259
Dott.	PELUSI David (Sez. B)	1217
Dott.ssa	FERRI Rosa	721
Dott.ssa	MANCA Maria Luisa	648
Dott.ssa	BERNARDINI Lucia	643
Dott.	COUYOUMDJIAN Alessandro	615
Dott.ssa	REA Francesca Romana	606
Dott.ssa	GRECO Beatrice	595

**Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale
Ordine degli Psicologi della Regione
LIGURIA**

Dott.ssa	FIASCHI Mara Donatella	370
Dott.ssa	ZUNINO Anna	367
Dott.ssa	BRAMERI Alessandra	346
Dott.ssa	CALLERO Giuliana	335
Dott.ssa	ROMEO Giuseppina	330
Dott.ssa	FEMIA Claretta	329
Dott.	DURAND Francesco	326
Dott.	DE DONNO Armando	318
Dott.ssa	CAVALLINI Bianca	315
Dott.	VERDE Alfredo	164
Dott.ssa	BATTAGLIA Alessia	151
Dott.ssa	PITTALUGA Marina	143
Dott.	VITA Lorenzo	135
Dott.ssa	BARATTA Beatrice	129
Dott.ssa	NOTA Francesca (Sez. B)	3

**Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale
Ordine degli Psicologi della Regione
LOMBARDIA**

Dott.ssa	PAROLIN Laura	1556
Dott.ssa	BERTANI Barbara	1485
Dott.	BAVENTORE Davide	1454
Dott.ssa	VEGNI Elena	1440
Dott.ssa	RATTO Chiara	1419
Dott.ssa	SCADUTO Gabriella	1412
Dott.	FERRO Valentino	1404
Dott.ssa	VALADÉ Silvia	1385
Dott.ssa	VOLPI Erica	1088
Dott.	SPANO Alessandro	1075
Dott.ssa	VACCHINI Cristina	1071
Dott.ssa	SACCHELLI Cinzia	1070
Dott.	GRANATA Luca	1070
Dott.	MERLINI Franco	1057
Dott.	CIPRESSO Pietro (Sez. B)	1377

**Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale
Ordine degli Psicologi della Regione
MARCHE**

Dott.ssa	MARILUNGO Katia	362
Dott.	CALCE Aquilino	350
Dott.ssa	GUERCIO Federica	333
Dott.ssa	CHIAPPA Ketti	326
Dott.	SIENA Giovanni	310
Dott.ssa	STRIPPOLI Valentina	308
Dott.	SUARDI Alessandro	307
Dott.	BROCCHINI Lorenzo	306
Dott.ssa	DI GIUSEPPE Silvia	299
Dott.	MUSSO Danilo	282
Dott.	MENGANI Paolo	258
Dott.ssa	MARINELLI Cristina	237
Dott.ssa	MARINELLI Ilenia	226
Dott.ssa	LUPINI Simona	223
Dott.	PENSIERI Mirko (Sez. B)	37

**Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale
Ordine degli Psicologi della Regione
MOLISE**

Dott.	BALDASSARRE Girolamo	117
Dott.	CHIAVARO Claudio	95
Dott.	VECCHIARELLI Angelo	93
Dott.ssa	PETRELLA Antonella	91
Dott.ssa	PRAITANO Stefania	82
Dott.ssa	RITUCCI Pasqualina	76
Dott.ssa	LUCRINO Angela	73
Dott.ssa	MASUCCI Fiorella	68
Dott.ssa	RUBERTO Alessandra	66
Dott.ssa	STRADA Valeria	59
Dott.ssa	MASELLI Rita (Sez. B)	1

Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale Ordine degli Psicologi della Regione PIEMONTE

Dott.	MARENCO Giancarlo	389
Dott.ssa	ZARA Georgia	383
Dott.	BARCUCCI Paolo Fausto	367
Dott.	BERNARDINI Riccardo	332
Dott.	CARPIGNANO Simone	327
Dott.ssa	SICURO Francesca	320
Dott.	CONSOLI Giulio	316
Dott.	DI SUMMA Francesco	316
Dott.ssa	MORERO Daniela	315
Dott.ssa	LA RUSSA Barbara	305
Dott.	LAZZARA Andrea	305
Dott.	LIVELLI Alessandro	282
Dott.	LUCERI Jgor Francesco	278
Dott.ssa	LAI Manuela	254
Dott.ssa	RONZONI Alessandra Emilia (Sez. B)	21

Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale Ordine degli Psicologi della Regione PUGLIA

Presidente	Dott.	GESUALDO Vincenzo
Vicepresidente	Dott.ssa	PONTIGGIA Giovanna Teresa
Consigliere tesoriere	Dott.ssa	YILDIRIM Marisa
Consigliere segretario	Dott.	LATILLA Giuseppe
Consigliere	Dott.	CAPRIUOLI Geremia
Consigliere	Dott.ssa	GASPARRE Anna
Consigliere	Dott.	FRATESCHI Massimo
Consigliere	Dott.ssa	CORVAGLIA Laura
Consigliere	Dott.ssa	PALUMBO Anna
Consigliere	Dott.	VINCI Giuseppe
Consigliere	Dott.	LAFORGIA Victor
Consigliere	Dott.ssa	PORCELLI Maria Grazia
Consigliere	Dott.	GELO Omar
Consigliere	Dott.ssa	DE CARO Maria Fara
Consigliere	Dott.	DE MURO Ferdinando

**Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale
Ordine degli Psicologi della Regione
SARDEGNA**

Dott.ssa	QUAQUERO Angela Maria
Dott.ssa	PUGGIONI Luisa
Dott.ssa	CURRELI Tiziana
Dott.	PORTAS Massimo
Dott.ssa	RUBANU Maria Grazia
Dott.ssa	PORCHEDDU Francesca Rita
Dott.ssa	MASCIA Annalisa
Dott.	PODDESU Alessandro
Dott.ssa	MARRAS Claudia
Dott.ssa	TUVERI Elisabetta
Dott.	CATTARI Francesco
Dott.ssa	ANDREOTTI Mascia
Dott.ssa	FLORIS MARIA Selena
Dott.ssa	URRAI LORENA Paola
Dott.ssa	MANUNZA Maria Maddalena (Sez. B)

**Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale
Ordine degli Psicologi della Regione
SICILIA**

Dott.	BARRETTA Angelo	1614
Dott.ssa	D'AGOSTINO Gaetana	1496
Dott.	SIDOTI Olivo Paolo	1489
Dott.	GIARDINA Fulvio	1395
Dott.ssa	ZITELLI Graziella Palmina	1339
Dott.ssa	SCIACCA Liviana	1307
Dott.ssa	POSTORINO Antonella	1297
Dott.	ADRAGNA Giuseppe	1296
Dott.	LO PICCOLO Calogero	1294
Dott.	CAMINITA Dario (Sez. B)	1271
Dott.ssa	BLANCO Giovanna detta Vania	1261
Dott.	PANEBIANCO Carmelo	1230
Dott.	MILITELLO Emanuele	1228
Dott.	DI MARTINO Giovanni detto Franco	1160
Dott.ssa	CASTRICIANO Giuseppina	1123

**Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale
Ordine degli Psicologi della Regione
TOSCANA**

Dott.ssa	BACHMANN Christina	391
Dott.ssa	GULINO Maria Antonietta	365
Dott.ssa	CAPECCHI Rossella	350
Dott.ssa	MOSCARELLA Ada	340
Dott.	FANZONE Tommaso	330
Dott.ssa	CECCARELLI Eleonora	328
Dott.	MANGINI Simone	327
Dott.ssa	CACIOLLI Ilaria	324
Dott.ssa	SERIO Paola	322
Dott.ssa	BIANCHI Duccio Maria	317
Dott.ssa	RICCI Alessia	317
Dott.	RICCIARINI Giacomo	311
Dott.ssa	LENZA Diana	307
Dott.	CIULLI Tommaso	305
Dott.	ZINI Neri (Sez. B)	35

Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale Ordine degli Psicologi della Provincia di TRENTO

Presidente	Dott.ssa	BOMMASSAR Roberta
Vicepresidente	Dott.	CARTA Gianluigi
Consigliere tesoriere	Dott.ssa	LONGHI Wilma
Consigliere segretario	Dott.ssa	COCCO Cristina
Consigliere	Dott.ssa	BOMBARDELLI Vanda
Consigliere	Dott.	DALMONEGO Carlo
Consigliere	Dott.	GRADASSI Marco
Consigliere	Dott.ssa	SALVATI Eleonora
Consigliere	Dott.	SCAPPATURA Enrico
Consigliere	Dott.ssa	SEBASTE Alessandra
Consigliere	Dott.ssa	ZUMIANI Roberta

Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale Ordine degli Psicologi della Regione UMBRIA

Dott.	LAZZARI David	281
Dott.	BIANCHINI Filippo	222
Dott.ssa	ANGELUCCI Paola	211
Dott.ssa	COTTINI Chiara	189
Dott.	BUSSOTTI Pietro	185
Dott.ssa	BOLLONI Corinna	168
Dott.ssa	MICHELETTI Antonella	166
Dott.ssa	BERRETTA Laura	165
Dott.ssa	PROIETTI Lilla Elisabetta	157
Dott.ssa	ELEUTERI Mara	147
Dott.ssa	MELINTE Mirela Marinela (Sez. B)	11

**Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale
Ordine degli Psicologi della Regione
VALLE D'AOSTA**

Dott.ssa	TRENTO Alessadro	74
Dott.ssa	MARTINENGO Letizia Maria Elvira	70
Dott.	ALBARELLO Jacopo	51
Dott.ssa	SABATINO Maria Grazia	43
Dott.	VACCARO Marco	42
Dott.ssa	SPANDRE Valeria (sex. B)	39
Dott.	PIVOT Rossella Anna	3

Risultati Elettorali per il rinnovo del consiglio regionale Ordine degli Psicologi della Regione VENETO

Dott.	PEZZULLO Luca	594
Dott.	NARDO Giampietro	538
Dott.ssa	SANDI Federica	531
Dott.ssa	PIZZOFERRO Fortunata	528
Dott.	ALBIERO Davide	520
Dott.	GUARINON Emiliano	515
Dott.ssa	MAZZARDIS Barbara	515
Dott.	ORLANDO Michele	498
Dott.ssa	PONZO Barbara (Sez. B)	496
Dott.ssa	DAL CORSO Laura	473
Dott.	MIOTTI Oscar	444
Dott.ssa	BARBANO Gina	408
Dott.ssa	GALBUSSERA Marisa	406
Dott.ssa	GAMBA Lisa	392
Dott.	RUZZA Diego	381

COMUNICATO STAMPA

Preoccupante l'aumento del numero delle licenze per le VLT L'allarme di "Mettiamoci in gioco" sulle ultime scelte del Governo previste nella legge di Bilancio e nel Decreto Fiscale

Roma, 6 dicembre 2019 - Sono scelte determinanti per il futuro del gioco d'azzardo lecito in Italia quelle che la politica è chiamata ad assumere nel corso delle prossime settimane. La **legge di Bilancio** per il 2020 e la conversione in legge del **Decreto Fiscale** contengono al loro interno numerosi provvedimenti sul tema, in grado di **incidere profondamente** sulle ricadute economico-sociali del gioco d'azzardo nel nostro paese. In particolare, preoccupa l'articolo 92 della Legge di Bilancio che prevede un **incremento del 2% delle licenze per VLT** (VideoLottery), che determinerebbe un aumento dell'offerta portando il numero delle licenze a 58mila.

Resta sul tavolo anche il tema **dell'Intesa sulla legge di riordino nazionale del settore**, raggiunta nel settembre del 2017 tra Stato e Regioni in sede di Conferenza Unificata e rimasta sulla carta per la mancata emanazione dei decreti attuativi. Sull'Intesa, già nel 2017, abbiamo sollevato perplessità, in particolare sulle limitazioni degli orari di accesso al gioco d'azzardo stabilite dagli Enti locali. Da tempo, infatti, la giurisprudenza di TAR e Consiglio di Stato è pressoché concorde nell'affermare che **le 8 ore massime di apertura** rappresentano un buon compromesso tra produttività del comparto e tutela della salute dei cittadini. **L'Intesa, su questo tema, ribalta tale affermazione e prevede che i Comuni possano limitare il gioco per un massimo di sei ore** (a fronte di 18 ore di apertura).

Una recente **sentenza del TAR Lazio** – in contrapposizione alla giurisprudenza amministrativa maggioritaria – ha stabilito la valenza di "norma di indirizzo" degli orari di funzionamento degli apparecchi da gioco stabiliti dall'Intesa. Tale sentenza è stata **recentemente ripresa dal Ministero dell'Interno in una circolare inviata alle Prefetture e alle Questure** del Paese. L'Intesa in questa circolare viene indicata come norma di indirizzo per l'azione degli Enti locali, costituendo un parametro di legittimità dei provvedimenti adottati. È chiaro come tale "indirizzo" del Viminale, seppur non vincolante, possa creare smarrimento sui territori, considerando che **la quasi totalità delle ordinanze oggi applicate dagli Enti locali** prevede una fascia oraria di limitazione del gioco superiore alle sei ore indicate dall'Intesa.

Un altro fronte estremamente delicato è relativo alle normative regionali. È fortissima la pressione che viene esercitata sulle Giunte e i Consigli allo scopo di **indirizzare le scelte politiche verso soluzioni "al ribasso"**, agitando l'arma della perdita dei posti di lavoro. Un tema reale, quello dell'impiego nel settore, che tuttavia deve misurarsi necessariamente con il diritto alla salute dei cittadini sancito dalla Costituzione.

Riteniamo che lo Stato debba fare una scelta difficile, ma non più procrastinabile: iniziare un percorso che lo porti gradualmente a non considerare più il gettito da gioco d'azzardo come "riserva" per far quadrare i conti e finanziare provvedimenti una tantum. È, questa, **una visione di cortissimo respiro** e che non considera i danni – occulti, ma assolutamente reali – che l'indiscriminata offerta di gioco d'azzardo ha prodotto e continua a produrre a livello sociale, culturale, di sicurezza ed economico.

Auspichiamo, quindi, che **l'accordo raggiunto oltre due anni fa in Conferenza Unificata Stato-Regioni venga ripreso, aggiornato, migliorato e, se possibile, ampliato**. È un tema complesso e come tale richiede dialogo e soluzioni ragionate, senza dimenticare la necessità di **stabilire un ordine delle priorità**: la salute dei cittadini, la tutela dei lavoratori, i conti dello Stato. Priorità che non sono necessariamente contrapposte le une alle altre.

Aderiscono alla campagna Mettiamoci in gioco: **Acli, Ada, Adusbef, Ali per Giocare, Anci, Anteas, Arci, Associazione Orthos, Auser, Aupi, Avviso Pubblico, Azione Cattolica Italiana, Cgil, Cisl, Cnca, Conagga, Confsal, Ctg, Federazione Scs-Cnos/Salesiani per il sociale, Federconsumatori, FeDerSerD, Fict, Fitel, Fp Cgil, Gruppo Abele, InterCear, Ital Uil, Lega Consumatori, Libera, Missionari Comboniani, Scuola delle Buone Pratiche/Legautonomie-Terre di mezzo, Shaker-pensieri senza dimora, Uil, Uil Pensionati, Uisp.**

AUPI *sezione regionale veneta*

tel 3489335893 www.aupiveneto.it

Noventa di Piave 12 novembre 2019

AL DIRETTORE GENERALE
AL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
AL DIRETTORE DELLA FUNZIONE SOCIALE

Con lettera datata 29 ottobre 2019 n.0093749U, l'azienda Ulss comunicava alle associazioni sindacali la determinazione dei fondi contrattuali dell'azienda per la dirigenza SPTA in pretesa applicazione della sentenza della Corte di Cassazione SS.UU. 12.9.2017 n. 30222. Esponeva altresì che il collegio sindacale ha certificato i suddetti fondi con verbale n.7 del 16.07.2019 ed aveva avanzato richiesta di procedere al recupero delle maggiori somme erogate per il finanziamento della dirigenza SPTA per le annualità 2016 e precedenti adottando le procedure di cui all'art. 40, comma 3 *quinquies* del d. lgs. 165/2001. Allegava alla missiva un prospetto riassuntivo del piano di recupero approvato dallo stesso Collegio Sindacale.

Si tenga presente che il fondo in questione era stato determinato a seguito di una transazione: l'art. 1969 cod. civ. stabilisce che non si può impugnare una transazione invocando un errore di diritto relativo alle questioni che sono state oggetto di controversia fra le parti e comunque per superare tale transazione occorrerebbe che essa fosse annullata o dichiarata nulla, avviando apposita azione giudiziale. La stessa sentenza delle SS.UU. richiamata nelle deliberazioni qui censurate, ha superato la transazione che era intervenuta tra le parti solo perché questa presupponeva una serie di elementi per il suo perfezionamento che nella specie non si erano verificati: circostanze dunque ben diverse da quelle oggi affrontate, a fronte della piena validità della transazione stipulata sulla quale, significativamente, l'azienda non spende un solo rigo. Né potrebbe essere obiettato che la transazione di cui si tratta è stata stipulata con soggetti (in massima parte) diversi dagli attuali dipendenti. Per effettuare il recupero delle somme occorre che queste siano riconosciute come indebite, mentre la transazione di cui si tratta rende impossibile tale accertamento in quanto la questione è coperta proprio dalla transazione.

Va peraltro evidenziato, anche a voler forzatamente superare quanto sopra evidenziato, come difettino palesemente gli stessi presupposti per l'applicazione dell'art. 40, c. 3 *quinquies* invocato dall'azienda. Tale norma eccezionale, quindi di stretta applicazione e non suscettibile di interpretazioni analogiche, può essere applicata solo In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della

Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'Economia e delle Finanze: nel caso *de quo*, invece l'azienda pretenderebbe di applicarla solo in virtù dell'estensione di un giudicato (che la normativa non consente per le statuizioni favorevoli, ma che l'articolo 2909 del codice civile vieta anche in relazione a quelle pregiudizievoli) che riguarda altri soggetti ed in forza di una sua propria interpretazione dei contenuti di tale decisione. La *ratio* della norma è evidente: solo un accertamento quale quello indicato dal citato articolo, specificamente riferito al caso concreto, fornisce quel minimo di certezza che consente un recupero autoritativo di un indebitato il quale, fuori da queste situazioni, resta del tutto da dimostrare: indebitato che, si vuol far notare, è recuperato non nei confronti dei soggetti che se ne sono avvantaggiati (azione preclusa dalla transazione), come vorrebbe la normativa generale, ma sugli importi dei fondi da corrispondersi in futuro a soggetti che, nel caso di specie, nulla hanno avuto a che fare con tale presunta, illegittima erogazione.

A tal proposito la nostra associazione sindacale evidenzia come la riduzione del fondo di risultato e delle connesse retribuzioni individuali da corrispondersi a tale titolo non potrà che portare ad una contrazione delle prestazioni erogate dall'azienda, stante la diretta correlazione che l'art. 62, c. 7 del ccnl dirigenza SPTA 5.12.1996 pone tra il risultato da conseguire e l'*indicazione dell'incentivo economico connesso in attuazione dell'art. 5, comma 2, lettera c)* del medesimo contratto. Non è dunque possibile attendersi che la contrazione dell'incentivo economico derivante dalla doppia riduzione causata dalla rideterminazione del fondo, da un lato, e dalla percentuale di recupero del presunto indebitato, dall'altro, possa far ragionevolmente ritenere all'azienda che le prestazioni ottenibili dal personale siano le medesime ottenute a fondo diversamente valorizzato.

Per ovviare a tale situazione si potrebbe battere la strada delle prestazioni aggiuntive da concordare anche con il coinvolgimento della Regione Veneto, stante l'eccezionalità della situazione che si è determinata e della sostanziale ingiustizia, pur nella formale applicazione della norma, che deriva dal far ricadere sugli incolpevoli odierni dipendenti i vantaggi ingiustamente – se ed in che misura, come detto, è da verificare – acquisiti da altri in passato e frutto anche di errate – di nuovo, se ed in che misura è da verificare – valutazioni da parte della stessa azienda che avvia oggi il recupero.

Ci riesce difficile intendere come l'azienda possa rifiutare un dialogo con le OO.SS., adempiendo solo formalmente al suo obbligo di informazione con la nota dell'8 agosto 2018. Auspico quindi che, per scongiurare l'altrimenti inevitabile ricorso giurisdizionale collettivo, l'azienda voglia concretamente confrontarsi con le OO.SS. sia in ordine alle corrette modalità di determinazione del fondo (che è certamente di competenza dell'azienda, la quale però deve interpretare correttamente la norma e rispettare gli impegni assunti) sia agli eventuali rimedi tesi ad ovviare le conseguenze della riduzione dell'incentivo.

Si resta pertanto in attesa di positivo cenno di riscontro in difetto del quale si procederà come indicato.

Con i più distinti saluti.

REGIONE DEL VENETO



UOC GESTIONE RISORSE UMANE

Uilss 7

Azienda Uilss 7 Pedemontana
N.0093749 U 29/10/2019



Alle OO.SS. della Dirigenza Sanitaria,
Professionale, Tecnica e Amministrativa
CGIL FP
CISL FP
UIL FPL
SNABI SDS
SINAFO
FEDIR
AUPI
FP CIDA

Loro sedi

Oggetto: Informativa in merito alla determinazione dei fondi contrattuali della Dirigenza SPTA dell'Azienda ULSS n. 7 Pedemontana Anno 2019 e all'applicazione dell'art. 40, comma 3 quinquies del D.Lgs 165/2001. -

Si informano Codeste Spettabili Organizzazioni Sindacali che questa Amministrazione procederà ad adottare nella prossima seduta deliberante il provvedimento per la determinazione dei fondi contrattuali della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa dell'Azienda ULSS n. 7 Pedemontana - Anno 2019 e per l'applicazione dell'art. 40, comma 3 quinquies del D.Lgs 165/2001, secondo il testo che si trasmette in allegato alla presente.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

IL COMMISSARIO
Dott. Bertolo Simoni

Responsabile del procedimento Direttore UOC Gestione Risorse Umane: dott.ssa Chiara Prevedello (tel.: 0424/885312)
Referente per l'oggetto: dott. Cristiano Galizian (tel.: 0445/389239 - e-mail: cristiano.galizian@aulss7.veneto.it)

Azienda ULSS n. 7 Pedemontana - Via dei Lotti n. 40 - 36061 Bassano del Grappa (VI) - C.F. e P. IVA 00913430245
Centralino Bassano del Grappa: 0424/888111 - Centralino Santorso: 0445/571111 - Fax: 0424/885223
PEC: protocollo.aulss7@pecveneto.it - sito web: www.aulss7.veneto.it

Oggetto: Costituzione per l'anno 2019 in via provvisoria dei fondi contrattuali aziendali previsti dal C.C.N.L. 06/05/2010 – Area del Personale della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa – secondo biennio economico 2008-2009 e contestuale applicazione dell'art.40, comma 3 quinquies del D.Lgs 165/2001.

Il Dirigente, Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane, nonché Responsabile del procedimento, attesta che la presente proposta di deliberazione è stata regolarmente istruita nel rispetto della vigente normativa nazionale, regionale e regolamentare I: f.to Chiara Prevedello

Il Dirigente proponente, riferisce che:

- è necessario procedere alla costituzione per l'anno 2019, dei fondi contrattuali aziendali dell'Area della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa, secondo la disciplina del C.C.N.L. – Area della Dirigenza SPTA - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, sottoscritto in data 17/10/2008, e del C.C.N.L. – Area della dirigenza SPTA - biennio economico 2008-2009 sottoscritto il 06/05/2010.

I fondi risultano essere:

ai sensi dell'art. 8 CCNL 06/05/2010, b.e. 2008/2009:

- il fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per direzione di struttura complessa – area dirigenza sanitaria non medica;
- il fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione e indennità di direzione di struttura complessa – area dirigenza professionale, tecnica e amministrativa;
- il fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa – area dirigenza professioni sanitarie;

ai sensi dell'art. 9 CCNL 06/05/2010, b.e. 2008/2009:

- il fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro;

ai sensi dell'art.10 CCNL 06/05/2010, b.e. 2008/2009:

- il fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale– area dirigenza sanitaria non medica;
- il fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale– area dirigenza sanitaria professionale, tecnica e amministrativa;
- il fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale– area dirigenza professioni sanitarie;

Per la costituzione dei predetti fondi si deve tener conto:

- delle norme in materia di determinazione dei fondi (D.L. 31 maggio 2010 n.78, convertito in Legge 30 luglio 2010 n.122, art. 1 comma 456 della L. 147/2013 e art 1 comma 236 L. 208/2015, D. Lgs. 25 maggio 2017 n.75, all'art.23 comma 2);
- della riduzione delle risorse trasferite ad Azienda Zero in applicazione dell'Accordo stipulato con le OO.SS. ex art.47 Legge 428/1990, come da nota prot. Azienda Zero n. 5234 del 24/04/2018; con tale nota sono state definite le quote di riduzione dei fondi della dirigenza, nel valore massimo a regime, e nel valore di riduzione 2018. I fondi della dirigenza PTA prevedono una riduzione massima a regime di € 83.904.72, applicata interamente nel 2018, mentre i fondi della dirigenza sanitaria prevedono una riduzione a regime di € 8.433,33 applicata per il 2018 in quota pari ad € 6.698,15. Per l'anno 2019 non è ancora pervenuta

comunicazione in merito;

- della L.R. 30/2016, che all'art. 29 comma 3 dispone: *“Al fine del conseguimento dell'obiettivo di contenimento della spesa di cui all'articolo 2, comma 71, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2010)” ed all'articolo 17, comma 3, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito dalla legge 15 luglio 2011, n. 111 “Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria”, con effetto dal 1° gennaio 2017 in presenza di riorganizzazioni dell'area tecnico-amministrativa degli enti del servizio sanitario regionale derivanti dall'applicazione della legge regionale 25 ottobre 2016, n. 19 “Istituzione dell'ente di governance della sanità regionale veneta denominato “Azienda per il governo della sanità della Regione del Veneto - Azienda Zero”. Disposizioni per la individuazione dei nuovi ambiti territoriali delle Aziende ULSS” i fondi per la contrattazione integrativa del personale dirigenziale dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo sono permanentemente ridotti di un importo pari ai risparmi derivanti dalla diminuzione delle strutture complesse operata in attuazione di detti processi di riorganizzazione, anche laddove non abbiano comportato riduzione del personale in servizio”* e della successiva DGRV 1306 del 16 agosto 2017 (allegato A - pag.15) che ribadisce, in applicazione di predetta norma, che *“..... le Aziende dovranno rideterminare l'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa di cui all'art. 58 del CCNL 05.12.1996 - biennio economico 1994-1995, confermato dall'art. 8 del CCNL 06.05.2010 biennio economico 2008-2009 della dirigenza P.T.A., decurtato del valore del risparmio dell'indennità di struttura complessa del dirigente alla scadenza dell'incarico originario, nonché, dal 1° gennaio 2017, del valore dell'indennità di struttura complessa riferita alle UOC soppresse e risultanti vacanti alla medesima data”*.

La riduzione di cui sopra, viene quantificata a partire dal 2018 in ragione dei risparmi derivanti dalla diminuzione delle strutture complesse operata nel tempo in attuazione del nuovo atto aziendale adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 41 del 18/01/2018. Le Strutture Complesse dell'ex ULSS 3 per l'area P.T.A. ammontavano complessivamente a 7 come pure per l'ex ULSS 4. Con il nuovo atto aziendale dell'ULSS 7 le Strutture Complesse sono state ridotte complessivamente a 8. Pertanto la riduzione a regime del fondo sarà complessivamente pari a € 44.445,96 (7.407,66x6). La quota di riduzione del fondo 2019 ammonta ad € 30.865,25.

- del verbale di contrattazione collettiva integrativa dell'Area della Dirigenza SPTA del 14 novembre 2018 con cui è stato deciso, ai sensi dell'art. 50 co.2 lett. c) del CCNL 08/06/2000, uno spostamento dal Fondo accessorio 2018 al Fondo posizione 2018 per complessivi € 20.000,00 di cui € 14.000,00 di pertinenza del ruolo sanitario ed € 6.000,00 di pertinenza dei dirigenti delle professioni sanitarie.
- dell'applicazione della Sentenza delle Sezioni Unite Civili R.G.N. 18677/2012-30222 ud. 12 settembre 2017, dep. 15 dicembre 2017, con cui la Suprema Corte di Cassazione si è pronunciata definendo il seguente “principio di diritto”: *“per ‘quote teoriche spettanti’ di cui all'art. 61, comma 2, CCNL 1994/97 relativo alla dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del SSNN del 5.12.1996, si intendono quelle determinate secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 384/1990 sulla base del valore unitario del plus orario determinato ex art. 61 comma settimo, moltiplicato per il numero massimo delle ore di plus orario consentito (ex art. 61 comma secondo) e per le unità di personale impegnato nell'attività incentivata: la riduzione del 30% prevista dall'art. 8 L. 537/1993 si deve applicare una volta determinata la quota massima spendibile ricostruita alla luce dei criteri prima indicati”*;

A tal proposito si ricorda che con deliberazione del Commissario n.16 del 09.01.2019 sono stati rideterminati in via definitiva i fondi contrattuali dell'area della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa per l'anno 2016 dell'ex Azienda ULSS 3 Bassano del Grappa; con deliberazione n.17 del 09.01.2019, come rettificata con successiva deliberazione n.271 del 20.02.2019, sono stati costituiti in via definitiva i fondi contrattuali della medesima area dirigenziale per l'anno 2017 dell'Azienda ULSS 7 Pedemontana e, in via provvisoria, i medesimi per l'anno 2018, nei valori indicati nelle tabelle allegate ai provvedimenti medesimi, in conformità a quanto previsto dal CCNL 6.5.2010, secondo biennio economico

del quadriennio 2006-2009.

Con tali provvedimenti si è proceduto a consolidare la riduzione stabile di quota parte del Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale ex art. 10 del CCNL 06.05.2010, nonché del Fondo per la retribuzione di Posizione ex art. 8 CCNL 06.05.2010, per il personale della Dirigenza Sanitaria, in applicazione dei principi di diritto e dei vincoli fissati con la sentenza n. 30222/20117 dalla Suprema Corte di Cassazione a Sezioni Unite Civili, in merito alle corrette modalità di determinazione del Fondo di Risultato ex art. 61, comma 2, CCNL 05.12.1996, quadriennio contrattuale 1994-1997, del personale medesimo; quanto sopra anche dando disapplicazione alla Conciliazione intervenuta nell'ex Azienda ULSS 4 Alto Vicentino nell'anno 2006.

Il Collegio Sindacale, che ha certificato i suddetti fondi, con Verbale n.7 del 16.07.2019, ha posto in rilievo il dovere dell'Azienda di "procedere conseguentemente all'avvio dell'attività di recupero delle maggiori somme erogate" alla dirigenza per gli anni passati, ovvero per le annualità 2016 e precedenti, in relazione a quanto stabilito dalla Suprema Corte di Cassazione - Sezioni Unite Civili con sentenza R.G.N. 18677/2012 - 30222 ed alla Circolare del Ministero Economia e Finanze n.35 del 13.12.2018

In riferimento a quanto sopra va rilevato che l'art.45 del d.lgs. n. 165/2001 stabilisce una competenza inderogabile in materia di trattamento fondamentale e accessorio del dipendente delle Pubbliche amministrazioni di cui all'art. 2 in capo alla contrattazione nazionale, la quale vincola la contrattazione decentrata, destinata ad operare solo negli ambiti e nelle materie definite dal CCNL (art. 40, co. 3 quinquies D.Lgs 165/2001), e vincola altresì le determinazioni unilaterali della Pubblica Amministrazione, obbligata a dare applicazione ai contratti ed a garantire parità di trattamento contrattuale tra i dipendenti (art. 45, co. 2).

La giurisprudenza ha nel tempo dato rigorosa applicazione ai suddetti principi, anche con riferimento ad eventuali atti transattivi posti in essere tra la Pubblica Amministrazione ed i suoi dipendenti, anche nelle sedi giudiziarie ed amministrative di cui agli art. 410 e ss. c.p.c. e agli artt. 65 e 66 del D.Lgs 165/2001.

Con ripetute pronunce, anche recentissime, la Corte di Cassazione ha infatti ribadito che la Pubblica Amministrazione non può "assumere in sede conciliativa obbligazioni che contrastino con la disciplina del rapporto dettata dal legislatore e dalla contrattazione collettiva" (Cass. Civ. n. 24216/2017) e che la nullità delle transazioni sottoscritte in violazione di norma imperativa travolga anche "le transazioni raggiunte in sede di tentativo di conciliazione disciplinato dagli art. 65 e 66 del d.lgs. n. 165/2001" (Cass. Civ. n. 25018/2017).

La giurisprudenza ha altresì pacificamente stabilito che alla violazione di norma imperativa deve essere posto rimedio mediante il recupero delle somme indebitamente versate.

Con nota prot. n. 81522 del 20.09.2019, il Commissario ha quindi presentato al Collegio un'ipotesi di piano pluriennale, per il recupero delle somme indebitamente corrisposte al personale della Dirigenza Sanitaria, date dalle differenze economiche conseguenti all'incremento dei fondi Dirigenza Sanitaria degli anni 2009-2016 ed effettuato anche in applicazione della Conciliazione intervenuta nell'anno 2006 per l'ex Azienda ULSS 4 Alto Vicentina, ora incorporata nell'Azienda ULSS 7 Pedemontana, rispetto al nuovo conteggio rideterminato in attuazione della citata sentenza della Corte Suprema di Cassazione, Sezioni Unite Civili n. 30222 del 2017.

Tale ipotesi di piano pluriennale di recupero, riportata nell'allegato 1) parte integrante e sostanziale al presente provvedimento, è stata certificata dal Collegio Sindacale in data 23.09.2019.

Si precisa che negli allegati n.2 e n.3 al presente provvedimento, di cui costituiscono parti integranti e sostanziali, sono riportate le tabelle di calcolo delle somme indebitamente corrisposte.

L'adozione del presente provvedimento è stata oggetto di informazione preventiva alle OO.SS. dell'area della Dirigenza SPTA in data

Alla luce di quanto sopra e al fine di dare piena attuazione a quanto stabilito dalla Suprema Corte di Cassazione – Sezioni Unite Civili con Sentenza n. 30222 del 2017 con le modalità attuative previste dall'art. 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 11, comma 3, lett. f) del D.Lgs. n. 75/2017, e secondo quanto indicato dal Collegio Sindacale, il dirigente Responsabile propone:

- di approvare il piano pluriennale di recupero di cui sopra;
- di determinare di conseguenza per l'anno 2019 i fondi contrattuali aziendali previsti dal C.C.N.L. 06/05/2010 – Area della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa così come riportati nei prospetti allegati alla presente deliberazione e di cui costituiscono parti integranti e sostanziali;

IL COMMISSARIO

Vista la relazione e la proposta del Responsabile del procedimento;

Dato atto che il Responsabile del servizio competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale, regionale e regolamentare;

Vista l'attestazione in merito all'assumibilità della spesa proposta, sottoscritta dal titolare del budget;

Visto l'art.32 delle L.R.9/9/99, n. 46, recante disposizioni sul controllo degli atti delle Aziende Sanitarie;

Acquisito il parere favorevole dei Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio-Sanitari, per quanto di rispettiva competenza

DELIBERA

1. di approvare il piano pluriennale per il recupero delle somme indebitamente corrisposte al personale della Dirigenza Sanitaria, date dalle differenze economiche conseguenti all'incremento dei fondi Dirigenza SPTA degli anni 2009-2016, effettuato anche in applicazione della Conciliazione intervenuta nell'anno 2006 per l'ex Azienda ULSS 4, rispetto al nuovo conteggio rideterminato in attuazione della citata sentenza della Corte Suprema di Cassazione, Sezioni Unite Civili n. 30222 del 2017, come da allegato n.1 alla presente deliberazione di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che negli allegati n.2 e 3, parti integranti e sostanziali del presente provvedimento, sono riportate le tabelle di calcolo delle somme indebitamente corrisposte dall'anno 2009 all'anno 2016;
3. di determinare per l'anno 2019 i fondi contrattuali aziendali previsti dal C.C.N.L. 06/05/2010 – Area della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa così come riportati nei prospetti allegati - dal n.4 al n.7 - alla presente deliberazione e di cui fanno parte integrante e sostanziale
4. di dare atto che l'adozione del presente provvedimento è stata oggetto di informazione preventiva alle OO.SS. dell'area della Dirigenza SPTA in data
5. di dare atto che il presente provvedimento è soggetto a pubblicazione ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33;
6. di dare altresì atto, che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo del sito istituzionale dell'Azienda per 10 gg. continuativi, inviata contestualmente al Collegio Sindacale e diventa esecutiva il giorno stesso della sua pubblicazione, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 43 del 27.1.2010.

Un nuovo taylorismo: l'industria 4.0 Quali prospettive per la psicologia del lavoro?

Giovanni Cavadi

(Docente aggregato di Psicologia del lavoro,
Facoltà di Medicina, Università di Brescia)

La storia del lavoro è legata, in parte, alla storia del corpo del lavoratore. Un tempo la produzione dipendeva da quello che il corpo poteva fare, in termini di forza e di competenza. Le tecniche per incrementare la produzione sono state guidate da un desiderio generale di diminuire la sofferenza insita nel lavoro, nonché dal desiderio dei datori di lavoro di sfuggire alla dipendenza da quella conoscenza che solo il corpo sensoriale poteva fornire. Storicamente, i lavoratori qualificati hanno avuto un atteggiamento ambivalente nei confronti dell'automazione, sapendo che "i corpi che questa avrebbe potenziato o sostituito erano al tempo stesso gli strumenti della loro sofferenza e del loro potere" (Zuboff).

Il ritardo del diffondersi dell'automazione, in certi settori produttivi, è servito a conservare l'integrità di un certo know-how di mestiere tra gli operatori dotati di una lunga esperienza nel settore. L'immagine fondamentale del lavoro è ancora quella dell'impresa manifatturiera nella quale il lavoro fisico e l'energia meccanica trasformano le materie prime in prodotti finiti. Nel nostro paese l'industria manifatturiera riguarda i seguenti comparti che vanno dalla meccanica generale all'aerospaziale e difesa, dall'automotive alla cantieristica navale, all'elettrodomestico, all'installazione impianti, all'informatica, alla microelettronica, al manifatturiero energetico e alla siderurgia e metallurgia. Secondo stime recenti l'industria italiana della macchina utensile occupa la quarta posizione tra i costruttori e la terza tra gli esportatori nelle graduatorie mondiali del settore e rappresenta una eccellenza in campo manifatturiero, la seconda in Europa.

Ma quali sono le peculiarità del quarto capitalismo?

L'Italia è ad oggi tra i paesi che utilizzano maggiormente tecnologie automatizzate. Si contano (dati 2017) in media 160 robot industriali ogni 10.000 dipendenti (1 ogni 63 operai) nell'industria manifatturiera. L'Italia risulta seconda in Europa con una quota di vendita di robot industriali del 2,6% preceduta solo dalla Germania.

Nel progetto '80 curato dal Ministero del bilancio e della programmazione economica del 1969 si sottolineava che "Il trattamento automatico (trasmissione ed elaborazione) di dati e informazioni convenzionalmente indicato col nome di 'informatica', presenta, negli ultimi anni, nei maggiori paesi industriali, uno sviluppo notevole anche in funzione degli importanti miglioramenti che esso è in grado di assicurare nei metodi organizzativi e di gestione sia a livello delle imprese sia a livello delle attività del settore pubblico". Fino ai primi anni '90 la relazione tra individuo e organizzazione era calata all'interno di un contesto ambientale e organizzativo caratterizzato da un elevato livello di stabilità. Il progressivo aumento dell'economia della flessibilità si caratterizzava per turbolenza, variabilità, incertezza e discontinuità e ha costretto le aziende, per mantenere alta la loro competitività sul mercato, a focalizzarsi sulla capacità di innovazione che consente dei propri prodotti/servizi, alla velocità di soddisfazione delle richieste e allo sviluppo di situazioni complesse e personalizzate per i loro clienti, per cui le aziende sono divenute una sorta di cantiere perennemente aperto in cui i processi di riorganizzazione hanno assunto un carattere permanente.

La legge di bilancio del 2018 ha varato il secondo capitolo del piano Industria 4.0 (piano Calenda) pur essendo il settore informatico relativamente giovane (25 anni circa) nel panorama industriale internazionale.

Per rimanere competitiva l'industria ha sviluppato di necessità uno sforzo continuo per garantire ai clienti un elevato standard qualitativo per poter affrontare l'alta velocità di sviluppo delle tecnologie. Nel comparto metalmeccanico il piano Calenda concerne la fornitura di sistemi informatici ad alta specializzazione e promuove soluzioni efficaci orientate al miglioramento della produttività aziendale. Le tecnologie ad essa legate stanno dettando una nuova strada su come operare nelle varie fasi del processo di officina.

La meccanizzazione del lavoro ha sottratto all'operaio specializzato gran parte delle sue competenze e ha modificato le tradizioni della vita di gruppo in cui un tempo era fiorita la conoscenza del mestiere. La tecnologia sembrava aver contribuito a creare un ambiente di lavoro che "liberava il corpo dell'operaio dal genere di ossessioni disciplinari che avevano tradizionalmente caratterizzato la vita industriale" (Zuboff). La storia mostra come determinate innovazioni tecnologiche abbiano potuto trasformare la mentalità di un'epoca per cui i sentimenti, la sensibilità, le percezioni, le aspettative "le ipotesi e soprattutto le possibilità che definiscono una comunità vengono coinvolte" (Zuboff).

Il tecnopolio attuale è lo stadio in cui la tecnologia rende invisibile e perciò irrilevante il mondo del pensiero tradizionale, una forma di "totalitarismo tecnocratico" secondo Postma Neiuil "in cui la tecnologia esercita la sua tirannide dalla pratica medica alla burocrazia, alla politica, senza trascurare le scienze sociali e il mondo dell'informazione". Questa è la nuova questione tecnologica: l'asservimento alle macchine? Tuttavia la nostra concezione del lavoro non può più ispirarsi solo a immagini legate al lavoro fisico.

La prima rivoluzione industriale è consistita nell'introduzione del macchinismo, la seconda si riferisce alla produzione dei bisogni e la terza è quella che produce l'alterazione irreversibile dell'ambiente e che può compromettere la sopravvivenza della stessa umanità; la quarta, tecnologica, riduce il mondo e l'uomo a "materia prima". Secondo Anders è il frutto della riduzione di tutto, del mondo e dell'uomo a "materia prima" manipolata da una tecnica sfuggita al controllo.

In seguito all'introduzione delle nuove tecnologie si sta assistendo ad una metamorfosi del lavoro che porterebbe all'individuazione, secondo Gorz, di nuove élites iperattive in

grado di sfruttare del nuovo "lavoro servile" di quanti vengono espulsi dalle attività produttive: si veda il caso dei driver. Si tratta di una omologazione di un mondo tutto teso al risultato economico e alla realizzazione tecnico-scientifica, e come sostenuto da Anders "è necessario proporre il risveglio dei sentimenti e lo sviluppo dell'immaginazione contro la delega delle scelte che riguardano tutti gli esperti, i tecnici e gli scienziati".

Certo strumenti e tecnologie sono indispensabili ad ogni cultura, ma dovrebbero essere assoggettati al controllo della società con i suoi valori e le sue finalità autonomamente scelte.

L'automazione informatizzata è stata imposta su scala planetaria, trasformando non senza traumi il modo di vivere e di pensare di intere generazioni. La distinzione tra automazione e informatizzazione è un modo per capire che questa nuova tecnologia rappresenta nel contempo un fenomeno di continuità e di discontinuità rispetto alle tradizioni della storia industriale. Quando la tecnologia serve anche ad informatizzare i processi ai quali viene applicata, essa aumenta il contenuto informativo esplicito delle mansioni e fa scattare una serie di dinamiche che finiranno per configurare la natura del lavoro e i rapporti sociali in base ai quali si organizza l'attività produttiva.

L'industria 4.0

Ma che cos'è l'industria 4.0? Essa è un percorso attraverso il quale le imprese ripensano e digitalizzano i loro processi produttivi per ottenere maggiore competitività sul mercato. Essa implica una "connessione tra sistemi fisici e digitali, analisi complesse attraverso Big Data e adattamenti real-time" secondo una definizione del MISE (Ministero dello sviluppo economico) al fine di digitalizzare le informazioni, interconnettere le persone, le macchine, gli oggetti (IOT Internet of Things) e ridefinire i processi di produzione.

Si tratta di una attività di produzione basata su sistemi connessi, capaci di collegare mondo fisico e digitale; in una parola: ottimizzazione e digitalizzazione dei processi. L'evoluzione a cui stiamo assistendo va ben oltre la semplice automazione dei processi aziendali, ma ne comporta l'ottimizzazione e quindi la riduzione degli sprechi. Il tutto è reso possibile dalle tecnologie abilitanti dell'industria 4.0. Quando parliamo di tecnologie abilitanti facciamo riferimento a

innovazioni senza le quali non si potrebbe parlare di industria 4.0 e di fabbrica intelligente, nella quale i processi sono flessibili, automatici, autonomi e connessi. L'espressione industria 4.0 è entrata nell'immaginario comunitario a partire dal 2011, comparso nel provvedimento governativo tedesco, High Tech Strategy (HTS) 2020 Action Plan, che prevede il potenziamento digitale, al fine di mantenere la leadership nel settore manifatturiero. Ad esempio, i CPS, sistemi cyber-fisici connessi a Internet, agevolano le interazioni uomo-macchina e macchina-macchina attraverso lo scambio, in tempo reale, di informazioni e permettono di automatizzare e rendere autonoma la produzione industriale. Grazie all'avvento di queste tecnologie ad alta intensità di know how, gli stessi macchinari sono in grado di ri-definire i parametri, monitorare le condizioni della macchina, assicurare la business-continuity.

Il termine Industria 4.0 perciò significa lo sviluppo di una nuova visione d'impresa in grado di innovare i processi, gli asset produttivi, i prodotti e la stessa logica di business, con il fine di aumentare l'efficienza e l'efficacia dei processi: Internet of Things, Cloud & Big Data, Cyber-Physical System (CPS) e smart machine (macchine intelligenti) sono solo alcune di queste tecnologie che rendono possibile il controllo e le comunicazioni digitali a tutti i livelli della fabbrica. Stando alla definizione della HTS, l'Industria 4.0 è " la produzione industriale del futuro che include la realizzazione estensiva di prodotti individualizzati e promuove, da un lato, l'integrazione dei consumatori e dei business partner, all'interno di processi di progettazione e creazione di valore e, dall'altra, l'integrazione della produzione con servizi di alta qualità per la realizzazione di prodotti ibridi".

Semplificando, le fabbriche dovrebbero diventare luoghi cyber-fisici, in cui il mondo reale e il mondo digitale si integrano: la produzione, così come è stata a lungo immaginata, comprenderà un'interazione diretta "machine to machine" (M2M) oltre che "uomo-macchina" e le nuove tecnologie integreranno gli oggetti, trasformandoli in intercomunicanti e dotati di "intelligenza".

Questa rivoluzione modificherà radicalmente il nostro modo di vivere, lavorare e relazionarsi gli uni agli altri? Essa rappresenta un obiettivo strategico verso cui tendere in quanto è in grado di impattare sui processi, sui prodotti, sui servizi e sull'intero modello di business dell'impresa. Essa è protesa al miglioramento dei processi, al loro controllo, qualità e responsiveness (comprensività), sulla realizzazione di prodotti e soluzioni smart e connessi, a cui dovrebbe

seguire di conseguenza l'aumento di produttività e redditività. Essa dovrebbe generare nuovi posti di lavoro a valore aggiunto. Ciò implica la necessità di sviluppare una serie di servizi che permettono un costante controllo in tempo reale dell'andamento delle attività produttive e un consistente incremento dell'efficienza nella gestione di tutte le risorse aziendali: persone, macchine, robot, ecc., di generare un efficientamento nei processi produttivi, di governare l'innovazione di prodotto, per ottenere una maggiore flessibilità di produzione e un ampliamento dei confini aziendali dell'impresa ai clienti, ai fornitori, ai partner. Essa promuove l'integrazione con tutto l'esistente e la copertura di tutti i sistemi.

Tuttavia la computerizzazione altera radicalmente il modo in cui l'operaio può conoscere il mondo e provoca una crisi di fiducia nella possibilità di una conoscenza certa. Nell'ambiente precedente alla computerizzazione la certezza era una logica conseguenza dell'esperienza sensoriale. Ora l'esecuzione del lavoro dipende dalla capacità di manipolare dati simbolici, presentati su uno schermo elettronico, per cui il rapporto con le diverse mansioni viene mediato dal sistema informativo (algoritmo). In una società dove il lavoro industriale condiziona la vita di tutti esiste tuttora la minaccia di un futuro difficile e rischioso, minaccia di un progresso non centrato sulla persona, di una degradazione dell'ambiente ecologico, di una divarificazione sempre più ingiusta tra produzione di risorse e impoverimento delle classi inferiori, persino di esaurimento di certe risorse energetiche, nutritive. Ma la minaccia non può che portare a sistemi di difesa quali il dogmatismo mentale e il pregiudizio, al costituirsi di un insieme di sistemi dogmatici di credenze (Tiberi, 1979). La nuova divisione sociale del lavoro, che allenta la polarizzazione tayloristica tra lavoro qualificato e generico, favorisce la qualificazione e professionalizzazione del lavoro industriale, riduce le distanze tra lavoro direttivo ed esecutivo con un'estesa responsabilizzazione nel raggiungimento di obiettivi di qualità del prodotto e del processo produttivo. Il passaggio da una organizzazione del lavoro imperniata sulle mansioni ad una incentrata sul processo significava già per Blauner (1964) (Zuboff) che il contributo individuale si trasformava da quello di fornire competenza a quello di assumere responsabilità.

Una nuova divisione del lavoro richiede una ampia scolarizzazione media superiore per tutti, privilegia una formazione generale polivalente per rendere più versatile il futuro lavoratore ai cambiamenti di competenze richieste e scompaio-

no le classiche distinzioni tra colletti bianchi e blu. L'organizzazione a ciclo continuo dovrebbe manifestare un forte tendenza all'integrazione sociale; i dipendenti delle industrie automatizzate dovrebbero ricavare dalle loro responsabilità una nuova dignità e il senso di una funzione individuale. Finché la conoscenza sarà concreta e specifica, anziché tecnica e concettuale, gli operatori tenderanno ad essere confinati in una determinata serie di ruoli. In mancanza di una comprensione teorica del processo in cui lavorano stenteranno ad accedere a quell'ambito di funzioni più generali tipicamente definite manageriali.

Che effetto avrà, sulle basi della conoscenza, l'applicazione della tecnologia informatica al processo di produzione? Che cosa ci vorrà per sapere? Che genere di conoscenza permetterà di partecipare in modo competente ai processi associati alla fabbrica di beni? La tecnologia informatica continuerà a ridurre lo sforzo fisico, ma permetterà di conservare le competenze basate sull'esperienza? O lo sforzo e le competenze o addirittura la presenza stessa dell'operatore, saranno completamente eliminati come qualcuno potrebbe prevedere?

La psicologia, che si è occupata dello sforzo mentale sostiene che esso viene mobilitato in risposta alle mutevoli richieste dei compiti in cui ci si impegna e per il quale c'è una distribuzione standard di sforzo per ciascun tipo di compito. Se si investe una quantità di sforzo inferiore a quello standard, si determina un deterioramento nella prestazione, ma nella gran parte dei compiti è impossibile eliminare completamente gli errori con un aumento volontario dello sforzo rispetto allo standard. Ne risulta che il controllo volontario dello sforzo è limitato nella sua portata. Si assume anche che "non basta mettere più impegno nei compiti difficili per mantenere la prestazione ad un livello costante, ed inoltre che la capacità di riserva disponibile per il controllo perfetto decresce man mano che aumenta il coinvolgimento in un compito primario... Le variazioni momentanee dell'attivazione durante l'esecuzione di un compito mentale, sono in rapporto con i mutamenti momentanei nelle richieste dei compiti e con i decrementi temporanei nelle misure comportamentali della capacità residua... Il concetto di sforzo momentaneo è stato distinto dalla probabilità di insuccesso in un compito e dalla quantità totale di lavoro che questo richiede... La gran parte di attività mentale sembra effettuarsi senza una notevole erogazione di sforzo. La pressione temporale è una determinante di grande rilievo dello sforzo momentaneo. I compiti che

impongono un carico eccessivo alla memoria a breve termine determinano necessariamente una forte pressione temporale". (Kahneman).

Gli operatori lavorano tramite l'interfaccia dei dati, rappresentata nella forma più visibile dai terminali che essi sorvegliano nelle sale di controllo centrali... I manager manifestano una naturale tendenza a utilizzare la tecnologia per limitare la discrezionalità degli operatori e così facendo concentrare le conoscenze sotto il proprio dominio. Per molti manager aumentare il ricorso alla tecnologia significa ridurre la necessità di competenze operative umane, e perciò possono riconoscere l'assottigliarsi del know-how degli operatori senza per questo preoccuparsi di cambiare rotta. Ciò non può che generare crescente opacità dei sistemi automatizzati. I manager assumono tre tipi di ruoli: quello interpersonale, quello informativo e quello decisionale. Ogni tipo di ruolo, secondo Mintzberg (1973), richiede competenze centrate sull'azione, oltre a doti intellettive.

I manager vedrebbero nella tecnologia soprattutto un mezzo per controllare, limitare e in ultima analisi indebolire, la manodopera. Anche quando l'intenzione delle scelte manageriali relative alle nuove tecnologie informatiche è quella di controllare gli operai o di appropriarsi delle loro competenze, gli stessi manager subiscono un'ampia serie di impulsi e pressioni. I manager privilegiano l'intelligenza delle macchine e il controllo esercitato sulla base della conoscenze anziché sviluppare le conoscenze della manodopera operativa. Usano la tecnologia come sistema di soccorso per aumentare il proprio senso di sicurezza e di controllo sulle funzioni produttive e organizzative per cui l'interdipendenza di conoscenza, autorità e tecnica indica l'indispensabile globalità di una strategia informatizzante. L'accesso alle informazioni ha una importanza determinante ed esprime la concezione dell'autorità implicita nell'organizzazione; diviene necessario inventare una forma alternativa di organizzazione del lavoro, più adatta al nuovo contesto tecnologico.

L'università di Stanford ha coniato l'espressione effetto Proteo, cioè l'influenza di un virtual ego sulla persona reale, con il rischio di divenire ciò che fingiamo di essere. La mitologia greca ci ha consegnato questo quadro di Proteo, dio marino chiamato da Omero "vecchio del mare" che aveva il dono della divinazione, ma era difficile avvicinarlo e richiedergli un vaticinio sull'avvenire, e sfuggiva gli uomini tramutandosi nei più svariati modi. Bisognava sorprenderlo nel sonno e legarlo stretto senza spaventarsi delle diverse forme che egli

aveva il potere di assumere per sottrarsi alle domande che gli fossero state rivolte. Solo se non fosse riuscito a sciogliersi dai legami, si rassegnava a predire il futuro.

La distinzione tra automazione e informatizzazione è un modo per capire che questa nuova tecnologia rappresenta nel contempo un fenomeno di continuità e di discontinuità rispetto alle tradizioni della storia industriale. Quando la tecnologia serve anche ad informatizzare i processi ai quali viene applicata, essa aumenta il contenuto informativo esplicito delle mansioni e fa scattare una serie di dinamiche che finiranno per configurare la natura del lavoro e i rapporti sociali in base ai quali si organizza l'attività produttiva. Essa finisce col dividere tra lavoratori precari sottopagati ed

élite in grado di servirsi della tecnologia per vivere meglio e più a lungo. Insomma la rivoluzione digitale ci sta fregando? Lo scrittore Baricco A. nel suo saggio *The Game* racconta la storia di un archeologo piuttosto ignorante che si mette ad indagare tutte le fortezze digitali (da Google alla Apple, da Facebook a You Tube) come se fossero rovine di una misteriosa civiltà scomparsa. Tutto per riuscire a scoprire chi erano quegli uomini, in che modo ragionavano, di cosa avevano paura, cosa volevano e come gli è andata a finire: "Quegli uomini, sottolinea Baricco, siamo noi per cui informarsi su cosa ci aspetta diventa indispensabile... L'automazione ci permetterà di godere di una vita più ricca e stimolante oppure ci renderà sempre più inerti?"



Nella fig. 1 viene riportato un esempio di rappresentazione reale di una fabbrica 4.0, come ideato da due progettisti Mulinello e Mapelli. L'esempio è riferito ad una industria aeronautica. Vogliamo portare l'attenzione a due caratteristiche dell'organizzazione dell'azienda: 1. La maggior parte lavora in un proprio spazio isolatamente a contatto con le macchine regolate da un computer sul quale agisce con funzione di programmazione e controllo da parte dell'operaio (i nomi sopra le macchine si riferiscono ad aziende che producono manufatti specifici); 2. Sul lato destro in basso c'è un luogo separato dove lavorano due operatori esperti che controllano in tempo reale la produzione di ogni singolo prodotto apportando se necessario la quantità di produzione e i tempi di consegna del prodotto in base alla richiesta della clientela. La strategia produttiva del just-in-time permetterebbe una flessibilità produttiva sconosciuta al sistema taylorista-fordista in quanto istituisce una rigorosa sincronizzazione tra le diverse reti di produzione duttili alle richieste del mercato. Esso può essere definito come "un sistema produttivo che garantisce la continua e perfetta simmetria tra l'offerta dei beni prodotti e la domanda che proviene dal mercato... L'idea di fondo significa produrre e consegnare merci finite al momento opportuno per essere montate nei prodotti finiti, parti al momento opportuno per inserirle nei sottogruppi e i materiali acquistati per trasformarli al momento opportuno in parti". (Bonazzi, 1993). "Mentre con la vecchia produzione di massa si puntava sull'economia di scala attraverso la fabbricazione prolungata e uniforme di un dato prodotto e il rigido rispetto delle quantità programmate con largo anticipo, con il Just invece si fa in modo che i prodotti escano in serie brevi e differenziate con aggiustamenti continui alle variazioni della domanda." Il sistema delle reti di produzione aperte sarebbero più disponibili a reinvenzioni radicali rispetto alle gerarchie piramidali come quelle del passato, dato che nella rete la giunzione tra i modi è meno rigida e sarebbe possibile eliminare una parte del sistema senza distruggere altre dato che il sistema è frammentato e perciò offre la possibilità di intervenire quasi immediatamente.

L'algoritmo

Secondo la psicologa Turkle S. le tecnologie allontanano dalle relazioni sociali e generano l'attaccamento alle macchine: ci si aspetta sempre di più dalle tecnologie e sempre meno dalle persone. Ma alla base di questa involuzione c'è un espediente che è l'algoritmo. Esso è un metodo di calcolo, una regola che suggerisce la sequenza di operazioni da fare per eseguire un certo calcolo. La nozione di algoritmo può essere generalizzata ad ogni procedimento "meccanico", anche se non operante su numeri. Con esso si sviluppa un programma, in cui un algoritmo di ottimizzazione deve condurre esattamente a un numero finito di fasi o alle soluzioni ottime. È una procedura deterministica (non probabilistica) che consiste in una sequenza di operazioni finite e discrete (steps) eseguibili in un tempo finito applicando un insieme di istruzioni (regole). Esso è finalizzato alla soluzione dei problemi e su di esso è stata fondata la programmazione dei computer e della stessa informatica.

L'algoritmo è sempre un frutto creativo, esso non ha precedenti nella mente umana. Il metodo algoritmico è proprio dell'apprendimento e in generale della ricerca razionale di soluzioni.

Se un tecnico di processo cerca di mettere insieme una serie algoritmi sui quali basare l'automazione di una parte del processo produttivo, innanzi tutto intervista le persone che di solito svolgono le mansioni da automatizzare. Il tecnico infatti deve apprendere come si svolgono in dettaglio le azioni per tradurle nei termini di un modello matematico nel quale gli algoritmi spiegano, razionalizzano e istituzionalizzano il know-how. Ma gli algoritmi possono essere sbagliati o programmati male: un circuito difettoso può provocare una lettura strumentale scorretta e consegnare una serie di dati senza valore. Certi algoritmi di sistemi intelligenti potrebbero però rimpiazzare la conoscenza implicita del lavoratore. Ciò apre la possibilità di ridurre l'intervento umano e di aumentare le occasioni di controllo e coordinamento centralizzato delle attività. Ogni algoritmo stabilisce lo scopo della soluzione del compito, l'informazione iniziale necessaria per risolverlo, il sistema di regole per la rielaborazione dell'informazione iniziale e l'ordine di applicazione di queste regole.

Il controllo

È un processo per misurare e valutare attività e prestazioni sulla base di programmi prefissati, per correggere eventuali scostamenti rilevati rispetto a tali programmi. L'ampiezza del controllo indica il numero di persone che debbono rispondere direttamente ad un unico responsabile. Le strutture orizzontali tendono ad avere un'ampiezza di controllo maggiore di quella del vicedirettore generale di una grande struttura verticale, che può aver il controllo indiretto di un gran numero di persone. È importante che l'ampiezza del controllo (cioè il numero di dipendenti che una persona può dirigere efficacemente) in una struttura sia contenuta in limiti ragionevoli. Qualunque sia la sua natura esso agisce in maniera efficace soltanto se la valutazione ottenuta viene comunicata a persone in grado di farne una adeguata utilizzazione. La principale condizione di accettazione del controllo e di raggiungimento del suo effetto cibernetico di riduzione degli scarti è che il controllo sia integrato all'organo controllato o che i suoi risultati siano destinati a questo ultimo.

I meccanismi di controllo sono dei regolatori del grado di rigidità e flessibilità dell'organizzazione e dipendono da 3 ordini di fattori: 1. la tipologia dell'organizzazione in considerazione della tecnologia impiegata; 2. la standardizzazione dei livelli comportamentali e strutturali; 3. la capacità di interscambio con l'ambiente esterno.

Il controllo implica la distinzione fra tentativi di esercizio di influenza con risultati positivi e con risultati negativi, per le conseguenze che ne derivano o perché sollecitano una risposta nella direzione desiderata, ma di scarsa intensità.

Il controllo statistico di qualità e di affidabilità implica l'applicazione dei metodi statistici di giudizio su un campione per controllare la stabilità della qualità di una produzione o della qualità di una certa quantità di prodotto. Il controllo durante la produzione è fatto da campioni di dimensione costante che vengono prelevati periodicamente, in cui ogni campione fornisce una stima dei parametri caratteristici dei pezzi prodotti all'istante considerato, numero o percentuale dei pezzi difettosi o dei difetti per campioni di dimensione costante. Il risultato ottenuto deve permettere di decidere se si deve intervenire (regolare e programmare la macchina diversamente) o invece se la produzione è da considerarsi stabile al livello di qualità

previsto dalla macchina così regolata o corrispondente alle possibilità tecniche della produzione.

I sistemi di controllo hanno la funzione di predisporre le condizioni per intervenire sulle variabili di processo allo scopo di mantenere gli scarti tra gli obiettivi ed i risultati entro limiti accettabili. La fase di rilevazione dei risultati e dell'andamento delle variabili di processo che li determinano deve essere orientata a sostenere le azioni di intervento correttivo. La profondità e l'ampiezza del controllo dipende, oltre che dalla stabilità del processo, dalle conseguenze degli scarti e dalle capacità degli organi di regolazione di intervenire in tempo efficace. Tali capacità sono anche determinate dalla struttura organizzativa in cui ogni livello organizzativo deve esercitare un controllo la cui profondità sia coerente con le possibilità di intervento. Un sistema di controllo deve possedere una serie di requisiti di efficacia che lo rendono capace di governare il processo gestionale da controllare. Tali requisiti sono: l'estensione (cioè l'area gestionale da controllare); l'articolazione (o profondità del controllo o capillarità); la tempestività (capacità di rilevazione e di intervento in tempo efficace). Nella industria 4.0 c'è la necessità di controlli in real time.

Lo stabilimento FIAT di Melfi (PO) è stato tra i primi in Italia ad adottare il sistema delle reti di produzione, che valorizza il contributo dei singoli lavoratori al raggiungimento degli obiettivi di produzione, richiedendo loro maggiore flessibilità e responsabilizzazione. Tuttavia tale sistema ha introdotto una forma di disciplina del lavoro che non sembra meno rigida di quella taylor-fordista. L'informatizzazione della struttura delle reti di produzione, rendendo trasparente e ispezionabile ogni operazione, immette il lavoratore in un sistema di controllo che non consentirebbe pause o rilassamenti dei ritmi. Pur avendo promosso l'abolizione dei controlli verticali sulla produzione e un decentramento delle responsabilità, sembra aver anche incanalato il lavoro su binari prefissati in modo ancor più efficace. Esso fa leva sulla responsabilizzazione personale degli operai, sul loro impegno agonistico, sulla centralità del lavoro rispetto ad ogni altro valore e sul fatto che comunque sia gli standard produttivi fissati devono essere realizzati con un aggancio dei ritmi e degli oneri lavorativi.

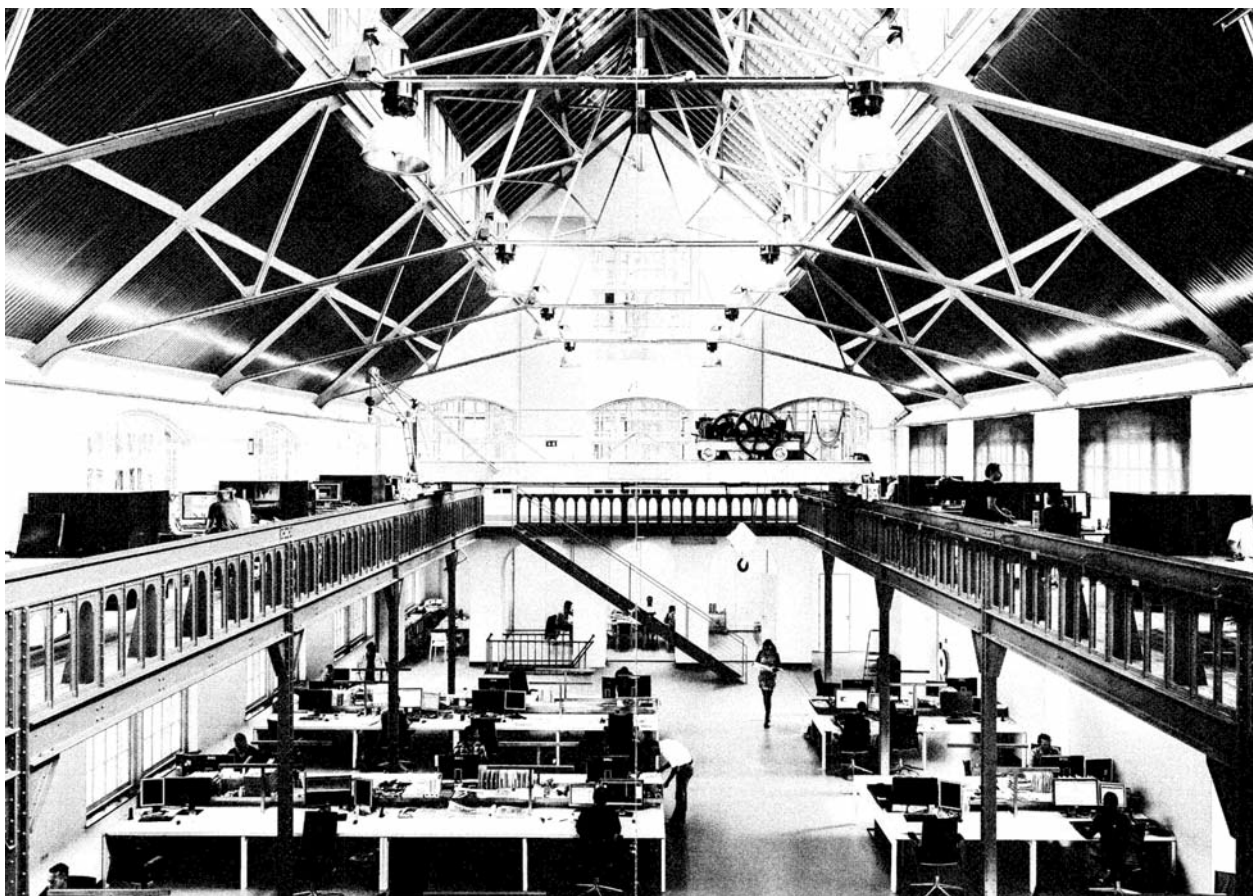
La smart factory

Quali vantaggi ruotano intorno alla smart factory? Nonostante il fenomeno sia in atto da oltre cinque anni, sono molte le aziende che vorrebbero avviare processi di evoluzione. Il piano Nazionale Industria 4.0, anche detto Piano Calenda, è nato proprio per agevolare l'avvio di processi di rinnovamento del comparto industriale italiano. Tuttavia, è errato credere che un'industria per essere definita 4.0 necessiti una rivoluzione industriale. Al contrario è possibile procedere al rinnovamento e all'adeguamento di parti dell'impianto con un approccio 4.0. L'implementazione offre, quindi, nuove prospettive e possibilità sia in ottica di rinnovamento totale sia di retrofitting dell'impianto.

Come abbiamo visto sin ora la fabbrica intelligente è innanzitutto una fucina di dati proveniente da ogni snodo dell'impianto. La grande disponibilità di dati e la correlata capacità di lettura ed analisi, costituiscono una risorsa per qualsiasi azienda poiché consentono di ottimizzare i processi in termini di: riduzione dei costi operativi, flessibilità produttiva, Life Cycle Cost Management, efficienza energetica, ottimizzazione delle tempistiche, raccolta dati ai fini della sicurezza, incremento della produttività. Questa Industria 4.0 implica: interconnessione, interfaccia uomo-macchia, teleriduzione, sensorizzazione, simulazione e nell'ottica della cultura industriale tedesca, integrazione orizzontale di processi, monitoraggio delle condizioni, manutenzione produttiva, raccolta e analisi dei dati di produzione, trouble shooting, efficienza energetica.

Le smart factory adottano un approccio innovativo alla produzione in quanto permettono una forte personalizzazione dei prodotti sulla base delle esigenze dei clienti, la tracciabilità lungo tutta la filiera, una maggiore efficienza energetica ed economica data dalla capacità delle macchine di auto-regolarsi e un'accelerazione dei tempi decisionali grazie alla disponibilità di informazioni e alla capacità delle macchine di prendere decisioni autonome e predittive. È stato ideato un algoritmo avanzato di autoapprendimento per rilevare anomalie nel comportamento di grandi popolazioni di robot e fornire indicazioni utili per la manutenzione predittiva e l'ottimizzazione.

La manutenzione predittiva (leggi prevenzione) è fondamentale perché attraverso la programmazione ragionata di interventi di manutenzione si possono ridurre i tempi di fermo impianto, energia e denaro e aumentare la competitività.



Nella fig. 2 viene presentato un esempio di settore tecnico-progettuale del prodotto e del controllo amministrativo. Il *delaying* (riduzione di strati) la pratica che consiste nell'affidare a un minor numero di dirigenti il controllo su un maggior numero di dipendenti; la *disaggregazione verticale* affida ai membri di un'isola aziendale (equivalente a rete di produzione) l'esecuzione di compiti differenti. Questa *reengineering* porta quasi inevitabilmente alla riduzione delle dimensioni dell'impresa e dell'occupazione.

Il cambiamento

Il cambiamento è un fatto innovativo in qualsiasi settore e con qualunque obiettivo venga realizzato, in quanto rompe un certo equilibrio, una certa situazione consolidata per produrne un'altra genericamente diversa.

Secondo Riesman (1950) il cambiamento socio-culturale è stato un passaggio da un tipo umano diretto dall'interno (guidato dalle tradizioni) o auto diretto ad un tipo umano diretto dall'esterno o etero diretto. Il cambiamento è regola fondamentale della vita e solo chi si rinnova continuamente può conservare una posizione valida e durevole nella società. L'apporto di ogni persona può essere misurato solo in termini di novità utili introdotte nel settore di

propria responsabilità, maturando la convinzione che "chi fa qualcosa di nuovo può anche sbagliare, ma chi non fa nulla di nuovo sbaglia sicuramente" (Goguelin, 1970). La risposta di una organizzazione al cambiamento non sempre è una risposta adattiva o reattiva, potendo anche essere una risposta di sfida, di tattica o strategica; ovvero il cambiamento può non essere semplicemente subito reagendo, né completamente integrato aggiustandosi, bensì può essere sfidato con comportamenti innovatori, tendenzialmente rigidi (strategici) o tendenzialmente flessibili (tattici), comunque coerenti con un proprio progetto: ciò che equivale a determinare ulteriori cambiamenti.

La legge di Martec elaborata da Brinkler & Scott (2013) dichiara che il tasso di cambiamento della tecnologia è

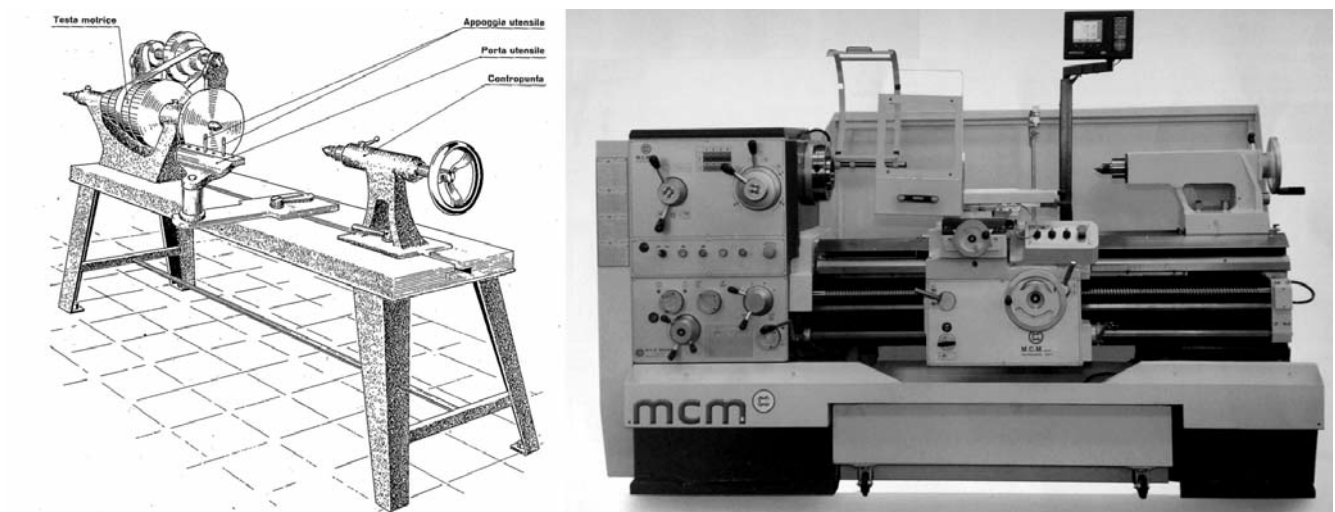
esponenziale, mentre le organizzazioni cambiano in modo logaritmico; cioè la velocità di cambiamento nel numero di tecnologie e nella potenza delle tecnologie è di molto superiore alla capacità di cambiamento che esprimono le organizzazioni. Per cui la presunta convinzione della tecnologia possa cambiare le organizzazioni, porta ad avere un pensiero ed un agire organizzativo più debole della potenza delle innovazioni tecnologiche.

Diverse sono le cause che frenano la capacità di cambiamento nelle organizzazioni, e tutte sono riconducibili alla natura sociale delle organizzazioni stesse. La vischiosità data dalla cultura, dai processi consolidati, dalle abitudini e dalla naturale resistenza delle persone nell'affrontare il cambiamento, tende a ridurre la capacità delle organizzazioni anche di assorbire in modo adeguato ed efficace la stessa innovazione tecnologica. I gruppi come gli individui sviluppano meccanismi di difesa inconsci contro l'ansia e l'insicurezza, le quali sono acute dai processi di cambiamento.

Nei processi sociali che costituiscono la cultura organizzativa, va anche considerato come le persone percepiscono le richieste di cambiamento dell'organizzazione e il modo in cui sono portate a prendere decisioni. Come gestire, quindi, il dilemma delle due velocità di cambiamento, fenomeno per cui organizzazioni e persone non riescono ad evolvere di pari passo? La tecnologia ci aiuta a rendere più efficienti i processi produttivi, a elaborare un numero più

alto di informazioni, ad avere più dati a disposizione, a rendere le comunicazioni più immediate e veloci, e a ridurre i limiti fisici di spazio e tempo. Il rischio però è quello di non sviluppare a sufficienza le competenze necessarie ad utilizzare opportunamente questi strumenti. Dove l'innovazione tecnologica ha già modificato i processi produttivi, infatti, si è visto che vi è bisogno non solo di conoscenze tecniche specifiche, ma anche di skill cognitive e relazionali che sappiano fare la differenza in creatività, guida delle persone e assunzione di decisioni.

I leader chiamati a guidare i processi di trasformazione organizzativa, se vogliono accelerare il processo di cambiamento, dovrebbero quindi essere consapevoli che: l'adozione di nuove tecnologie, da sola, non è sufficiente a produrre un cambiamento significativo nell'organizzazione; i tempi effettivi di cambiamento organizzativo possono essere più lenti di quanto il progetto prevede; vanno capite le intenzionalità, gli scenari previsionali e i valori delle persone chiamate ad utilizzare le tecnologie; nella scelta delle tecnologie da adottare, andrebbero considerati anche i valori e le strategie che guidano le scelte e gli impatti che queste tecnologie avranno sull'organizzazione; un corretto utilizzo della tecnologia richiede modifiche nella cultura organizzativa; le condizioni del lavoro vanno rese più flessibili e adattabili; va valorizzata l'intelligenza collaborativa e quella del gruppo.



Nella fig. 3 viene mostrato il tornio come era negli anni quaranta e come la stessa macchina utensile è nell'epoca dell'industria 4.0.

La competenza

È una caratteristica intrinseca individuale che è casualmente collegata ad una performance efficace o superiore in una mansione o in una situazione, e che è misurata sulla base di un criterio prestabilito (Spencer&Spence, 1993). Ma la competenza non è espressione di una sola persona, bensì di una rete di attori che operano contemporaneamente. In ogni organizzazione o gruppo di lavoro le risorse di ciascuno si integrano dando vita ad una inedita competenza di rete. C'è poi la competenza trasversale cioè al saper apprendere, saper comunicare, saper trovare risorse per operare. Si aggiungano anche le competenze trasferibili che permettono maggiore flessibilità nell'affrontare il cambiamento di funzione e di compiti, consentendo di migliorare i risultati dell'impiego delle risorse umane.

Il taylorismo: organizzazione scientifica del lavoro

Lo Scientific management è un sistema dell'ingegnere americano Taylor F.W. (1856-1915) che consiste in una organizzazione massima del lavoro degli operai delle fabbriche, basata su 3 principi: sfruttamento completo dei macchinari e degli utensili, semplificazione dei movimenti necessari, suddivisione minuziosa dei compiti. Sopprimendo ogni iniziativa e tutto il superfluo ci si attendeva il massimo rendimento. Taylor intuì: 1. che gli uomini sono diversi tra loro per quanto riguarda le attitudini (quelle fisiche) da essi possedute; 2. che gli uomini nell'esecuzione di un medesimo lavoro, se lasciati alla loro libera e spontanea iniziativa, usano metodi diversi; 3. che è più facile apprendere ed eseguire un compito a contenuto ridotto, piuttosto che uno a contenuto complesso e che l'esecuzione del primo caso risulta qualitativamente e quantitativamente superiore; 4. che gli uomini reagiscono in maniera diversa, gli uni dagli altri allo stimolo del lavoro e che la loro reazione molto spesso è in funzione della retribuzione (più si permette loro di guadagnare e più alto è il loro rendimento).

Henry Ford (1863-1947) applicò alla produzione industriale i canoni organizzativi del lavoro elaborato alcuni anni prima da Taylor che richiedevano la scomposizione delle funzioni lavorative in operazioni elementari, ripetitive, che non richiedevano alcuna competenza professionale e

che erano inserite in un processo rigidamente predisposto dagli uffici di programmazione della fabbrica. Una volta parcellizzato il processo produttivo e misurato con un cronometro ogni singola procedura lavorativa per meglio calibrarla in funzione delle esigenze della produzione, pause e gesti dispersivi potevano così essere eliminati e, nello stesso tempo, veniva elevato al massimo del rendimento produttivo dell'operaio.

In realtà l'intento di Taylor era, secondo Ferrari (2019), "un utopico programma economico-sociale di riduzione, per via tecnologica, del conflitto capitale-lavoro". Il superamento del taylorismo sarà superato quando nell'organizzazione del lavoro si ragionerà nei termini della teoria Y di Mc Gregor.

Data: dati

Termine generico per indicare qualsiasi insieme di numeri, lettere, simboli... che possa essere trattato da un pc. Viene utilizzato in contrapposizione al termine informazione che rappresenta invece quanto viene ottenuto dal processo di elaborazione dei dati. Data base o base di dati indica il livello più alto di raggruppamento di dati senza carenze, né duplicazioni e che soddisfa a tutte le richieste di informazione. È la raccolta di dati strutturata in tabelle e/o relazioni, gestita dal DBMS (Data Base Management System). Il data base relazionale è strutturato in tabelle stilate per l'appunto fra di loro per consentire un accesso facile ed immediato alle informazioni. Lo IIoT (Industrial Internet of Things) sta rivoluzionando il panorama industriale attraverso la digitalizzazione dei processi produttivi favorendo così standard di efficienza ancor più elevati. Esso permetterà alle soluzioni di automazione di scambiare un'enorme mole di dati (data) in tempo reale. Alla base di questa nuova possibilità figurano sensori intelligenti, motori e robot ad avanzata tecnologia che costituiscono il network digitale. Il mondo della misura deve rispondere alle esigenze della 4.0, con prodotti e soluzioni legate alla digitalizzazione, alla raccolta e alla trasmissione dei dati. Per poter interpretare correttamente l'insieme enorme dei dati immagazzinati è necessario che gli operatori abbiano competenze approfondite nel campo delle conoscenze matematiche e statistiche, il che richiede una formazione specifica a livello di istruzione superiore o universitaria.

A che serve la psicologia del lavoro e delle organizzazioni ?

“La psicologia è un mezzo per promuovere il benessere delle persone... Cambiare il comportamento non ha senso se manca un programma coerente che stabilisca in che modo esso vada cambiato... Compito degli psicologi deve essere anche la realizzazione di un controllo corretto del comportamento onde evitare le conseguenze negative che il controllo debba essere esercitato da una élite industriale o burocratica... Gli psicologi devono sempre rispettare e difendere il principio dell'*habeas mentem*, il diritto dell'uomo alla propria mente. Invece di ripetere continuamente che il rinforzo porta al controllo, preferirei mettere in evidenza che il rinforzo può portare alla soddisfazione e alla competenza... Voglio sostenere la tesi che la comprensione e la previsione sono obiettivi più validi per la psicologia di quanto non sia il controllo perché esse ci inducono a pensare non in termini di coercizione da parte di un'élite potente, ma in termini di diagnosi dei problemi e di sviluppo dei programmi che possono arricchire la vita di tutti i cittadini... Le persone possono imparare non solo ad accettare ma anche a ricercare la responsabilità” (Miller G.A., 1969).

Maslow (1973) sottolinea come “L'immaginazione, l'ingegnosità e la creatività sono ampiamente distribuite nella popolazione, sebbene queste potenzialità intellettuali siano scarsamente utilizzate nelle condizioni della vita industriale moderna”. Non si assume il braccio di un operaio ma la sua intera persona. Il fattore che sembra apportare maggiore soddisfazione nel lavoro è l'achievement, inteso come capacità e possibilità di raggiungere o compiere qualcosa di desiderato) secondo Herzberg (1968) seguito dal riconoscimento da parte degli altri di ciò che si è fatto, poi la natura stessa del lavoro, la responsabilità nel proprio lavoro, la possibilità di avanzamento di carriera, la crescita e la maturazione che dovrebbe derivare dal lavoro stesso e infine il salario. Secondo Hilgard () lo psicologo può affrontare i problemi della civiltà industriale a due livelli “In quanto si preoccupa delle relazioni umane su larga scala e del modo in cui i sistemi economici incidono sulla dignità umana e sulla soddisfazione del vivere e si occupa della ricerca dei fattori umani per aumentare l'efficienza produttiva adattando l'uomo alla macchina o la macchina all'uomo e individuando l'ambiente di lavoro più favorevole”. Obiettivo dello psicologo del lavoro e delle organizzazioni

è quindi quello di “favorire la salute mentale della comunità lavorativa utilizzando la psicologia nel contesto ambientale al fine di promuovere il benessere psicologico dei lavoratori” che l'industria 4.0 oggi forse non è in grado di garantire anche se i suoi fautori sostengono che essa mette al centro l'uomo solo dove vi sono tecnologie le più avanzate ma anche le persone disponibili ad abbracciare il cambiamento. Ombredane & Faverge, nel 1955, scrivevano che “un tempo gli ingegneri ricercavano soltanto le novità tecniche: macchine più efficaci, procedimenti più aggiornati. Adesso, l'esperienza ha loro insegnato che è ugualmente importante interessarsi all'uomo che esegue il lavoro e ai rapporti tra l'uomo e la macchina. È diventato una banalità il parlare della sproporzione che esiste, sovente, tra le cure che vengono prese per la concezione, la costruzione, la manutenzione della macchina e l'attenzione che è concessa a colui che se ne serve”. A nostro parere l'attuale riconversione tecnologica ripropone la medesima preoccupazione: c'è un equilibrio da ristabilire per il benessere del lavoratore nell'azienda: da una parte la prospettiva delle esigenze del compito e dall'altra quella degli atteggiamenti e delle sequenze operative per mezzo delle quali gli individui osservati rispondono realmente a quelle esigenze.

BIBLIOGRAFIA

- Bagnara S. (1984) L'attenzione. Il Mulino, Bologna.
- Baracco A. & Destefanis G. (2005) Manuale di ergonomia industriale. CSAO, Torino.
- Buchanan D. & Huczynski A. (1997) Organizational behaviour. An introductory text. Prentice Hall, London.
- Butera F. & D'Andrea R. (1979) Lavoro umano e prodotto tecnico. Una ricerca sulle acciaierie di Terni. Einaudi, Torino.
- Catino M. (2006) Approccio e metodi per la progettazione e per il miglioramento del lavoro organizzato. In Ergonomia applicata, 1-17.
- Chapanis A. (1970) L'ergonomia: introduzione allo studio dei sistemi uomo-macchina. Angeli, Milano.
- Davydov J. (1966) Il lavoro e la libertà. Una teoria della società comunista. Einaudi, Torino.
- De Montmollin M. (1966) Nuove prospettive nello studio del lavoro. Ispes Edizioni, Torino.
- Fabris A. (1980) Storia delle teorie organizzative. A. Mondadori, Milano.
- Ferrari L. (2019) Guida per il lettore contemporaneo de Il Capitale di Karl Marx. Casa Editrice Vicolo del Pavone, Castelnuovo Scrivia.

- Franke J. & Kuehlmann T.M. (1990) *Psychologie für Wirtschaftswissenschaftler*. Verlag moderne Industrie, Landsberg.
- French W.L. & Bell Jr. C.H. (1976) *Lo sviluppo organizzativo. Le scienze umane per lo studio e l'intervento nelle organizzazioni*. ISEDI, Milano.
- Herzberg F. (1959) *The motivation to work*. John Wiley & Son. New York.
- ISPESL (2006) *Ergonomia applicata. Esperienze di progettazione e di miglioramento di posti di lavoro, metodi ed organizzazioni*. Atti del Seminario, Modena.
- Kahneman D. (1981) *Psicologia dell'attenzione*. Giunti Barbera, Firenze.
- Katz D. & Kahn R.L. (1968) *Psicologia sociale delle organizzazioni*. ETAS Kompass, Milano.
- Majer V. (1981) *Lecture di psicologia del lavoro*. Ed. Unicopli, Milano.
- Maslow A.H. (1973) *Motivazione e personalità*. Armando, Roma.
- Ministero del bilancio e della programmazione economica (1969) *progetto 80, Appendice al rapporto preliminare al programma economico nazionale*. Roma.
- Molina C. (1973) *L'uomo e l'ambiente di lavoro. Ingegneria del fattore umano*. ETAS Kompass, Milano.
- Morin P. (1975) *Lo sviluppo delle organizzazioni. Management e scienze umane*. Mondadori-Espansione, Milano.
- Novara F. & Sarchielli G. (1996) *Fondamenti di psicologia del lavoro*. Il Mulino, Bologna.
- Occhini G. (1982) *L'informatica nella gestione aziendale. Aspetti e prospettive di impiego*. F. Angeli, Milano.
- Ombredane A. & Favergé J.M. (1967) *Analisi del lavoro e teoria dell'informazione*. Ispes Edizioni, Torino.
- Pessa E. (1992) *Intelligenza artificiale. Teorie e sistemi*. Bollati Boringhieri, Torino.
- Piaget J. (1966) *Logica e psicologia*. La Nuova Italia Firenze.
- Pichierri A. (1974) *L'impresa industriale*. Loescher Ed., Torino.
- Sanders M.S. & McCormick E.J. (1993) *Human factors in engineering and design*. McGraw-Hill, New York.
- Smith R. (1990) *Dictionary of Artificial Intelligence*. Collins, London.
- Spaltro E. & de Vito Piscicelli P. (2004) *Psicologia per le organizzazioni. Teoria e pratica del comportamento organizzativo*. Carocci, Roma.
- Sperandio J.-C. (1980) *La psicologia in ergonomia*. Il Mulino, Bologna.
- Touraine A. (1974) *L'evoluzione del lavoro operaio alla Renault*. Rosenberg & Sellier, Torino.
- Visciola M. & Bagnara S. (1987) *Ergonomia e interazione uomo-macchina a base informatica*. *Giornale Italiano di Psicologia*, 14, 405-421.
- Watson M.O. (1972) *Il comportamento prossemico*. Bompiani, Milano.
- Zuboff S. (1991) *L'organizzazione interattiva*. IPSOA Scuola d'Impresa.

STRESS LAVORO CORRELATO

DAL 2019 L'OMS RICONOSCE UFFICIALMENTE CHE LO STRESS DA LAVORO È UNA SINDROME. AUPI HA INIZIATO QUESTO PERCORSO GIÀ DA 20 ANNI

Lo stress da lavoro o da disoccupazione, ossia il «burnout» è adesso ufficialmente una sindrome. Lo ha stabilito l'Organizzazione Mondiale della Sanità (Oms) dopo aver vagliato decenni di studi. L'agenzia speciale dell'Onu per la salute ha anche fornito direttive ai medici per diagnosticarla e l'ha inserita nella sua classificazione internazionale, quella che viene utilizzata come punto di riferimento.

Le tre caratteristiche o segni principali di questa condizione sono stati individuati in: senso di esaurimento o debolezza energetica; aumento dell'isolamento dal proprio lavoro con sentimenti di negativismo o cinismo e ridotta efficacia professionale. È una sindrome che riguarda specificamente l'ambito lavorativo. Il nuovo elenco, Icd-11, che entrerà in vigore nel gennaio 2022, contiene molte altre aggiunte, inclusa la classificazione del «comportamento sessuale compulsivo» come disturbo mentale e il videogioco come una dipendenza, elencandolo insieme al gioco d'azzardo e alle droghe come la cocaina. L'altro cambiamento è la rimozione del transgenderismo dalla lista di disturbi mentali, è elencato nel capitolo «condizioni relative alla salute sessuale».

Il burnout o «esaurimento da lavoro» è la risposta ad uno stress emotivo cronico e persistente, caratterizzato da esaurimento fisico ed emotivo, tendenza a considerare le persone come oggetti, sensazione di perdita di significato del proprio operato e ridotta produttività. In genere colpisce coloro che sono impiegati nelle professioni di aiuto, nelle emergenze, nel sociale come medici, infermieri, poliziotti, vigili del fuoco, assistenti sociali, caregiver, ma può colpire anche altre categorie di lavoratori, quella forza lavoro iperattiva, iperconnessa e schiacciata da mille impegni tra lavoro e famiglia. Le donne sarebbero più esposte degli uomini al pericolo di esaurimento psico-fisico.

L'Aupi aveva fatto questi studi già in tempi non sospetti. Vi proponiamo, nelle pagine successive, una sintetica raccolta di documenti del lavoro avviato oltre dieci VENTI fa sul tema dello stress lavoro correlato, unitamente alla problematica degli infortuni sul lavoro, dove viene valorizzato l'aspetto umano, fino a quel momento scarsamente considerato.

STRESS LAVORO CORRELATO: I VENTI ANNI DEL LUNGO LAVORO DELL'AUPI, ATTRAVERSO UNA SINTETICA RACCOLTA DI DOCUMENTI

Corrispondenza:

Alla cortese attenzione dell'on. Amalia Schirru

Egregio On.,

come concordato telefonicamente, Le invio il testo di due emendamenti che, crediamo, importanti per una corretta definizione del concetto di salute e di sicurezza sul lavoro. Il fattore umano è fondamentale per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Oltre agli emendamenti che Le anticipo, mi riservo di fornire, nell'incontro di martedì prossimo, anche una relazione di accompagnamento.

La ringrazio anticipatamente per l'attenzione.

Distinti saluti

Segretario Generale AUPI

Mario Sellini

Disegno di legge n. 2849 “Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia”

All'articolo 1 al rigo 13 dopo le parole **“territorio nazionale”** aggiungere: “

“con particolare riguardo al concetto di salute come benessere fisico e psichico così come previsto dalla dichiarazione dell'OMS, ”

All'art. 1 comma 2 lettera b) al quarto rigo, dopo le parole: **“tipologie di rischio”** aggiungere:

“compreso quello psichico ed organizzativo”

Il primo emendamento trova la propria motivazione nella necessità di proporre, anche nel testo della legge delega, la esatta e corretta definizione del concetto di Salute così come stabilito dall'Organizzazione Mondiale della Sanità.

Il secondo emendamento recepisce, parzialmente, le indicazioni e le prescrizioni contenute nella Sentenza della Corte di Strasburgo, che ha condannato l'Italia in quanto, sottolinea la Sentenza “la legislazione approvata dal Parlamento Italiano, risulta centrata solo sugli aspetti biologici, chimici, fisici e medici, trascurando gli aspetti relazionali, organizzativi e psicologici (lo stress lavorativo, le patologie organizzative, la comunicazione del rischio).

STRESS LAVORO CORRELATO: I VENTI ANNI DEL LUNGO LAVORO DELL'AUPI, ATTRAVERSO UNA SINTETICA RACCOLTA DI DOCUMENTI

Al Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali
Sen. Maurizio SACCONI

ART. 16 (Modifiche all'art. 28 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81)

comma 1) soppressione della lett. a) il rinvio alle "indicazioni fornite dalla Commissione di cui all'art. 6", senza la previsione di un termine entro il quale la suddetta Commissione DEVE emanare le indicazioni, costituisce, di fatto, un rinvio "sine die" con palese violazione della prescrizione comunitaria.

Tra l'altro non è assolutamente necessario che la Commissione fornisca indicazioni, in quanto queste indicazioni sono già state fornite dalla Comunità Europea.

In alternativa alla completa soppressione della lettera a) del comma 1 è possibile:

- aggiungere alla lettera a) comma 1, al rigo 3, dopo le parole "emanazione delle stesse" le seguenti: "nel caso in cui la Commissione di cui all'articolo 6 non dovesse emanare le indicazioni previste, la norma entra in vigore entro 18 mesi dall'entrata in vigore del presente decreto"

Di seguito una articolata relazione.

Nell'ordinamento giuridico riguardante la materia della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, il concetto di "rischio" ha un ruolo fondamentale. Anzi, storicamente, costituisce un elemento genetico dello stesso diritto del lavoro, inteso quale complesso di disposizioni finalizzate anche alla protezione del lavoratore in aspetti e momenti dell'attività lavorativa ed in primis dai diversi rischi ad essa connessi, quali quelli per la sua integrità psico-fisica.

Ne consegue che il sistema di prevenzione dal rischio – inteso, in senso lato, come sistema costituito da un insieme di elementi, profili ed attività (tecnici, organizzativi, procedurali, amministrativi e sanzionatori), finalizzati alla riduzione, all'eliminazione e/o contenimento del rischio stesso – identifica l'ordinamento in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

*Nel nostro ordinamento la norma cardine in materia di prevenzione e tutela della salute dei lavoratori è costituita dall'**art. 2087 c.c.**, secondo cui "**L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro**".*

*La Corte di Cassazione ha più volte ribadito il principio secondo il quale l'art. 2087 cod. civ., prescrivendo all'imprenditore di adottare le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, **ha stabilito un obbligo che si riferisce al modo di organizzare l'impresa apprestando attrezzature e servizi idonei allo scopo.***

In particolare, la Suprema Corte di Cassazione (Cass. Civ., sez. lav., 23 maggio 2003, n. 8204) ha sottolineato come la respon-

sabilità dell'imprenditore ex art. 2087 cod. civ. non sia limitata alla violazione di norme di esperienza o di regole tecniche preesistenti e collaudate, ma vada estesa – in virtù dei principi costituzionalmente garantiti – alla cura del lavoratore attraverso l'adozione da parte del datore di lavoro di tutte quelle misure e quelle cautele che si rivelino idonee, secondo l'Id quod plerumque accidit, a tutelare l'integrità psicofisica di colui che mette a disposizione dell'impresa la propria energia vitale.

Il danno biologico così considerato trova un definitivo riconoscimento con la sentenza n. 184 del 14 luglio 1986 emessa dalla Corte Costituzionale.

Con tale decisione del Giudice delle leggi vengono riconosciuti tre tipi di danno (da qui la tripolarità del sistema risarcitorio): danno biologico inteso come lesione dell'integrità psicofisica, danno non patrimoniale, coincidente con il danno morale soggettivo inteso come transeunte perturbamento dell'animo e danno patrimoniale inteso come lesione di interessi economici.

Nel danno non patrimoniale così strutturato rientrano dunque oggi non soltanto il danno biologico ed il danno morale, ma ogni altro danno da lesione di diritti costituzionalmente tutelati.

In questa ultima categoria trova la sua collocazione il cd. danno esistenziale anche se non sempre è riconosciuto dai Tribunali.

Tale voce di danno, infatti, viene ricompresa a volte nel danno biologico, a volte nel danno morale, alcuni giudici invece la ritengono soltanto una duplicazione delle altre voci del danno non patrimoniale.

Tra le evoluzioni del cd. danno esistenziale, trova una propria collocazione **“lo stato soggettivo grave di ansia” che è stato riconosciuto dai giudici inglesi ed irlandesi in capo a quei soggetti, i quali pur essendo stati esposti all'amianto in misura rilevante tuttavia non ne manifestino ancora le malattie tipiche.**

Una simile presa di posizione non è estranea nel nostro ordinamento, atteso che sussistono già delle pronunce favorevoli alla risarcibilità ex art. 2059 cod. civ. del danno morale costituito dai disagi di ordine psichico in correlazione alle limitazioni del normale svolgimento della vita. Tali sofferenze rileverebbero autonomamente come danno esistenziale.

In una sentenza delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (Cass. Civ., sez. Un., 21 febbraio 2002, n. 2515) è stato ritenuto, infatti, che la compromissione delle condizioni ambientali ha determinato necessariamente una modificazione negativa della vita degli abitanti della zona.

Nel caso di specie, è stato accordato il risarcimento del danno morale soggettivo lamentato dagli abitanti del paese di Seveso in quanto è stato riconosciuto in capo agli stessi un **turbamento psichico (sofferenze e patemi d'animo)** di natura transitoria a causa dell'esposizione a sostanze inquinanti ed alle conseguenti limitazioni del normale svolgimento della loro vita.

Di tale danno morale è stato, pertanto, riconosciuto il diritto al risarcimento autonomamente anche in mancanza di una lesione all'integrità psicofisica (danno biologico) o di altro evento produttivo di danno patrimoniale, trattandosi di reato plurioffensivo che comporta, oltre all'offesa all'ambiente ed alla pubblica incolumità, anche l'offesa ai singoli pregiudicati nella loro sfera individuale.

Occorre inoltre sottolineare che sulla scia di alcune sentenze emanate nei paesi anglosassoni, proprio in relazione a contaminazioni da amianto, anche i giudici italiani hanno mutato indirizzo e riconoscono il diritto alla risarcibilità di danni anche a prescindere dall'esistenza di una vera e propria malattia e quindi di un danno biologico.

È, infatti, di notevole interesse la innovativa pronuncia (15 febbraio 2005) con la quale la High Court inglese ha riconosciu-

to un risarcimento “provvisionale” a titolo di danni da ansia ad un soggetto che, pur presentando solamente delle macchie pleuriche, non aveva ancora sviluppato alcuna delle malattie tipiche causate dal contatto con l'amianto.

Il giudice inglese, nel caso di specie, ha ritenuto che la presenza delle placche al pleura pur dimostrando la penetrazione delle fibre di amianto nel corpo, non costituissero di per sé voce di danno risarcibile (non comportando una patologia o una diminuzione valutabile della capacità fisica), riconoscendo al contrario la rilevanza (e quindi la risarcibilità) della sofferenza psicologica derivante dal timore del possibile verificarsi in futuro della malattia.

La Corte inglese ha, infatti, ritenuto meritevole di tutela risarcitoria ciò che viene definito “pain and suffering” o “loss of amenity” ossia il dolore e la sofferenza subiti o, comunque, la perdita dei piaceri della vita conseguenti alla consapevolezza di aver subito un'elevata esposizione all'amianto con i conseguenti rischi per il futuro.

Con tale pronuncia il Giudice ha accordato il risarcimento provvisionale per i danni effettivamente già emersi (lo stato d'ansia) ed ha riservato per gli attori la possibilità di un'autonoma e nuova domanda per il caso di emersione di ulteriori danni, ovvero quelli derivanti dal manifestarsi vero e proprio della malattia.

Gli stessi principi sono stati accolti anche in Irlanda, ove la High Court of Northern Ireland, in un caso simile, ha riconosciuto all'attore i danni per depressione clinica grave, in quanto anch'egli aveva sviluppato placche al pleura asintomatiche.

Entrambe le pronunce, hanno dato rilevanza a quello che in effetti è soltanto uno stato psicologico, anche in assenza di una manifestazione fisica inequivocabile e dalla cui dimostrazione sembrava non si potesse prescindere.

Ritornando all'ordinamento nazionale, l'art. 2087 c.c., quale principio generale dell'ordinamento in materia di sicurezza e norma integratrice dello stesso, svolge la funzione attuativa del precetto costituzionale di cui all'art. 32 Cost. (diritto alla salute, nello specifico del lavoratore nei luoghi di lavoro), avendo riguardo a quanto previsto dall'art. 41 Cost., laddove, nell'affermare che “L'iniziativa economica privata è libera”, precisa tuttavia che essa “non può svolgersi in contrasto con la utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”.

Sempre al riguardo, la Suprema Corte di Cassazione (Cass., sez. lav., 9 maggio 1998 n. 4721) ha più volte ribadito che l'obbligo, per il datore di lavoro di garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, ha natura dinamica ed espansiva in riferimento ai miglioramenti che la scienza e la tecnica vengano via via ad individuare in termini di più elevati standard di sicurezza e, quindi, di riduzione del rischio stesso; ed **ha precisato che, conseguentemente, la mancata violazione di specifiche norme previste dall'ordinamento non è di per sé sufficiente ad escludere la responsabilità dell'imprenditore, configurandosi l'art. 2087 c.c. come norma di chiusura del sistema antinfortunistico nel senso che anche dove faccia difetto una specifica misura preventiva**, la disposizione citata impone al datore di lavoro l'obbligo di adottare tutte le cautele necessarie, secondo l'esperienza e la tecnica, a tutelare l'integrità psico-fisica dei dipendenti, eliminando, e/o riducendo i rischi.

Ed è proprio su questo aspetto che si è incentrato il dibattito. Quale, dunque, deve essere il parametro ovvero il livello di sicurezza da assicurare per far ritenere assolto l'obbligo di cui all'art. 2087 c.c. da parte del datore di lavoro?

Nel merito si sono contrapposte due interpretazioni:

- a) **obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. inteso come obbligo di garantire la massima sicurezza “tecnicamente possibile”** in relazione al livello di conoscenze vigenti al momento;
- b) **obbligo di sicurezza inteso come obbligo di adottare misure “concretamente attuabili”**, ove “concretamente” significa far riferimento ad approntabilità di mezzi tecnici correlati al loro generalizzato livello di diffusione e conoscenza non disgiunto da implicazioni di tipo economico.

La prima concezione è chiaramente fondata sull'assoluta priorità del bene giuridico tutelato (diritto alla salute), rispetto ad ogni altra considerazione.

La seconda appare più sensibile all'esigenza di temperare altri fattori, specie al fine di ancorare la responsabilità imprenditoriale-datoriale a parametri certi e/o meglio definiti e, dunque, preventivamente individuabili e conoscibili, tanto più ove siano previste fattispecie penali e ciò in relazione al dettato dell'art. 25 Cost.

Il tema ha assunto contorni anche extranazionali, collocandosi nella dimensione normativa comunitaria, alla cui luce va parimenti esaminata.

E' noto, difatti, che il nostro ordinamento in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è divenuta nel tempo sempre più di derivazione comunitaria in funzione dei crescenti interventi del legislatore europeo nella materia, già a partire dalle prime Direttive, ad esempio la dir. CE n. 77/576, in materia di segnaletica sul posto di lavoro.

L'art. 6 della dir. CE n. 89/391 prevede che: "Nel quadro delle proprie responsabilità il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e di formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari. Il datore di lavoro deve provvedere costantemente all'aggiornamento di queste misure, per tener conto dei mutamenti di circostanze e mirare al miglioramento delle situazioni esistenti."; prescrive, altresì, che il datore di lavoro mette in atto le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, basandosi su principi generali di prevenzione, tra i quali "tener conto del grado di evoluzione della tecnica".

A fronte di ciò, l'art. 5.4 della dir. CE n. 391 del 1989, concede agli Stati membri la facoltà "di prevedere l'esclusione o la diminuzione della responsabilità dei datori di lavoro per fatti dovuti a circostanze a loro estranee, eccezionali e imprevedibili, o a eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili, malgrado la diligenza osservata".

La soluzione così raggiunta nella dir. CE n. 89/391 – secondo cui l'esclusione o la riduzione della responsabilità costituisce una deroga al suvvisto principio cardine (che ne viene a risultare in tal modo confermato) della piena responsabilità del datore di lavoro, operante solo in presenza di fatti dovuti a circostanze estranee al datore medesimo, eccezionali, imprevedibili e inevitabili (e dunque, in buona sostanza, ove non sia configurabile nei confronti del datore una "colpa") – appare, dunque, comportare il superamento del principio della "massima sicurezza concretamente e/o ragionevolmente praticabile" pur inizialmente presente nella normativa comunitaria, (ad esempio, nella cit. dir. CE n. 80/1107); principio che fungeva, in qualche misura, da "clausola di alleggerimento" delle responsabilità datoriali inerenti gli obblighi di sicurezza.

In attuazione di quanto così disposto dall'art. 5.4 della dir. CE n. 89/391, a sua volta l'art. 3, comma 1, lettera b), del D.lgs. n. 626 del 1994, nell'ambito delle misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede l'"eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non è possibile, loro riduzione al minimo;" e, correlativamente, l'art. 4 – in tema di obblighi del datore di lavoro e quindi nell'ambito proprio di riferimento dell'art. 2087 c.c. - al comma 5, lett. b), prescrive che **il datore di lavoro "aggiorna le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;"**, disponendo una serie di adempimenti in capo al datore di lavoro. Ne deriva che l'obbligo generale di prevenzione e di sicurezza definito dal D.lgs. n. 626 del 1994, in attuazione della dir. CE n. 89/391, viene così a risultare coerente con la portata dell'obbligo di sicurezza sancito dall'art. 2087 c.c., con esso interagendo ed integrandosi.

Con pronunzia del 25 luglio 1996 n. 312, la Corte Costituzionale ha affermato che il legislatore laddove, parla di misure concretamente attuabili, "si riferisca alle misure che, nei diversi settori e nelle differenti lavorazioni, corrispondono ad applicazioni tecnologiche generalmente praticate e ad accorgimenti organizzativi e procedurali altrettanto generalmente acquisiti, sicché penalmente censurata sia soltanto la deviazione dei comportamenti dell'imprenditore dagli standard di sicurezza propri, in concreto e al momento, delle diverse attività produttive. Ed è in questa direzione che dovrà, di volta in volta, essere

indirizzato l'accertamento del Giudice: ci si dovrà chiedere non tanto se una determinata misura sia compresa nel patrimonio di conoscenze nei diversi settori, ma se essa sia accolta negli standard di produzione industriale, o specificamente prescritta.

Invero, la stessa Cassazione (Cass. 14 gennaio 2005 n. 644) ha ripetutamente affermato che “la responsabilità dell'imprenditore ex art. 2087, c.c., non è limitata alla violazione di norme d'esperienza o di regole tecniche preesistenti e collaudate, ma va estesa, invece, nell'attuale sistema italiano, supportato a livello costituzionale, alla cura del lavoratore attraverso l'adozione, da parte del datore di lavoro, nel rispetto del suo diritto di libertà d'impresa, di tutte quelle misure e delle cautele che, in funzione della diffusione e della conoscibilità, pur valutata in concreto, delle conoscenze, si rivelino idonee, secondo l'*id quod plerumque accidit*, a tutelare l'integrità psicofisica di colui che metta a disposizione della controparte la propria energia vitale” (Cass., 23 maggio 2003 n. 8204; 29 dicembre 1998 n. 12863; 8 aprile 1995 n. 4078). Ed è evidente che in tale ottica il termine “concreto” non è da intendersi nell'accezione di “misure concretamente attuabili” (nel significato che si è visto innanzi), ma di concreta “conoscibilità” delle stesse, quale parametro necessario per evitare un eccessivo spazio di indeterminazione nella individuazione degli obblighi gravanti sul datore di lavoro.

Nel ridisciplinare le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro già previste dall'art. 3 D.lgs. n. 626 del 1994, bisogna garantire:

- a) **“l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico mediante misure tecniche, organizzative e procedurali concretamente attuabili nei diversi settori e nelle differenti lavorazioni in quanto generalmente utilizzate;”**;
- b) **“la riduzione dei rischi alla fonte secondo le applicazioni tecnologiche generalmente praticate nel settore di attività dell'azienda o dell'unità produttiva;”**. Inoltre il datore di lavoro deve
- c) **“aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione, secondo le applicazioni tecnologiche generalmente praticate nel settore di attività dell'azienda o dell'unità produttiva;”**.

Le espressioni “concretamente attuabili” e “generalmente praticate e/o utilizzate” introducono, difatti, elementi di riferimento di tipo economico-comparativo ispirati a logiche di parità di costi nell'ambito del settore di attività anche dettate da esigenze di tipo competitivo-concorrenziale.

Si pone, pertanto, una riflessione circa la conformità di tali mutate previsioni al menzionato art. 6 dir. CE n. 89/391 concernente, appunto, gli obblighi generali del datore di lavoro.

Ciò non solo perché lo stesso legislatore delegante prevede come criterio di delega l'adeguamento alle normative comunitarie – criterio perfino pleonastico, data la intrinseca cogenza di un tale obbligo – ma in quanto, nel riassetto di una disciplina di matrice comunitaria, come è quella del D.lgs. n. 626 del 1994, il legislatore non può che attenersi al rispetto dei relativi principi comunitari, **incorrendo diversamente nel rischio di infrazione comunitaria**.

Ora, se la portata delle predette previsioni comunitarie è quella innanzi ricostruita, sembrano, in effetti, potersi profilare perplessità in ordine alla reale rispondenza ad esse del “principio di sicurezza”, come ridisegnato dallo schema di D.lgs. in esame.

Sotto altro profilo, la ridefinizione nei predetti termini del principio generale di prevenzione per la salute e la sicurezza dei lavoratori può contestualmente incidere sulla già ricordata portata espansiva dell'art. 2087 c.c. volta ad elevare nella misura più ampia possibile le misure di prevenzione piuttosto che livellarle a parametri medi e dunque più bassi. Tanto più se l'intervento normativo in esame intende implicitamente ritenere assolto, con il rispetto di tali misure, l'obbligo generale posto dall'art. 2087 c.c.

STRESS LAVORO CORRELATO: I VENTI ANNI DEL LUNGO LAVORO DELL'AUPI, ATTRAVERSO UNA SINTETICA RACCOLTA DI DOCUMENTI

Ho letto con interesse il progetto di legge relativo alla modifica del DL 626/94.

Devo sottolineare che la modifica del DL in testo Unico non ha modificato sostanzialmente la legislazione esistente, ciò per quanto riguarda la Psicologia, che non viene mai citata nel testo. Questo nuovo testo, pur avendo recepito la sentenza della Corte di Strasburgo che sottolineava come la legislazione italiana fosse centrata solo sugli aspetti biologici, chimici, fisici e medici, trascurando gli aspetti psicologici (lo stress lavorativo, le patologie organizzative, la comunicazione del rischio), anche nel T. U. tali aspetti sono segnalati, ma non è indicato chi se ne deve occupare per competenza professionale.

Pertanto, ancora una volta, il Governo disattende le indicazioni e le prescrizioni contenute nella Sentenza della Corte di Strasburgo, restando, solo nominalmente la citata Sentenza.

L'inserimento dell'ergonomia e degli aspetti ergonomici sembra rivolto esclusivamente all'introduzione delle laurea triennali in ingegneria, ma non viene ad esempio contemplata la laurea Specialistica in Ergonomia Cognitiva istituita ad esempio presso l'Università di Trieste o in Psicologia del Lavoro presso la Bicocca.

Va segnalato la Facoltà di Psicologia dell'Università di Milano "Bicocca" ha istituito nell'indirizzo di Psicologia del Lavoro anche l'insegnamento di Psicologia della Sicurezza.

Mario Sellini

Art. 6f aggiungere: **“anche con laurea triennale in psicologia indirizzo del lavoro”**

Art.7a aggiungere: **“laureati in psicologia indirizzo sociale e del lavoro”**

Art 15/7 aggiungere: **“Coloro che in possesso di laurea triennale in Scienze e tecniche psicologiche ad indirizzo sociale e del lavoro, sono esonerati dalla partecipazione ai corsi di formazione di cui al comma 2”**

Art.24/7 aggiungere: **“Il medico competente può avvalersi della collaborazione di.....e di psicologi del lavoro scelti dal datore di lavoro che ne supporta...”**

Art. 67n aggiungere: **“segnali gestuali o comunicazione non verbale del corpo”**

Art. 75/1 sostituire la parola “*mentale*” con la parola **“psichico”**

Art. 77/2 aggiungere: **“esami specialistici medici e psicologici”**

PROPOSTE DI MODIFICA ALLA LEGGE DELEGA

Pertanto, ancora una volta, il Governo disattende le indicazioni e le prescrizioni contenute nella Sentenza della Corte di Strasburgo, recependo, solo nominalmente la citata Sentenza.

All'articolo 1 comma 2 lettera a) al quarto rigo dopo le parole “territorio nazionale” aggiungere: “

“con particolare riguardo al concetto di salute come benessere fisico e psichico così come previsto dalla dichiarazione dell'OMS”

All'art. 1 comma 2 lettera b) al secondo rigo, dopo le parole: “tipologie di rischio” aggiungere:

“compreso quello psichico ed organizzativo”

Il primo emendamento trova la propria motivazione nella necessità di proporre, anche nel testo della legge delega, la esatta e corretta definizione del concetto di Salute così come stabilito dall'Organizzazione Mondiale della Sanità.

Il secondo emendamento recepisce, parzialmente, le indicazioni e le prescrizioni contenute nella Sentenza della Corte di Strasburgo, che ha condannato l'Italia in quanto, sottolinea la Sentenza “ la legislazione approvata dal Parlamento Italiano, risulta centrata solo sugli aspetti biologici, chimici, fisici e medici, trascurando gli aspetti relazionali, organizzativi e psicologici (lo stress lavorativo, le patologie organizzative, la comunicazione del rischio).

STRESS LAVORO CORRELATO: I VENTI ANNI DEL LUNGO LAVORO DELL'AUPI, ATTRAVERSO UNA SINTETICA RACCOLTA DI DOCUMENTI

Proposta di modifica al D.Lgs 626/94

PRESENTAZIONE

Dopo oltre un decennio di applicazione della normativa prevenzionistica, appare quanto mai opportuno implementare gli elementi di tutela dei lavoratori alla luce del sempre crescente numero di infortuni attribuibili al cosiddetto "fattore umano".

Il documento di valutazione dei rischi (DVR), che il datore di lavoro di ogni azienda pubblica e privata deve redigere, deve ben definire soprattutto quei rischi trasversali, che l'I.S.P.S.E.L. attribuisce alla Organizzazione del lavoro, ai Fattori psicologici, ai Fattori ergonomici, alle Condizioni di lavoro difficili del lavoro, ai Lavori usuranti, la cui gestione in atto - rientrando nelle competenze professionali dello psicologo - non può essere affidata esclusivamente alla figura del medico competente.

Appare opportuno quindi estendere la sorveglianza sanitaria anche a quegli aspetti psicologici che caratterizzano la vita dei lavoratori, offrendo una maggiore e più completa tutela soprattutto ai giovani di prima assunzione, alle donne, ai lavoratori extracomunitari, che sono maggiormente esposti ai rischi di infortunio sul lavoro.

Si allega la proposta di inserire nel Capo V del Decreto legislativo 626/94 "Sorveglianza sanitaria" l'articolo 17 bis relativo alla figura professionale dello "psicologo competente".

INTRODUZIONE GENERALE

Il Rapporto annuale sull'andamento infortunistico, redatto dall'Inail nel 2005, ha rilevato in Italia una riduzione del fenomeno degli infortuni sul lavoro rispetto alla media europea. Tale dato trova riscontro nella crescita di iniziative per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, oltre che su fattori di ordine strutturale come la trasformazione dei processi produttivi, che hanno consentito l'allontanamento dell'uomo dalle macchine, contribuendo a rendere meno rischiose le lavorazioni.

D'altro canto, lo stesso documento annunciava un'inversione di tendenza per il futuro, prevedendo un incremento complessivo degli infortuni nel 2006, stimato, intorno al 2-3% rispetto al 2005. Quest'ultima previsione appariva associata ad altre forme d'infortuni: gli infortuni dei lavoratori extracomunitari; gli infortuni stradali; gli infortuni ai lavoratori interinali.

Se da un lato appaiono confortevoli i dati Eurostat che collocano l'Italia tra i paesi virtuosi in tema di contrazione infortunistica, in termini di qualità del lavoro bisogna dare rilievo a quanto è emerso dalla quarta indagine della **Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro** (2006) ove è messo in risalto che i lavoratori italiani sono meno soddisfatti delle loro condizioni di lavoro rispetto alla media europea.

Questo dato appare ancora più grave in considerazione del fatto che l'attenzione delle politiche europee in tema di prevenzione sul lavoro è posta sul benessere e la qualità della vita lavorativa poiché, come più volte sottolineato, la condizione di benessere del lavoratore incide non soltanto sulla qualità di vita dell'uomo, ma soprattutto incrementa la produttività aziendale.

La salute e la sicurezza sono chiaramente elementi essenziali della qualità del lavoro e rientrano tra gli indicatori adottati di recente in seguito alla comunicazione della Commissione delle Comunità europee (2002) di investire sulla qualità al fine di migliorare la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.

Obiettivo, dunque, che non può essere misurato solo con l'assenza d'infortuni o di malattie professionali ma richiama l'attenzione sul concetto di **“benessere sul luogo di lavoro”**: in tal senso, il continuo miglioramento del benessere fisico, psicologico e sociale, sul luogo di lavoro rappresenta una strategia comunitaria prioritaria. È importante sottolineare che la promozione del benessere sul luogo di lavoro deve adeguarsi alle nuove esigenze e trasformazioni dell'ambiente lavorativo.

Più in particolare, si richiama l'attenzione sulla necessità di prendere in considerazione nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, così come nella valutazione dei rischi sociali, elementi quali: i cambiamenti dovuti alle nuove forme di occupazione; i cambiamenti nella dimensione delle imprese; le evoluzioni di natura demografica (donne, anziani).

Tra le nuove forme di lavoro, il lavoro a tempo parziale e gli orari atipici (lavoro a turni o notturno) sono fattori che aggravano i rischi per i lavoratori. Ciò può essere spiegato dalla mancanza di una formazione adeguata, dalle alterazioni psicosomatiche dovute al lavoro a turni o notturno, dalla scarsa sensibilizzazione degli imprenditori o da una mancanza di motivazione nel caso di lavoratori aventi un contratto di lavoro precario.

Le persone occupate da meno di due anni hanno maggiori possibilità di essere vittima di un infortunio sul lavoro rispetto alla media: per le occupazioni temporanee, tale effetto è particolarmente avvertito nel settore dell'edilizia e nei servizi della sanità e in quelli sociali.

I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, in particolare le modalità più flessibili di organizzazione dell'orario di lavoro e una gestione delle risorse umane più individuale e maggiormente orientata al risultato, hanno un'incidenza profonda sui problemi legati alla salute sul luogo di lavoro o, più in generale, sul benessere sul luogo di lavoro.

Si osserva così che le malattie considerate emergenti quali lo stress, la depressione o l'ansia, nonché la violenza sul luogo di lavoro, le molestie e l'intimidazione rappresentano ben il 18% dei problemi di salute legati al lavoro, un quarto dei quali comporta un'assenza dal lavoro pari o superiore alle due settimane.

Tali patologie presentano una frequenza due volte più elevata nell'istruzione e nei servizi della sanità e dell'azione sociale ed esse appaiono non tanto legate all'esposizione ad un rischio specifico, quanto ad un insieme di fattori quali l'organizzazione dei compiti, le modalità degli orari di lavoro, i rapporti gerarchici, la fatica dovuta ai trasporti, ma anche al grado di accettazione della diversità etnica e culturale nell'impresa: patologie che devono essere valutate in un contesto globale che l'OIL (*International Labour Organization*) definisce come “benessere sul luogo di lavoro”

La quarta indagine della Fondazione europea sulle condizioni di lavoro presenta i punti di vista dei lavoratori su una vasta gamma di argomenti comprendenti l'organizzazione del lavoro, gli orari di lavoro, le pari opportunità, la formazione, la salute, il benessere e la soddisfazione del lavoro.

Le interviste sono state svolte alla fine del 2005 con la partecipazione di circa 30.000 lavoratori in 31 paesi (l'Ue-25, i due paesi candidati all'adesione, Bulgaria e Romania, nonché Croazia, Norvegia, Svizzera e Turchia).

Dai primi risultati emerge che i lavoratori in Italia sono meno soddisfatti delle loro condizioni di lavoro rispetto alla media dei lavoratori europei. In Italia, oltre a un lavoratore su due afferma che le proprie capacità professionali corrispon-

dono pienamente alle sue mansioni sul lavoro, ma solo un lavoratore su cinque si è visto offrire una formazione sulle competenze professionali nei 12 mesi precedenti.

Dall'indagine emerge ancora che tra i lavoratori italiani il sintomo sanitario più comune associato al lavoro è lo stress. I lavoratori italiani si lamentano di sintomi sanitari legati al lavoro (mal di schiena, cefalee, affaticamento generale) analogamente alla media dei loro colleghi nei 25 paesi dell'Unione europea, ma un numero significativamente più elevato di lavoratori italiani (27%), rispetto al resto dell'Europa (22%), menziona lo stress quale sintomo sanitario principale connesso al lavoro.

I dati riportano che in tutta Europa i ragazzi di età compresa tra i 18 e i 24 anni hanno almeno il 50% di probabilità in più di subire un infortunio sul lavoro rispetto ai lavoratori con più esperienza alle spalle, e oltre 700.000 giovani compresi in questa fascia di età soffrono di gravi infortuni ogni anno. (Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro 23 Ottobre 2006).

L'incidenza degli infortuni sul lavoro per la donna

L'83% delle donne è impiegato nei servizi e questo spiega perché esse registrino un'incidenza di infortuni e di malattie professionali sensibilmente inferiore a quella degli uomini e perché il loro rischio di subire infortuni sia inferiore.

Nonostante ciò, esse subiscono un'evoluzione sfavorevole in quanto le attività nelle quali la loro presenza è dominante assistono ad un aumento dei tassi d'incidenza, anche per quanto riguarda gli infortuni mortali sul lavoro: l'infortunio sulle donne arreca maggiori difficoltà psicologiche, in famiglia e nelle relazioni: sono ancora troppe le donne in Italia vittime d'infortuni che dopo l'incidente perdono non soltanto il lavoro ma anche la famiglia. In riferimento all'andamento degli infortuni nell'ultimo quinquennio in Italia è importante rilevare che a fronte di un decremento degli infortuni per gli uomini, le donne hanno registrato un aumento.

Andamento infortunistico in Italia dal 2001 al 2006

Il costo sociale degli infortuni tra lavoratori regolari e irregolari per la collettività è stimato dall'Inail pari al 41,6 miliardi di euro ogni anno.

In particolare, nel corso dei cinque anni 2001-2005, il decremento più significativo si sarebbe verificato nel settore dell'agricoltura dove gli infortuni sarebbero scesi del 21% (passando da 80.532 del 2001 a 63.600 del 2006) e in quello dell'industria dove il calo si attesterebbe al 19% (da 501.701 a 406.400). Al contrario nel settore dei servizi gli infortuni avrebbero registrato un aumento del 5,5% (sono stati 441.146 nel 2001 e 465.500 nel 2006).

Gli infortuni denunciati

Il dato acquista maggiore rilievo se dai valori assoluti si passa ai tassi di incidenza. Tra il 2001 e il 2006, infatti, gli infortuni denunciati sarebbero scesi dal 47,4 al 41,6 per mille occupati, con una variazione percentuale del -14,2% nell'arco dei cinque anni.

Gli indici di incidenza (infortuni denunciati per mille occupati)

E' necessario operare una distinzione molto netta tra gli infortuni avvenuti nello svolgimento della propria mansione lavorativa (in occasione di lavoro) da quelli avvenuti nel percorso di spostamento tra casa e lavoro o viceversa, classificati in itinere.

Le grandi battaglie dell'Aupi

Si può ragionevolmente ritenere, infatti, che questi ultimi non siano strettamente collegati alla specifica attività svolta dall'infortunato e quindi richiedano anche una diversa valutazione nella lettura del rischio che determina il fenomeno infortunistico.

Territorio

Per quanto riguarda l'andamento territoriale le regioni che hanno registrato il maggior decremento degli infortuni denunciati sono state la Basilicata (-20,6%), il Veneto (-14,4%) e il Friuli Venezia Giulia (-13,3%). Mentre, ragionando per macro aree, è il Sud che ha visto gli infortuni sul lavoro diminuire in maniera più netta (-9,5%), seguito dal Nord Ovest (-8,8%), Nord Est (-8,5%), Centro (-7,1%) e Isole (appena -2,7%).

Infortuni denunciati (tutte le attività)

Infortuni mortali (tutte le attività)

Completamente diversa la situazione per gli incidenti mortali dove, sempre tra il 2001 e il 2005, le regioni presentano situazioni completamente diverse tra loro. Infatti, mentre in alcune regioni il decremento è molto accentuato, in altre gli infortuni mortali sono nettamente aumentati.

Tra le regioni virtuose ci sono sicuramente la provincia autonoma di Bolzano (-52,2%), il Trentino Alto Adige (-47,1%), le Marche (-37,5%).

Invece tra quelle che hanno visto aumentare gli infortuni mortali la situazione più drammatica si presenta in Sardegna dove, nel periodo 2001-2005, le morti sul lavoro sarebbero aumentate del 38,1%. Mentre in Sicilia l'aumento è del 11,7% e nel Lazio dell'8,7%.

I lavoratori extracomunitari assicurati all'INAIL per il 2005 sono circa 2 milioni. La componente femminile rappresenta quasi il 40% di questi lavoratori.

Il trend occupazionale, fortemente cresciuto fino al 2004, sembra essersi stabilizzato nel 2005. L'aumento dell'occupazione ha portato ad un sensibile aumento degli infortuni fino al 2004 (111.934), tendenza che sembra essersi fermata nel 2005 (106.236) in quanto anche per questa categoria di lavoratori si registra un calo in linea con quello generale (-2,8%).

Resta però il dato di fatto che questi lavoratori si infortunano molto di più rispetto agli italiani e ai comunitari in genere (il 50% di più). Questo vuol dire che ci sono ampi margini per contrarre questo fenomeno specifico, essenzialmente con iniziative mirate alla formazione, alla professionalizzazione, alla conoscenza del sistema di tutela italiano.

D.Lgs 626/94

CAPO V

ART. 16 - Contenuto della sorveglianza sanitaria

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata nei casi previsti dalla normativa vigente.

2. La sorveglianza di cui al comma 1 è effettuata dal medico competente e **dallo psicologo competente** e comprende:
- a) accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica;
 - b) accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.
3. Gli accertamenti di cui al comma 2 comprendono esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.

ART. 17 - Il medico competente

1. Il medico competente:

- a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione di cui all'art. 8, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione dell'azienda ovvero dell'unità produttiva e delle situazioni di rischio, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori;
- b) effettua gli accertamenti sanitari di cui all'art. 16;
- c) esprime i giudizi di idoneità alla mansione specifica al lavoro, di cui all'art. 16;
- d) istituisce ed aggiorna, sotto la propria responsabilità, per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, una cartella sanitaria e di rischio da custodire presso il datore di lavoro con salvaguardia del segreto professionale;
- e) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- f) informa ogni lavoratore interessato dei risultati degli accertamenti sanitari di cui alla lettera b) e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- g) comunica, in occasione delle riunioni di cui all'art. 11, ai rappresentanti per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati;
- h) congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, visita gli ambienti di lavoro almeno due volte all'anno e partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini delle valutazioni e dei pareri di competenza;
- i) fatti salvi i controlli sanitari di cui alla lettera b), effettua le visite mediche richieste dal lavoratore qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali;
- l) collabora con il datore di lavoro alla predisposizione del servizio di pronto soccorso di cui all'art. 15;
- m) collabora all'attività di formazione e informazione di cui al capo VI.

2. Il medico competente può avvalersi, per motivate ragioni, della collaborazione di medici specialisti scelti dal datore di lavoro che ne sopporta gli oneri.

3. Qualora il medico competente, a seguito degli accertamenti di cui all'art. 16, comma 1, lettera b), esprima un giudizio sull'idoneità parziale o temporanea o totale del lavoratore, ne informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore.

4. Avverso il giudizio di cui al comma 3 è ammesso ricorso, entro 30 giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma o la modifica o la revoca del giudizio stesso.

5. Il medico competente svolge la propria opera in qualità di:

- a) dipendente da una struttura esterna pubblica o privata convenzionata con l'imprenditore per lo svolgimento dei compiti di cui al presente capo;
- b) libero professionista;
- c) dipendente del datore di lavoro.

6. Qualora il medico competente sia dipendente del datore di lavoro, questi gli fornisce i mezzi e gli assicura le condizioni necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.
7. Il dipendente di una struttura pubblica non può svolgere l'attività di medico competente ai sensi del comma 5, lettera a), qualora espliciti attività di vigilanza.

Art. 17 bis – lo psicologo competente (Definizione)

Lo psicologo competente è il professionista che diagnostica ed interviene nella prevenzione, valutazione e gestione dei rischi trasversali, definiti dall'I.S.P.S.E.L. (Organizzazione del lavoro, Fattori psicologici, Fattori ergonomici, Condizioni di lavoro difficili, Lavori usuranti), cui possono essere esposti i lavoratori e sugli aspetti psicosociali delle organizzazioni pubbliche e private produttive di beni e servizi per una piena sicurezza dei luoghi di lavoro e tutela dei lavoratori.

1. Lo psicologo competente:

- a) collabora con il datore di lavoro, con il servizio di prevenzione e protezione di cui all'art. 8, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione dell'azienda ovvero dell'unità produttiva e delle situazioni di rischio, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psicologica dei lavoratori, e con il medico competente;
- b) effettua gli accertamenti psicologici, collaborando con il medico competente;
- e) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti psicologici cui sono sottoposti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- f) informa ogni lavoratore interessato dei risultati degli accertamenti sanitari di cui alla lettera b) e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione psicologica;
- g) comunica, in occasione delle riunioni di cui all'art. 11, ai rappresentanti per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi degli accertamenti psicologici e psicodiagnostica effettuati e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati;
- h) congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi ed al medico competente, visita gli ambienti di lavoro, in cui sono stati rilevati potenziali rischi trasversali, almeno due volte all'anno e partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini delle valutazioni e dei pareri di competenza;
- m) collabora all'attività di formazione e informazione di cui al capo VI.

2. Lo psicologo competente svolge la propria opera in qualità di:

- a) dipendente da una struttura esterna pubblica o privata convenzionata con l'imprenditore per lo svolgimento dei compiti di cui al presente capo;
- b) libero professionista;
- c) dipendente del datore di lavoro.

3. Qualora lo psicologo competente sia dipendente del datore di lavoro, questi gli fornisce i mezzi e gli assicura le condizioni necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.

4. Requisiti

Per svolgere le funzioni e i compiti relativi, lo Psicologo competente deve essere in possesso di:

laurea magistrale in psicologia

Iscrizione alla sezione "A" dell'albo professionale degli psicologi;

diploma di specializzazione post-lauream nell'ambito specifico ovvero un'esperienza di almeno cinque anni in attività inerenti alla Psicologia del lavoro o della sicurezza.

STRESS LAVORO CORRELATO: I VENTI ANNI DEL LUNGO LAVORO DELL'AUPI, ATTRAVERSO UNA SINTETICA RACCOLTA DI DOCUMENTI

PROPOSTE DI MODIFICA ALLA LEGGE DELEGA

All'articolo 1 comma 2 lettera a) al quarto rigo dopo le parole **“territorio nazionale”** aggiungere: “

“con particolare riguardo al concetto di salute come benessere fisico e psichico così come previsto dalla dichiarazione dell'OMS”

All'art. 1 comma 2 lettera b) al secondo rigo, dopo le parole: **“tipologie di rischio”** aggiungere:

“compreso quello psichico ed organizzativo”

Il primo emendamento trova la propria motivazione nella necessità di proporre, anche nel testo della legge delega, la esatta e corretta definizione del concetto di Salute così come stabilito dall'Organizzazione Mondiale della Sanità.

Il secondo emendamento recepisce, parzialmente, le indicazioni e le prescrizioni contenute nella Sentenza della Corte di Strasburgo, che ha condannato l'Italia in quanto, sottolinea la Sentenza “ la legislazione approvata dal Parlamento Italiano, risulta centrata solo sugli aspetti biologici, chimici, fisici e medici, trascurando gli aspetti relazionali, organizzativi e psicologici (lo stress lavorativo, le patologie organizzative, la comunicazione del rischio).

PROPOSTE INSERITE GIA' NEL PARERE DEL CNEL

A pagina 3, lettera d), dopo le parole **“conformandosi alla Comunità”** inserire la seguente nota:

“dall'UE sono giunte diverse critiche all'Italia: dalla Corte di Giustizia sono giunte censure per la mancata pluriprofessionalità dei servizi, in particolare trascuranti gli aspetti sociali e psicologici; dalla Commissione la Comunicazione COM(2002) 118 sin dal titolo invita ad “Adattarsi alle trasformazioni del lavoro... non sottovalutare i rischi nuovi o emergenti... ergonomici, psicologici e sociali... Lo stress, le molestie sul luogo di lavoro (l'articolo 13 del Trattato definisce le molestie e prevede la possibilità di ricorso), la depressione e l'ansia, i rischi legati alle dipendenze da alcool, dalla droga, dai medicinali devono essere oggetto di azioni specifiche...”

A pag. 4, quinto capoverso, dopo le parole **“garantendo così il rispetto delle norme comunitarie e l'unicità del sistema sanzionatorio”**, aggiungere la nota:

“In Italia, alla pluralità confusiva dei sistemi sanzionatori fa riscontro la mancata articolazione degli relativi dei servizi professionali, particolarmente carenti sul versante dei rischi sociali e psicologici, come già rilevato dalla Corte di Giustizia, che ha censurato in tal senso Italia e Germania, e dalle analoghe comunicazioni della Commissione europea.”

A pag. 7, nel punto b), dopo le parole **“valutazione dei rischi”** aggiungere le parole **“compresi quelli sinora trascurati, di carattere ergonomico, sociale e psicologico”**

A pagina 8, in fondo, dopo le parole **“Milioni di lavoratori e lavoratrici italiani sono soggetti periodicamente a visite mediche in una età che normalmente comporta una situazione di benessere; si tratta di un’azione di prevenzione secondaria che potrebbe dare risultati anche sugli effetti di alcune determinanti della salute degli italiani”** aggiungere le parole: **“D’altra parte la scuola italiana, a differenza della scuola di tutti gli altri Paesi civili, non dispone di un adeguato servizio di psicologia scolastica, che potrebbe assicurare una prevenzione precoce in situazioni di normalità. In Italia la prima grande riforma sanitaria con la legge 833/’78, ha convogliato nel SSN gli psicologi che prima operavano utilmente nella scuola, e che ora faticano a proporre interventi esterni alla patologia ed estranei al metodo clinico. Occorre ricostruire questo servizio sulla base dell’esperienza degli altri Paesi”**.

COMPONENTI ORGANI NAZIONALI

SEGRETERIA NAZIONALE

MARIO SELLINI

SEGRETARIO GENERALE

Tel. 348/4112553

e.mail: mariosellini@gmail.com

ARMODIO LOMBARDO

Segretario Generale Aggiunto

Tel. 328/8512667

e.mail: armodiolombardo@gmail.com

DOMENICO PUTZOLU

Tel. 368/553293

e.mail: narbo.domenico@gmail.com

GIANCARLO MARENCO

Tel. 0141/487651

e.mail: giancarlomarenco1@gmail.com

NATALIO FLARA'

Tesoriere

Tel. 348/4112558

e.mail: natalio.flara@gmail.com

BRUNO TADDEI

Tel. 051/6224285

e.mail: b.taddei@ausl.bologna.it

SALVATORE ZAVAGLIA

Tel. 328/4188758

e.mail: szavaglia@tin.it

CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE

MEMBRI

ACQUADRO LOREDANA	015/9899819	NFURCHIA GIUSEPPE	0922/733580	PRIVITERA ANGELA	347/4251121
ALBIERO DAVIDE	0445/313811	INNEO GIUSEPPE	338/4678461	PROTTI ANTONELLA	333/2026402
ALESSANDRONI VINICIO	0736/844413	LAZZARA ANDREA	0175/215270	PUTZOLU DOMENICO	368/553293
ARTICO NICOLA	0586/614258	LEONORI LAURA	347/7658741	QUARTARELLA SERGIO	348/7719662
BALDASSARRE GIROLAMO	0874/823714	LETTINI ALESSANDRO ROCCO	392/9098789	RICCIO DOMENICO	339/4864048
BELLANCA RITA	349/3323542	LIBERALATO ROBERTA	0141/482817	RIPPA ARTURO	329/6505673
BENEDETTI ANNALISA	0522/850418	LIBIANCHI SILVIA	045/6138548	RUBINO VINCENZO	349/7923121
BERNARDINI ENRICO	0746/278927	LIO SONIA	335/6677205	SACCHELLI CINZIA	340/3531747
BETTINARDI ORNELLA	328/3518180	LOMBARDO ARMODIO	328/8512667	SALINO PAOLA	349/5624609
CALLONI GIOVANNI	329/7509118	LOMBARDO ALESSANDRO	0564/485571	SANTORO LUCIA	333/8090787
CALVANI ROBERTO	0432/553571	MACCOLINI DIANA	0544/213421	SARTORELLI MARIA CHIARA	347/5142566
CANNIZZARO CATERINA	393/2050574	MANGIFESTA ANNA	333/4690308	SCACCIONI RAFFAELLA	0161/250097
CARTISANO ORLANDO	0963/591650	MARENCO GIANCARLO	0141/487651	SCARDILLI SALVATORE	368/7847709
CASSELLA SERGIO	349/8823605	MARTELLO CARMELA	339/5088096	SCORNAIENCHI CARMELA	0984/987125
CASTROGIOVANNI FILIPPO	0935/697061	MASCI SILVIA	0434/553627	SELLINI MARIO	348/4112553
CERIONI ANNA GRAZIA	338/5950253	MEDDA ALESSANDRA	070/9384300	SEMENTA STEFANIA	331/6902030
CIAVONI MAURO	329/1710511	MEGNA FRANCESCO	0962/962568	SERPENTINI SAMANTHA	320/4077620
CIRIGLIANO PASQUALE	328/7507378	MENEGHINI CRISTINA	0532/235428	SERRA EMILIA	347/6443810
D'ANGELIS ERMENEGILDO	0824/319317	MERANER BETTINA	335/5461763	SERRA LETIZIA	0131/4433770
D'ANGELO ANNA	0885/781776	MERCURI EUGENIO	0968/25331	SGARBI CINZIA	347/2738044
D'IMPORZANO AGOSTINO	349/8339603	MERLINI FRANCO	334/6783356	SIRONI PATRIZIA	0372/405409
DE LUCA VERA	039/2717478	MICOZZI MAURIZIO	348/2630003	SIMONETTI ROMEO	338/3645976
DE PASQUALE AMELIA	339/2753414	MOTTOLA ELISA	333/6780341	SOLARI SILVANO	345/4258568
DE PINTO GIANFRANCO	335/7087575	MURGIA BARBARA	392/5519714	SPANO SALVATORE	328/5511848
DI BIAGIO PAOLO	347/2508803	MUSCATO CALOGERO	335/6944998	SPINACI CARLA	0721/1932902
DI GIAMMARCO GILDA	338/9078463	NARDO GIAMPIETRO	348/9335893	SPITALE GIUSEPPE	0931/582458
FAETI ANTONELLO	334/9432467	NICHETTI GIORGIO ANTONIO	333/4652340	TADDEI BRUNO	051/6224285
FERRARIO ATTILIO	340/8457856	NOCCERA GIACOMO	0923/472259	TAGLIAMONTE MARIA	338/2137311
FINI ALESSANDRA	0574/807916	NOVELLI BARBARA	338/8718210	TIMPANO MARCO	0587/273378
FLARA' NATALIO	348/4112558	PAINI GIANCARLA	347/2211654	TOCCHINI STEFANIA	0583/700132
FRATI FULVIO	335/1752591	PALMA GIUSEPPE LUIGI	348/7719657	TURCO LUIGI	338/7752577
FRUSTO ADRIANA	071/7583613	PALMIERI GIOVANNI	0835/253952	VALDO FRANCA	338/3371157
GAETA NICOLA	0883/483439	PASCALI FERRUCCIO	340/4073885	ZAVAGLIA SALVATORE	328/4188758
GENTILE SALVATORE	0835/986450	PEIS RINALDO	347/2727886	ZULLO CLAUDIO	335/424249
GIAMBUZZI ROBERTO	085/9173275	PERETTI PAOLO	335/6127875		
GIANATTI DANIELA	328/2865763	PICCINI ANNA	392/0924688		
GIANFRANCESCHI PIETRO	338/3938398	PICCIONI OMBRETTA	0731/534716		
GIUSTELLA SALVATORE	335/5713051	PIROMALLI CARLO	090/2224295		
IACOB IVAN	347/5834005	PRETI SIMONE	0541/707026		

PROBIVIRI

ABAZIA LEONARDO	335/7406044	leonardoabazia@libero.it
GHIANI MARIA CARMEN	338/3700477	mariacarmen.ghiani@gmail.com
MANIGLIA RAFFAELE	348/4112556	raffaelemaniglia@gmail.com
MICHETTI SARA	388/9431544	sara.michetti83@gmail.com
TRISTAINO FRANCESCO	335/5271157	francotri@tin.it

REVISORI DEI CONTI

CAMPOLO FORTUNATO	0964/20494	fortunatocampolo@virgilio.it
DE LUCA GRAZIA	328/7487828	psicologagrazia@libero.it
LIO SONIA	335/6677205	smdb@inwind.it
POLI GIACOMO	0376/919155	giacomopoli53@tiscali.it
TUMMINO VITO	348/4112554	vitummino@gmail.com

COMPONENTI ORGANI NAZIONALI

CONFERENZA DELLE REGIONI

MARENCO GIANCARLO

SEGRETARIO REGIONALE PIEMONTE
Tel. 0141/487651
giancarlomarengo1@gmail.com

SALINO PAOLA

SEGRETARIO REGIONALE VAL D'AOSTA
Tel. 349/5624609
salino.p@tiscali.it

FRANCO MERLINI

SEGRETARIO REGIONALE LOMBARDIA
Tel. 334/6783356
francomerlini@alice.it

MERANER BETTINA

SEGRETARIO PROVINCIALE BOLZANO
Tel. 335/5461763
bettina.meraner@sabes.it

GIANFRANCESCHI PIETRO

SEGRETARIO PROVINCIALE TRENTO
Tel. 338/3938398
gianfranceschi@apss.tn.it

NARDO GIAMPIETRO

SEGRETARIO REGIONALE VENETO
Tel. 348/9335893
giampietro2018ve@gmail.com

IACOB IVAN

SEGRETARIO REGIONALE FRIULI
Tel. 437/5834005
iacobivan71@gmail.com

SOLARI SILVANO

SEGRETARIO REGIONALE LIGURIA
Tel. 345/4258568
silvanus49@gmail.com

TADDEI BRUNO

SEGRETARIO REGIONALE EMILIA ROMAGNA
Tel. 051/6224285
b.taddei@ausl.bologna.it

CERIONI ANNA GRAZIA

SEGRETARIO REGIONALE MARCHE
Tel. 338/5950253
annagrazia.cerioni@gmail.com

TOCCHINI STEFANIA

SEGRETARIO REGIONALE TOSCANA
Tel. 0583/700132
stefania.tocchini@uslnordovest.toscana.it

BELLANCA RITA

SEGRETARIO REGIONALE UMBRIA
Tel. 349/3323542
rita.bellanca@uslumbria2.it

INNEO GIUSEPPE

SEGRETARIO REGIONALE LAZIO
Tel. 338/4678461
giuseppe.inneo@fastwebnet.it

FLARÀ NATALIO

SEGRETARIO REGIONALE ABRUZZO
Tel. 348/4112558
natalio.flara@gmail.com

BALDASSARRE GIROLAMO

SEGRETARIO REGIONALE MOLISE
Tel. 0874/823714
ginobaldassarre@gmail.com

ZULLO CLAUDIO

SEGRETARIO REGIONALE CAMPANIA
Tel. 335/424249
zulloclaudio2@gmail.com

PALMA GIUSEPPE LUIGI

SEGRETARIO REGIONALE PUGLIA
Tel. 348/7719657
xkpal@tin.it

GENTILE SALVATORE

SEGRETARIO REGIONALE BASILICATA
Tel. 0835/986450
salvatoregentile4@virgilio.it

LOMBARDO ARMODIO

SEGRETARIO REGIONALE CALABRIA
Tel. 338/1429311
armodiolombardo@gmail.com

SCARDILLI SALVATORE

SEGRETARIO REGIONALE SICILIA
Tel. 368/7847709
salvo_scardilli@virgilio.it

MEDDA ALESSANDRA

SEGRETARIO REGIONALE SARDEGNA
Tel. 070/9384300
gioiaone@tiscali.it

COMPONENTI ORGANI NAZIONALI

PIEMONTE

Segretario Regionale

MARENCO Giancarlo 0141/487651

Segretari Provinciali

AL SERRA Letizia 0131/443370
 AT LIBERALATO Roberta 0141/482817
 CN LAZZARA Andrea 0175/215270
 NO PROTTI Antonella 333/2026402
 VC SCACCONI Raffaella 0161/250097
 BI ACQUADRO Loredana 015 /9899853
 VB LIO Sonia 335/6677205
 TO PERETTI Paolo 335/6127875

VAL D'AOSTA

Segretario Regionale

AO SALINO Paola 349/5624609

LOMBARDIA

Segretario Regionale

MERLINI Franco 334/6783356

Segretari Provinciali

MI città SACHELLI Cinzia 340/3531747
 MI Nord DE LUCA Vera 039/2717478
 MI Sud CALLONI Giovanni 329/7509118
 BG RUBINO Vincenzo 349/7923121
 BS CIRIGLIANO Pasquale 328/7507378
 CO FERRARIO Attilio 340/8457856
 LO CANNIZZARO Caterina 393/2050574
 CR SIRONI Patrizia 0372/405409
 PV DI BIAGIO Paolo 347/2508803
 SO GIANATTI Daniela 328/2865763
 VA FAETI Antonello 334/9432467
 LP/CO PAINI Giancarla 347/2211654
 LP/CO MARTELLO Carmela 339/5088096

PROV. BOLZANO

BZ MERANER Bettina 335/5461763

PROV. TRENTO

TN GIANFRANCESCHI Pietro 338/3938398

VENETO

Segretario Regionale

NARDO Giampietro 348/9335893

Segretari Provinciali

BL TURCO Luigi 338/7752577
 TV CASSELLA Sergio 349/8823605
 VR LIBIANCHI SILVIA 045/6138548
 VI ALBIERO Davide 0445/313811
 PD SERPENTINI Samantha 320/4077620
 RO NICHETTI Giorgio Antonio 333/4652340
 VE SERRA Emilia 347/6443810

FRIULI

Segretario Regionale

IACOB Ivan 347/5834005

Segretari Provinciali

UD CALVANI Roberto 0432/553571
 PN MASCI Silvia 0434/553631
 TS RIPPA Arturo 329/6505673

LIGURIA

Segretario Regionale

SOLARI Silvano 345/4258568

Segretari Provinciali

GE SOLARI Silvano 345/4258568
 IM PRIVITERA Angela 347/4251121
 SP D'IMPORZANO Agostino 349/8339603

EMILIA ROMAGNA

Segretario Regionale

TADDEI Bruno 051/6224285

Segretari Provinciali

FE MENEHINI Cristina 0532/235428
 MO SGARBI Cinzia 347/2738044
 PC BETTINARDI Ornella 328/3518180
 RA MACCOLINI Diana 0544/213421
 RE BENEDETTI Annalisa 0522/850418
 PR FRATI Fulvio 335/1752591
 BO TADDEI Bruno 051/6224285
 RN PRETI Simone 0541/707026
 FC NOVELLI Barbara 338/8718210

MARCHE

Segretario Regionale

CERIONI Anna Grazia 338/5950253

Segretari Provinciali

AN PICCIONI Ombretta 0731/534716
 AP ALESSANDRONI Vinicio 0736/844413
 MC FRUSTO Adriana 071/7583613
 FM MICOZZI Maurizio 348/2630003
 PU SPINACI Carla 071/1932302

TOSCANA

Segretario Regionale

TOCCHINI Stefania 0583/700132

Segretari Provinciali

GR LOMBARDO Alessandro 0564/485571
 FI SANTORO Lucia 333/8090787
 LI ARTICO Nicola 0586/614258
 LU TOCCHINI Stefania 0583/700132
 PT/PI TIMPANO Marco 0587/273378

COMPONENTI ORGANI NAZIONALI

PO FINI Alessandra 0574/807916
MS TIMPANO Marco 0587/273378

UMBRIA

Segretario Regionale

BELLANCA Rita 349/3323542

Segretari Provinciali

TR LEONORI Laura 347/7658741

LAZIO

Segretario Regionale

INNEO Giuseppe 338/4678461

Roma

Metropolitana: CIAVONI Mauro 329/1710511

RM Sud

(RM/6 – FR- LT) INNEO Giuseppe 338/4678461

RM Nord

(RM/4 RM/5- RI- VT) BERNARDINI Enrico 0746/278927

ABRUZZO

Segretario Regionale

FLARA' Natalio 348/4112558

Segretari Provinciali

AQ VALDO Franca 338/3371157

CH GIAMBUZZI Roberto 085/9173275

TE DI GIAMMARCO Gilda 338/9078463

PE SARTORELLI M. Chiara 347/5142566

MOLISE

Segretario Regionale

BALDASSARRE G. 0874/823714

Segretari Provinciali

IS DE PASQUALE Amelia 339/2753414

CB MANGIFESTA Anna 333/4690308

CAMPANIA

Segretario Regionale

ZULLO Claudio 335/424249

Segretari Provinciali

NA SIMONETTI Romeo 338/3645976

AV SEMENTA Stefania 331/6902030

BN D'ANGELIS E. 0824/313790

CE RICCIO Domenico 339/4864048

SA TAGLIAMONTE Maria 338/2137311

PUGLIA

Segretario Regionale

PALMA Giuseppe 348/7719657

Segretari Provinciali

BA DE PINTO Gianfranco 335/7087575

BR QUARTARELLA Sergio 348/7719662

FG D'ANGELO Anna 0885/781776

LE PASCALI Ferruccio 340/4073885

TA PICCINNI Anna 392/0924688

BT GAETA Nicola 0883483439

BASILICATA

Segretario Regionale

GENTILE Salvatore 0835/986450

Segretari Provinciali

PZ LETTINI Alessandro 392/9098789

MT PALMIERI Giovanni 0835/253952

CALABRIA

Segretario Regionale

LOMBARDO Armodio 328/8512667

Segretari Provinciali

RC MOTTOLA Elisa 333/678034

CZ MERCURI Eugenio 0968/25331

CS SCORNAIENCHI Carmela 0984/987125

KR MEGNA Francesco 0962/962568

VV CARTISANO Orlando 0963/591650

SICILIA

Segretario Regionale

SCARDILLI Salvo 368/7847709

Segretari Provinciali

AG INFURCHIA Giuseppe 0922/832757

CT SCARDILLI Salvo 368/7847709

EN CASTROGIOVANNI Filippo 0935/697061

ME PIROMALLI Carlo 090/2224925

RG GUASTELLA Salvatore 335/5713051

SR SPITALE Giuseppe 0931/582458

TP NOCERA Giacomo 0923/472259

PA MUSCATO Rino 335/6944998

SARDEGNA

Segretario Regionale

MEDDA Alessandra 070/9384300

Segretari Provinciali

CA MEDDA Alessandra 070/9384300

NU MURGIA Barbara 392/5519714

OR PEIS Rinaldo 347/2727886

SS SPANO Salvatore 328/5511848

DIPENDENTI / AZIENDE SANITARIE

(sezione da compilare a cura del nuovo iscritto:)

AREA AUIPI

ASSOCIAZIONE UNITARIA PSICOLOGI ITALIANI

Al Sig. Direttore generale
Al Serv. Economico - Finanziario (ASL. n. _____)
dell'Ente: _____

Alla Segr. Iscritti F.A.S.S.I.D. Area AUIPI via Arenula 16 - 00186 Roma
(inviare una copia protocollata dall'Ente)

Oggetto: **ISCRIZIONE F.A.S.S.I.D. Area AUIPI e delega alla riscossione dei contributi sindacali**

La/il sottoscritt _____

dipendente con la qualifica di:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Dirigente Psicologo | <input type="checkbox"/> Dirigente Fisico |
| <input type="checkbox"/> Dirigente Biologo | <input type="checkbox"/> Dirigente Medico |
| <input type="checkbox"/> Dirigente Chimico | |

Servizio o Presidio _____

Tel. Servizio _____/_____

ai sensi delle norme vigenti autorizza l'Amministrazione ad effettuare sulla propria retribuzione una trattenuta mensile a favore di F.A.S.S.I.D. Area AUIPI per un importo percentuale e secondo le modalità a lato indicate dalla stessa Organizzazione Sindacale.

La/il sottoscritt _____ dichiara che la presente delega:

1 - Ha efficacia a partire dal mese di _____
dell'anno _____;

2 - Ha validità annuale ed è tacitamente rinnovata di anno in anno.

La/il sottoscritt _____, ai sensi della Legge sulla Privacy, autorizza F.A.S.S.I.D. Area AUIPI al trattamento di questi dati per i legittimi fini sindacali di informazione, coinvolgimento, sensibilizzazione, ma si riserva di limitare o revocare tale autorizzazione in qualsiasi momento.

Data _____

FIRMA

Le informazioni verranno inviate al seguente indirizzo:

Dr./ssa _____
Via _____
Cap _____ Città _____
Prov. _____ Cell. _____
e-mail _____
Luogo e data di nascita _____

**Al Servizio Economico-Finanziario
Modalità di riscossione dei contributi sindacali
F.A.S.S.I.D. Area AUIPI
per l'anno in corso e sino a nuovo avviso.**

Ai sensi delle vigenti disposizioni ed in seguito alle deliberazioni dei nostri organi statutari comuniciamo che i contributi sindacali dovranno essere versati contestualmente al pagamento degli stipendi mensili e, comunque, entro i primi 5 giorni del mese successivo,

**mediante versamento su c.c.p. n° 72492028
o Bonifico postale con cod. IBAN:
IT68M0760103200000072492028**

intestato a

**AUIPI
Via Arenula 16 - 00186 ROMA**

Il contributo mensile è calcolato distintamente secondo le seguenti modalità:

per i dipendenti da tutte le Amministrazioni, pubbliche o private: l'uno per cento (1%) sul totale onnicomprensivo del netto variante in ciascuna busta paga mensile.

Sulla causale dei versamenti dovrà essere indicato il mese di competenza ed il numero degli iscritti ed i loro nominativi, distinti fra deleghe semplici e doppie deleghe; ed inoltre la città sede dell'Amministrazione, perché la numerazione delle Aziende Sanitarie non è sufficiente ad identificarla.

Ringraziando per la cortese collaborazione, si porgono distinti saluti

**A cura del Collega la scheda d'iscrizione dev'essere
inviata in copia protocollata dall'Ente ad:**

**AUIPI
via Arenula 16
00186 ROMA
fax 06/68803822 e tel. 06/6893191**

SCHEDA ADESIONE PSICOLOGI

Adesione polizza RC - AUPI	fino a 35 anni *	€ 28,00	<input type="checkbox"/>
Adesione polizza Spese legali	fino a 35 anni	gratuita	
Adesione polizza RC - AUPI	oltre 35 anni	€ 40,00	<input type="checkbox"/>
Adesione polizza Spese legali	oltre 35 anni	gratuita	
Pensionati		€ 40,00	<input type="checkbox"/>

* Allegare copia di un documento di identità

Allegare copia della ricevuta del versamento sul ccp n° 72492028 o Bonifico Postale con cod. IBAN: IT68M0760103200000072492028 intestato Aupi Associazione Unitaria Psicologi Italiani, Via Arenula, 16 - 00186 Roma. Quota associativa di adesione relativa all'anno solare 2020.

Polizza Assicurativa per la Responsabilità Civile Professionale: copre anche la "Colpa Grave" per tutti i sinistri causati dallo Psicologo Professionista nello svolgimento della propria attività.

Polizza per la copertura delle spese legali.

Tutte le informazioni sono reperibili sul sito www.aupi.it

Per l'attivazione delle polizze è necessario compilare e inviare on line la SCHEDA ANAGRAFICA direttamente dal sito www.aupi.it

A cura del/la Collega la scheda di adesione dev'essere inviata, corredata dalla fotocopia del versamento*, a:

AUPI-Notizie verrà inviato al seguente indirizzo:

* Riportare sulla causale se si tratta di rinnovo o nuova adesione

Dr./ssa

COGNOME _____ NOME _____

VIA _____

CAP. _____ CITTÀ _____ Pr. _____

TEL. _____ CELL. _____

E-MAIL _____

LUOGO E DATA DI NASCITA _____



AUPI - Via Arenula, 16 - 00186 ROMA

Fax 0668803822 - Tel. 066893191

mail: aupi.it@aupi.it

Il/la sottoscritt _____, ai sensi della vigente legge sulla Privacy, autorizza l'AUPI al trattamento di questi dati per i legittimi fini associativi e di informazione, coinvolgimento e sensibilizzazione, riservandosi di limitare o revocare tale autorizzazione in qualunque momento.

Firma: _____

CONVENZIONATI AZIENDE SANITARIE

(sezione da compilare a cura del nuovo iscritto:)



**CISL MEDICI
AREA AUPI**
ASSOCIAZIONE UNITARIA PSICOLOGI ITALIANI

Al Sig. Direttore generale
Al Serv. Economico - Finanziario (ASL. n. _____)
dell'Ente: _____

Alla Segr. CISL MEDICI AREA AUPI via Arenula 16 - 00186 Roma
(inviare una copia protocollata dall'Ente)

Oggetto: **ISCRIZIONE CISL MEDICI AREA AUPI e delega alla
riscossione dei contributi sindacali**

La/il sottoscritt_____

*Convenzionato ACN 17/12/2015 per n° _____ ore/sett
**Dichiaro di essere titolare per complessive n° _____
ore/settimanali presso le altre seguenti Aziende Sanitarie:***

Servizio o Presidio _____

Tel. Servizio _____/_____

ai sensi delle norme vigenti autorizza l'Amministrazione ad effettuare sulla propria retribuzione una trattenuta mensile a favore del sindacato CISL MEDICI AREA AUPI per un importo percentuale e secondo le modalità a lato indicate dalla stessa Organizzazione Sindacale.

La/il sottoscritt_____ dichiara che la presente delega:

1 - Ha efficacia a partire dal mese di _____
dell'anno _____;

2 - Ha validità annuale ed è tacitamente rinnovata di anno in anno.

La/il sottoscritt_____, ai sensi della Legge sulla Privacy, autorizza CISL MEDICI AREA AUPI al trattamento di questi dati per i legittimi fini sindacali di informazione, coinvolgimento, sensibilizzazione, ma si riserva di limitare o revocare tale autorizzazione in qualsiasi momento.

Data _____

FIRMA

Le informazioni verranno inviate al seguente indirizzo:

Dr./ssa _____

Via _____

Cap. _____ Città _____

Prov. _____ Cell. _____

e-mail _____

Luogo e data di nascita _____

**Al Servizio Economico-Finanziario
Modalità di riscossione dei contributi sindacali
CISL MEDICI AREA AUPI
per l'anno in corso e sino a nuovo avviso.**

Ai sensi delle vigenti disposizioni ed in seguito alle deliberazioni dei nostri organi statuari comuniciamo che i contributi sindacali dovranno essere versati contestualmente al pagamento degli stipendi mensili e, comunque, entro i primi 5 giorni del mese successivo,

mediante versamento su Conto Corrente Bancario:

**Banca Monte Paschi di Siena Ag. 1
IBAN: IT3460103003201000001871231
intestato a CISL MEDICI AREA AUPI**

Il contributo mensile è calcolato distintamente secondo le seguenti modalità:

per i Convenzionati (quota fissa):

€ **11.35 mensili per incarichi da 1 a 24 ore settimanali.**
€ **13.95 mensili per incarichi da 25 a 38 ore settimanali.**

In caso di incarichi presso più Aziende Sanitarie il monte ore deve essere calcolato sommando le ore complessive, la relativa trattenuta deve tuttavia essere effettuata solo dalla ASL alla quale la presente è indirizzata.

Sulla causale dei versamenti dovrà essere indicato: il mese di competenza, il numero degli iscritti ed i loro nominativi, la città e la sede dell'Amministrazione, perché la numerazione delle Aziende Sanitarie non è sufficiente ad identificarla.

Ringraziando per la cortese collaborazione, si porgono distinti saluti

**A cura del Collega la scheda d'iscrizione dev'essere
inviata in copia protocollata dall'Ente ad:
CISL MEDICI AREA AUPI via Arenula 16 - 00186 ROMA
fax 06/68803822 e tel. 06/6893191**

FORM-AUPI

È nata la Federazione Italiana delle Società di Psicologia per costituire, salvaguardando l'autonomia e la specificità di ognuna, una esperienza comune in grado di riunire gli sforzi e di finalizzarli verso obiettivi concreti, quali la diffusione e l'informazione delle iniziative scientifiche all'interno e all'esterno della categoria,

STATUTO Federazione Italiana delle Società di Psicologia F. I. S. P.

Art. 1. È costituita con atto pubblico una Federazione Italiana delle Società di Psicologia - F.I.S.P., che s'intende duratura dalla data della sua costituzione sino al 31 dicembre 2050 e potrà essere prorogata. L'Associazione ha sede legale in Roma, alla via Arenula 16. Essa può dotarsi di altre sedi decentrate in tutta Italia.

Art. 2. *Omissis*

Art. 3. La Federazione intende mettere e mantenere in contatto fra di loro ed essere un riferimento generale per tutte le Società di Psicologia, qualunque sia il loro campo di attività, la loro metodologia, le loro funzioni, i loro riferimenti teorici o pratici, ponendo la Psicologia nel contesto europeo e mondiale, ed avvalendosi parallelamente del contributo delle altre discipline biomediche, sociali, giuridiche ed economiche.

Gli scopi della F.I.S.P. sono:

- a) promuovere nella società italiana la ricerca, la cultura e la pratica della Psicologia;
 - b) stimolare e mantenere alti gli standard professionali e scientifici;
 - c) promuovere, implementare e finalizzare il contatto fra le Società scientifiche ed i loro associati su comuni temi di interesse scientifico e culturale;
 - d) divulgare le notizie riguardanti la ricerca psicologica attraverso appropriati strumenti di comunicazione;
 - e) segnalare agli Enti Pubblici e Privati, nonché ad Associazioni, i problemi connessi con la sfera delle attività delle società scientifiche e proporsi come sistematico interlocutore;
 - f) organizzare commissioni permanenti su: accreditamento, aggiornamento professionale, linee guida, etica, sperimentazioni ecc. su altri settori ritenuti necessari.
- A tale scopo, la Federazione intratterrà rapporti costanti con le altre Federazioni, nazionali ed internazionali, nonché con gli Istituti di formazione, l'Università, e con gli Enti pubblici e privati. Con tali Associazioni, Istituti ed Enti la F.I.S.P. potrà stipulare convenzioni, avviando ogni utile collaborazione o assecondando quelle già avviate da altri; potrà inoltre svolgere attività ritenute utili al raggiungimento degli scopi statutari.

La Federazione potrà dotarsi di ogni strumento ed organo di comunicazione interna fra le Società scientifiche ed esterna, organizzare convegni, seminari, e ricerche a livello nazionale ed internazionale, favorire la conoscenza tempestiva di tutte le iniziative utili a migliorare le conoscenze e le applicazioni della Psicologia.

La Federazione non può svolgere attività diverse da quelle sopra indicate, ad eccezione di quelle ad essa strettamente connesse o di quelle accessorie a quelle statutarie, in quanto integrative delle stesse.

Ai sensi della vigente normativa sulla privacy, avvertiamo i colleghi che l'AUPI opera regolarmente il trattamento dei dati personali, da loro forniti, per i normali e legittimi fini associativi e sindacali: informazione, coinvolgimento, sensibilizzazione, ricerca di nuove occupazioni ed opportunità professionali, e simili vantaggiosi obiettivi. Non forniamo mai a terzi i dati in nostro possesso, se non per il calcolo obbligatorio della rappresentatività e, in tal caso, li riduciamo in forma meramente quantitativa ed anonima. In particolare prendiamo sistematiche precauzioni perché non possano essere trafugati ed usati a scopi commerciali. In ogni caso, ogni collega ha il diritto di limitare od annullare in ogni momento ogni forma di trattamento di questi suoi dati personali, comunicando questa sua volontà alla sede nazionale.

È autorizzata la riproduzione totale o parziale dei testi contenuti in questa rivista, citando la fonte.

AUPI Notizie è aperto ai contributi di tutti gli iscritti; la responsabilità dei diversi articoli compete ai rispettivi autori.

SITO AUPI:
<http://www.aupi.it>
email: aupti.it@aupti.it

Questo numero è stato chiuso in tipografia nel mese di gennaio 2020



Lo Staff Redazionale di AUPI

Direttore Responsabile
Mario Sellini

Capo Redattore
Rinaldo Perini

Vice Capo Redattore
Giovanni Cavadi

Redazione di AUPI
Sede Centrale AUPI
via Arenula 16
00186 ROMA

