

NOTIZIE

- » **AUPI: Una storia lunga 30 anni**
- » **Sistema premiante e valutazione dei Dirigenti Sanitari**
- » **L'AUPI e i precari nelle Marche**
- » **“La violenza e i maltrattamenti contro le donne dentro e fuori la famiglia” anno 2006**

Notizie

SOMMARIO

Ψ
AUPI

3

AUPI: Una storia lunga 30 anni - M. Sellini

7

Lettera a Governo e Regioni

9

SSN: Proclamazione Stato di agitazione

12

Tentativo conciliazione

13

AUPI: Convocazione Conferenza Regioni

15

Sistema premiante e valutazione dei Dirigenti Sanitari

35

L'AUPI e i precari nelle Marche

44

“La violenza e i maltrattamenti contro le donne
dentro e fuori la famiglia” anno 2006

52

Schede d'iscrizione

AUPI: Una storia lunga 30 anni

Mario Sellini
Segretario Generale

1977 - 2007: tre decenni di storia sindacale. È la prima, grande, occasione per una analisi attenta ed oggettiva su cosa è ed è stata l'AUPI nel corso di questi trent'anni. In un mondo che sembra diventare sempre più piccolo. In una società che corre sempre più veloce. In una realtà che riesce a far a meno delle ideologie, ed in qualche caso, anche delle idee. In questo scorrere veloce, in questo continuo bruciare certezze, qualcosa di stabile, di solido resiste. L'AUPI compie 30 anni. È una data storica.

È storica per noi. E lo è per l'intera Categoria.

È il segno, evidente, che non tutto dura lo spazio di un mattino. È la dimostrazione che può esistere e realizzarsi qualcosa di valido capace di durare nel tempo.

Siamo finalmente in grado di valutare, con maturità, tutto quello che ha significato un trentennio di storia di lotte sindacali e non solo. Un gruppo dirigente maturo deve dimostrare la capacità di distinguere e separare la Storia dalla Cronaca. 30 anni sono pochi per "fare" Storia e sono molti per "fare" solamente Cronaca. 30 anni sono pochi per realizzare tanti eventi che meritino di entrare nella Storia di una qualsiasi organizzazione. Eppure, nella nostra Storia di "fatti" importanti ce ne sono molti. E sono molti ed importanti, perché l'AUPI nel corso di questi trent'anni non è stata solo una Organizzazione Sindacale. Ha sì condotto importanti battaglie sindacali. Ha sì firmato tutti i Contratti della Sanità negli ultimi 25 anni. Ha sì firmato gli Accordi Nazionali per gli Specialisti Ambulatoriali. Ma non ha realizzato solo questo.

L'AUPI, in tutti questi anni, ha svolto e continua a svolgere un ruolo fondamentale e trainante per l'intera Categoria. Senza falsa modestia ma, consapevoli del ruolo che siamo stati e siamo chiamati a svolgere, possiamo affermare che gran parte delle cose importanti che hanno interessato gli Psicologi e la Psicologia in Italia hanno camminato sulle nostre gambe. Sulla nostra fatica quotidiana. Sul nostro impegno disinteressato. Non abbiamo fatto solo Sindacato, anche se, spesso, lo abbiamo fatto Bene.

L'AUPI ha portato gli Psicologi e la Psicologia italiana in Europa. Ne è una conferma la nostra partecipazione all'EFPA, l'organizzazione del Congresso Europeo dell'EFPA nel 1999 che ha por-

tato a Roma, per la prima volta, migliaia di Psicologi provenienti da ogni Continente e la quotidiana presenza negli Organismi europei nelle task-force a discutere degli ambiti presenti e futuri della Psicologia in Europa.

Ed ancora la costituzione della Società Scientifica Form-AUPI accreditata dal Ministero della Salute ed inserita, unica Società Scientifica di Psicologia, nel ristretto numero di Provider autorizzati a partecipare alla fase sperimentale della formazione ECM residenziale e a distanza.

E poi ancora la costituzione della FISSP, la Federazione Italiana delle Società Scientifiche di Psicologia, cui aderiscono le principali Società Scientifiche di Psicologia.

E come dimenticare il ruolo e l'impegno profuso dall'AUPI per l'approvazione della legge di Ordinamento della Professione di Psicologo. E come non ricordare la immensa mole di lavoro svolta dall'AUPI nella fase istitutiva degli Ordini Regionali ed ancor prima tutta la fase di applicazione dell'articolo 32 della legge ordinistica e le Commissioni per la sessione speciale di Esame di Stato presso le Corti di Appello prevista dall'art. 33.

Chi c'era nei contatti con il Ministero di Grazia e Giustizia? Chi c'era a discutere con i Commissari nominati dai Presidenti dei Tribunali? E chi erano i colleghi che facevano parte delle Commissioni?

Certamente non eravamo da soli. Ma, con altrettanta certezza, siamo consapevoli che l'AUPI ha sopportato il peso maggiore di tutta questa enorme mole di lavoro.

E le tante battaglie parlamentari per strappare spazi sempre più ampi per la professione.

Chi altro, oltre all'AUPI, ha costantemente monitorato l'attività parlamentare? Chi altro ha letto, studiato e valutato "tonnellate" di atti parlamentari predisponendo, ogni volta che se ne presentava l'opportunità, proposte ed emendamenti? E tutta questa enorme mole di lavoro deve essere moltiplicata per 10 e per 20, perché in ogni Regione abbiamo fatto e continuiamo a fare questo lavoro.

E potremmo mettere sul tavolo delle tante cose fatte i risultati economici raggiunti. E l'aver raggiunto la Dirigenza con tutto quello che ne consegue.

E le grandi battaglie, anche ideali, a forte impatto politico e

sociale. Chi, se non l'AUPI, ha, per la prima volta, chiamato in piazza gli Psicologi a difendere, non il loro orticello o il proprio salario, ma l'Assistenza Sanitaria Pubblica?

E la credibilità di una Categoria che è fortemente cresciuta nei rapporti con le altre Professioni Sanitarie, ad iniziare dai Medici, ed i cui risultati, iniziano a produrre i propri effetti anche in periferia.

L'AUPI ha messo a disposizione della Categoria le proprie risorse, soprattutto umane, ed è l'unica organizzazione ad aver creato una classe dirigente.

È chiaro che non abbiamo fatto tutto da soli. È evidente che non tutto è sempre andato nel modo migliore possibile. Siamo certi che si poteva fare di più e meglio. Ci sono state delle battute d'arresto. In qualche caso anche degli arretramenti. Figuriamoci se qualcuno al nostro interno vuole nascondere le difficoltà ed i passi falsi che qualche volta abbiamo fatto. In qualche caso abbiamo mancato gli obiettivi per inesperienza. Altre volte perché gli obiettivi erano troppo ambiziosi. Altre volte ancora perché abbiamo, forse, precorso i tempi.

Ma trent'anni di storia ci impongono una valutazione complessiva. Quotidianamente dibattiamo al nostro interno sulle tante cose che non vanno, su quelle che dovremmo fare e fare meglio. Oggi, invece, abbiamo il dovere di mettere in evidenza il trend complessivo.

L'AUPI è senz'altro cresciuta. La Categoria è cresciuta. Potevamo crescere di più e meglio? Forse.

Sta di fatto che nel panorama generale della rappresentanza della Categoria presente in questi 30 anni nessuno ha fatto più e meglio dell'AUPI.

Questa è una Certezza. E deve anche essere motivo di grandissimo Orgoglio.

Se una punta di rammarico deve emergere, questa è la seguente. Nelle altre organizzazioni di rappresentanza della Categoria è mancata quella sana competizione che avrebbe consentito alla Categoria di fare di più e meglio. Non è mai emerso uno spirito di un sano antagonismo. Anzi. La reazione, infantile, immatura e distruttiva, è stata, quasi sempre, quella di combattere, ostacolare e denigrare il lavoro che l'AUPI andava realizzando. Il tutto è stato sempre ridotto ad una questione di (falso) potere, ignorando completamente il fatto che per raggiungere un risultato c'è bisogno di tanto lavoro.

Ma a chi vanno i meriti di tanti risultati raggiunti?

È indubbio che merito importante va assegnato ai colleghi/fondatori che hanno creato e creduto in questa prospettiva. Altrettanto merito, se non di più, va assegnato a chi ha avuto la

felice ed oserei dire, splendida intuizione, di trasformare l'Associazione Unitaria Psicologi Italiani, in sindacato di categoria. Ed ancora a chi ha scelto di usare un termine "UNITARIA" che è la vera forza dell'AUPI.

Ed il merito di alcune di queste intuizioni hanno un nome e cognome Pierangelo Sardi.

A tutti quelli che, come me, sono arrivati dopo l'onere, ma anche l'onore, di aver contribuito a sostanziare, con il lavoro quotidiano le felicissime intuizioni iniziali.

PRECARIATO E DISOCCUPAZIONE

La celebrazione del trentennale dell'AUPI e la, giusta, soddisfazione per il lavoro svolto, non ci fanno montare la testa e dimenticare i problemi. Per l'AUPI un traguardo raggiunto è solo e semplicemente un punto di partenza per altre e più ambiziose mete.

Non solo non ci montiamo la testa, ma siamo ben consapevoli che la realtà è, e resta, estremamente dura e difficile. E se la realtà dell'oggi è difficile per chi un lavoro ce l'ha, diventa durissima ed in qualche caso drammatica per chi un lavoro non ce l'ha o non ha la certezza di poterlo conservare.

Il PRECARIATO e la DISOCCUPAZIONE sono diventati un flagello che investe centinaia e migliaia di colleghi. Colleghi giovani ma anche meno giovani.

La FLESSIBILITA', questo nuovo "totem" dell'economia moderna, si è trasformata ed ha trasformato la vita di milioni di persone, in un eterno presente, nel quale l'insicurezza impedisce qualunque ipotesi di prospettiva e crescita futura. La flessibilità impedisce qualsiasi ipotesi di progetto di vita, materiale ed affettiva.

La flessibilità, intesa come modalità, assolutamente temporanea di approccio ed ingresso nel mondo del lavoro, è diventata uno status immutabile e perenne nella vita dei giovani.

Un'azienda, un sistema, un Paese che, corre dietro al risparmio immediato che deriva da rapporti di lavoro improntati alla flessibilità e che non si rende conto che un lavoratore stabilizzato, è una fonte di esperienza e di ricchezza, è destinata a fallire.

Come si fa a non comprendere che la pratica professionale e lavorativa costituisce un arricchimento continuo ed è un bene prezioso per l'azienda, per il sistema e per il Paese. Solo un capitalismo con una visione esclusivamente economicista non riesce a capire che un lavoratore, stabilizzato, con esperienza professionale pluriennale, produce di più e meglio di un lavora-

tore precario, e che cambiare continuamente lavoro o fare sempre lo stesso lavoro ma vivendo nell'incertezza non aiuta lo sviluppo e la crescita delle aziende. Miope è quel sistema che fa del precariato un fine per ridurre i costi di produzione. È vero, i costi si riducono, ma si abbassa, inesorabilmente, anche la qualità delle prestazioni e/o dei prodotti e servizi erogati.

Il Governo sembra voglia indirizzare la propria iniziativa politica anche in questa direzione. Purtroppo i segnali non sono univoci. Troppe forze, nello stesso Governo remano contro. Eppure alcuni degli atti prodotti sembrano recepire questa visione. Le circolari della Funzione Pubblica, alcune norme, contenute nella finanziaria, aprono uno spiraglio e lasciano intravedere una prospettiva migliore.

E l'AUPI ha tutta l'intenzione di non mollare la presa. Il precariato ed il rinnovo del Contratto di lavoro sono diventati per noi la stessa cosa. L'uno non deve camminare senza l'altro. Questa è la nostra volontà ed è la volontà espressa da tutte le organizzazioni sindacali della Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria. L'ultima riunione ha visto realizzarsi un consenso unanime su questo punto.

D'altro canto il problema del precariato investe pesantemente l'organizzazione dei servizi sanitari. Oltre il 10% dei Dirigenti attualmente in servizio ha contratti di lavoro precario o a progetto, anche se in realtà integrano e sostituiscono il personale strutturato. I lavoratori precari presenti nella Dirigenza Medica e Sanitaria sono circa 20.000. Un numero enorme che crea enormi problemi nell'organizzazione dei servizi.

Non ci attendiamo una soluzione completa ed immediata. Ma una inversione di tendenza, quella sì. E sono almeno due i segnali che ci aspettiamo. Il primo segnale è quello di una riduzione significativa del numero di contratti di lavoro precario, con la ripresa degli incarichi di lavoro strutturati e contrattualizzati. Il secondo segnale è quello di fissare delle regole per un inizio di stabilizzazione dei lavoratori precari.

È una battaglia che ci deve vedere in prima linea perché ne va di mezzo il servizio sanitario, il futuro dei lavoratori precari e l'essenza stessa del sindacato.

INIZIATIVE SINDACALI

Le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Medica e Sanitaria hanno discusso, elaborato e sottoscritto il documento che pubblichiamo nelle pagine successive. L'intesa è stata raggiunta sui punti che consideriamo fondamentali ed ineludibili. Su questi

punti abbiamo dichiarato lo stato di agitazione ed espresso la determinazione di arrivare ad uno sciopero.

Oltre al problema del precariato di cui si è già detto, tre altri sono i punti sui quali si è chiesto al Governo di aprire un tavolo negoziale immediato.

L'inizio delle trattative per il rinnovo del Contratto Nazionale di lavoro, la previdenza integrativa, la libera professione intramoenia allargata.

Sono tutti argomenti che devono essere discussi al tavolo negoziale per il rinnovo contrattuale. La stessa regolamentazione dell'istituto della libera professione intramoenia allarga (per intenderci quella autorizzata anche nel proprio studio), che fino ad oggi ha trovato risposte, soluzioni e proroghe, in atti legislativi, deve, secondo noi, essere riportata nel Contratto di lavoro. Noi non chiediamo un'altra proroga. Noi vogliamo semplicemente che questo istituto sia regolamentato dal Contratto. Basta con le proroghe.

Su questo tema, come sugli altri in discussione non è il momento di avanzare proposte di soluzione.

Oggi noi vogliamo porre, con forza, i problemi. Vogliamo costringere il Governo, ed in primo luogo il Ministro della Salute, a sedersi intorno ad un tavolo e, solo a quel punto, avizzeremo le nostre proposte. Idee per risolvere i problemi ne abbiamo. Ma prima di portarle in discussione vogliamo che si creino le condizioni minime per poter iniziare la discussione. E le condizioni minime sono quelle di sedersi ad un tavolo con la volontà di affrontare e risolvere seriamente i problemi.

Abbiamo atteso anche troppo. 15 mesi dalla scadenza dell'ultimo Contratto sono veramente tanti. E non è nostra intenzione trascorrere tutto il 2007 senza neppure iniziare le trattative.

Siamo consapevoli del fatto che le risorse sono limitate, ma altrettanta consapevolezza c'è nel constatare come l'indennità di esclusività sia ferma, senza aumenti, da ben 7 anni.

Ed in questi sette anni molte cose sono accadute. L'adozione dell'euro con la rapida riduzione del potere d'acquisto. L'incremento delle tasse che ha pesantemente inciso sulla busta paga a partire dal gennaio del 2007. Questi due elementi, da soli, sono sufficienti per farci chiedere, oltre agli incrementi contrattuali, previsti dalla legge finanziaria, anche una, concreta e visibile, rivalutazione dell'indennità di esclusività.

Siamo partiti dalla Storia dell'AUPI e terminiamo con elementi tangibili e forse venali di richieste salariali. Non è assolutamente una contraddizione. È la nostra realtà quotidiana di Sindacato

di Categoria proiettato sui grandi temi della Politica Professionale, ma, allo stesso tempo, fortemente legato alla pratica sindacale quotidiana, fatta anche di rivendicazioni economiche spicchiole, che a qualcuno dei nostri avversari e detrattori potrebbero far storcere il naso. L'AUPI non ha alcun timore nel lottare per chiedere di far valere i diritti, anche economici, degli Psicologi, perché siamo consapevoli che, in questa società, per come è oggi strutturata, il "peso" di una categoria lo si misura anche dalle parcelle o dagli stipendi che i committenti delle nostre prestazioni sono disposti a pagare.

Sappiamo che il ruolo degli Psicologi nella società è importante e sempre più richiesto ed apprezzato, e per questo vogliamo che le nostre prestazioni siano pagate sempre di più.

PROSELITISMO

Non si può chiudere un editoriale, in parte dedicato ai trent'anni di storia dell'AUPI, senza riproporre a tutti gli iscritti, ed ai Dirigenti Sindacali in particolare, il tema del PROSELITISMO. Nel corso degli anni, tutti insieme, abbiamo fatto tante cose belle ed

importanti. Altrettante ci proponiamo di realizzarne per il futuro. L'ambizione che ci spinge e proporre mete sempre più avanzate deve poggiare su un dato di concretezza. E la concretezza ci deriva unicamente dal numero degli iscritti. Quanti più siamo tante più possibilità abbiamo di far valere e pesare le nostre richieste.

Oggi, i nostri obiettivi prioritari sono quelli indicati nel documento dell'Intersindacale: Libera professione intramoenia allargata, Rinnovo del Contratto, Precariato e Previdenza integrativa. Ebbene, il raggiungimento di ciascuno di questi obiettivi è direttamente collegato al nostro peso politico. Ed il peso politico deriva unicamente dal numero degli Psicologi dipendenti del Servizio Sanitario iscritti all'AUPI.

Ogni altro elemento di valutazione è assolutamente secondario. Non dobbiamo mai smettere di spiegare ai colleghi che non sono iscritti all'AUPI quanto sia importante avere un sindacato forte. E non stanchiamoci di chiedere a tutti i colleghi di sottoscrivere la scheda di iscrizione.

Il primo passo per contribuire a "fare" la Storia della Categoria e della Psicologia Professionale inizia con la firma sul modulo di iscrizione all'AUPI.

Al Presidente del Consiglio dei Ministri
On. Romano Prodi
fax n. 066783838

Al Ministro della Salute
Sen. Livia Turco
fax n. 0659945226

Al Ministro delle Riforme e Innovazioni
nella Pubblica Amministrazione
On. Prof. Luigi Nicolais
fax n. 0668997433

Al Presidente della Conferenza Stato-Regioni
On. Vasco Errani
fax n. 0516395429

Prot. n. 112/2007/Snrm/sp
Roma, 13 marzo 2007

Le sottoscritte Organizzazioni Sindacali della Dirigenza medica, veterinaria, sanitaria e amministrativa a seguito dell'incontro avvenuto il 7 marzo 2007, hanno preso atto dei gravi e non più ulteriormente accettabili ritardi relativi alle questioni che maggiormente interessano la categoria.

In particolare denunciano:

- i gravissimi ritardi relativi al rinnovo dei contratti di lavoro per le aree negoziali della Dirigenza del SSN scaduti ormai da 14 mesi e la mancata predisposizione dell'atto di indirizzo da parte del comitato di settore propedeutico all'avvio della trattativa dei CCNL per il quadriennio 2006-2009.
- il ritardo negli adempimenti per assicurare l'esercizio della LP intramoenia per i Dirigenti del SSN nell'approssimarsi della scadenza del 31 luglio fissata dal Decreto Bersani con il quale cessa la possibilità di esercitare la libera professione presso gli studi privati (la cosiddetta intramoenia allargata). La libera professione intramoenia rappresenta un diritto dei medici e dei dirigenti sanitari ed una opportunità per i cittadini nella scelta del medico. L'esercizio della libera professione intramoenia, regolamentata in modo appropriato secondo le norme legislative e contrattuali vigenti, non solo può evitare effetti negativi sulle liste d'attesa, ma al contrario può contribuire alla loro diminuzione. A tutt'oggi, nonostante i ripetuti impegni del Ministro della salute a voler garantire e valorizzare la LPI, le Regioni e le aziende sanitarie e ospedaliere non risulta che abbiano provveduto alla istituzione di spazi distinti e separati all'interno delle strutture pubbliche. Di conseguenza, se non saranno presi adeguati provvedimenti, i medici, i veterinari e i dirigenti sanitari del SSN vedranno negato loro il diritto di esercitare la libera professione come previsto dal DLgs 229/99 e dalle norme

contrattuali vigenti e ai cittadini sarà negata l'opportunità della scelta del medico. Perdurando tale situazione di grave carenza organizzativa, la scadenza del 31 luglio 2007 per l'esercizio della libera professione presso gli studi privati non può che determinare un inevitabile deterioramento dei rapporti sindacali di cui le istituzioni ed il Ministero della Salute portano la diretta responsabilità.

L'esercizio della LPI va regolata contestualmente all'esclusività di rapporto nell'ambito di un unico tavolo negoziale;

- la urgente necessità che nell'ipotesi di accordo per l'istituzione di un fondo nazionale di pensione per i lavoratori del Servizio sanitario nazionale sia prevista l'attivazione di un fondo di previdenza integrativa specifico per la dirigenza medica coerente con il Ccnl vigente.

Alla luce di quanto sopra le sottoscritte Organizzazioni sindacali:

- 1) chiedono un incontro urgente con le SSLL;
- 2) proclamano lo stato di agitazione di tutta la Dirigenza medica veterinaria, sanitaria e amministrativa;
- 3) preannunciano, in caso di ulteriori assenze di soluzioni governative, l'intento di giungere ad una giornata di sciopero nazionale da individuare nella prima data utile nel rispetto della normativa vigente.

ANAAO ASSOMED

ANPO

AUPI

CIMO-ASMD (*UGL Medici – SNAMI Ospedalieri - Unione Medica*)

CIVEMP (*SIVEMP-SIMET*)

CONFEDIR SANITA'

FEDERAZIONE CISL MEDICI

FEDERAZIONE MEDICI aderente UIL FPL (*Federazione Medici UIL FPL - SMI - Nuova ASCOTI*)

FESMED (*ACOI-ANMCO-AOGOI-SUMI-SEDI-FEMEPA-ANMDO*)

FP CGIL MEDICI

SIDIRSS

SDS SNABI

SINAFO

UMSPED (*AAROI-AIPAC-SNR*)

ANAAO ASSOMED – ANPO – AUPI - CIMO-ASMD (*UGL Medici – SNAMI Ospedalieri - Unione Medica*)
- **CIVEMP** (*SIVEMP-SIMET*) - **CONFEDIR SANITA'** - **FEDERAZIONE CISL MEDICI –**
FEDERAZIONE MEDICI aderente UIL FPL (*Federazione Medici UIL FPL - SMI - Nuova ASCOTI*)
- **FESMED** (*ACOI-ANMCO-AOGOI-SUMI-SEDI-FEMEPA-ANMDO*) - **FP CGIL MEDICI – SIDIRSS –**
SDS SNABI – SINAFO - UMSPED (*AAROI-AIPAC-SNR*)

MEDICI, VETERINARI, SANITARI, AMMINISTRATIVI PROCLAMANO LO STATO DI AGITAZIONE

13 marzo 2007

Proclamazione dello stato di agitazione di tutta la dirigenza medica veterinaria, sanitaria e amministrativa; richiesta di incontro al Presidente del Consiglio dei Ministri, ai Ministri della salute e della funzione pubblica e al Presidente della Conferenza Stato Regioni; intenzione di giungere ad una giornata di sciopero nazionale da individuare nella prima data utile nel rispetto della normativa vigente, in caso di ulteriori assenze di soluzioni governative.

Questo il pacchetto di iniziative deciso dalle organizzazioni sindacali della dirigenza medica, veterinaria, sanitaria e amministrativa che nella lettera indirizzata agli esponenti del Governo e delle Istituzioni hanno denunciato:

- i gravissimi ritardi relativi al rinnovo dei contratti di lavoro per le aree negoziali della Dirigenza del SSN scaduti ormai da 14 mesi e la mancata predisposizione dell'atto di indirizzo da parte del comitato di settore propedeutico all'avvio della trattativa dei CCNL per il quadriennio 2006-2009.
- il ritardo negli adempimenti per assicurare l'esercizio della LP intramoenia per i Dirigenti del SSN nell'approssimarsi della scadenza del 31 luglio fissata dal Decreto Bersani con il quale cessa la possibilità di esercitare la libera professione presso gli studi privati (la cosiddetta intramoenia allargata). La libera professione intramoenia rappresenta un diritto dei medici e dei dirigenti sanitari ed una opportunità per i cittadini nella scelta del medico. L'esercizio della libera professione intramoenia, regolamentata in modo appropriato secondo le norme legislative e contrattuali vigenti, non solo può evitare effetti negativi sulle liste d'attesa, ma al contrario può contribuire alla loro diminuzione. A tutt'oggi, nonostante i ripetuti impegni del Ministro della salute a voler garantire e valorizzare la LPI, le Regioni e le aziende sanitarie e ospedaliere non risulta che abbiano provveduto alla istituzione di spazi distinti e separati all'interno delle strutture pubbliche. Di conseguenza, se non saranno presi adeguati provvedimenti, i medici, i veterinari e i dirigenti sanitari del SSN vedranno negato loro il diritto di esercitare la libera professione come previsto dal DLgs 229/99 e dalle norme contrattuali vigenti e ai cittadini sarà negata l'opportunità della scelta del medico. Perdurando tale situazione di grave carenza organizzativa, la scadenza del 31 luglio 2007 per l'esercizio della libera professione presso gli studi privati non può che determinare un inevitabile deterioramento dei rapporti sindacali di cui le istituzioni ed il Ministero della Salute portano la diretta responsabilità.
L'esercizio della LPI va regolata contestualmente all'esclusività di rapporto nell'ambito di un unico tavolo negoziale;
- la urgente necessità che nell'ipotesi di accordo per l'istituzione di un fondo nazionale di pensione per i lavoratori del Servizio sanitario nazionale sia prevista l'attivazione di un fondo di previdenza integrativa specifico per la dirigenza medica coerente con il Ccnl vigente.

Al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale Rapporti di lavoro
fax 0636754023

Al Ministero della Funzione Pubblica

fax 0668997360

Al Ministro della Salute

fax 0659945226

AII'ARAN

fax 0632483252

Agli Assessori Regionali alla Sanità

LL.Fax

e, p.c.

Alla Commissione di Garanzia

fax 0685986095

Roma, 13 marzo 2007
Prot. N. 113/2007/SNrm/as

OGGETTO: Proclamazione stato di agitazione e richiesta di procedura di raffreddamento e conciliazione ai sensi dell'Accordo Nazionale 26 settembre 2001

Le seguenti Organizzazioni Sindacali rappresentative dell'area della dirigenza medica, veterinaria, sanitaria ed amministrativa: **ANAAO ASSO-MED – ANPO – AUPI - CIMO-ASMD** (*UGL Medici – SNAMI Ospedalieri - Unione Medica*) - **CIVEMP** (*SIVEMP-SIMET*) - **CONFEDIR SANITA' - FEDERAZIONE CISL MEDICI – FEDERAZIONE MEDICI aderente UIL FPL** (*Federazione Medici UIL FPL - SMI - Nuova ASCOTI*) - **FESMED** (*ACOI-ANMCO-AOGOI-SUMI-SEDI-FEMEPA-ANMDO*) - **FP CGIL MEDICI – SIDIRSS - SDS SNABI – SINAFO - UMSPED** (*AAROI-AIPAC-SNR*), rilevati:

- i gravissimi ritardi relativi al rinnovo dei contratti di lavoro per le aree negoziali della Dirigenza del SSN scaduti ormai da 14 mesi e la mancata predisposizione dell'atto di indirizzo da parte del comitato di settore propedeutico all'avvio della trattativa dei CCNL per il quadriennio 2006-2009;
- il ritardo negli adempimenti per assicurare l'esercizio della LP intramoenia per i Dirigenti del SSN nell'approssimarsi della scadenza del 31 luglio fissata dal Decreto Bersani con il quale cessa la possibilità di esercitare la libera professione presso gli studi privati (la cosiddetta intramoenia allargata). La libera professione intramoenia rappresenta un diritto dei medici e dei dirigenti sanitari ed una opportunità per i cittadini nella scelta del medico. L'esercizio della libera professione intramoenia, regolamentata in modo appropriato secondo le norme

legislative e contrattuali vigenti, non solo può evitare effetti negativi sulle liste d'attesa, ma al contrario può contribuire alla loro diminuzione. A tutt'oggi, nonostante i ripetuti impegni del Ministro della salute a voler garantire e valorizzare la LPI, le Regioni e le aziende sanitarie e ospedaliere non risulta che abbiano provveduto alla istituzione di spazi distinti e separati all'interno delle strutture pubbliche. Di conseguenza, se non saranno presi adeguati provvedimenti, i medici, i veterinari e i dirigenti sanitari del SSN vedranno negato loro il diritto di esercitare la libera professione come previsto dal DLgs 229/99 e dalle norme contrattuali vigenti e ai cittadini sarà negata l'opportunità della scelta del medico. Perdurando tale situazione di grave carenza organizzativa, la scadenza del 31 luglio 2007 per l'esercizio della libera professione presso gli studi privati non può che determinare un inevitabile deterioramento dei rapporti sindacali di cui le istituzioni ed il Ministero della Salute portano la diretta responsabilità. L'esercizio della LPI va regolata contestualmente all'esclusività di rapporto nell'ambito di un unico tavolo negoziale;

- la urgente necessità che nell'ipotesi di accordo per l'istituzione di un fondo nazionale di pensione per i lavoratori del Servizio sanitario nazionale sia prevista l'attivazione di un fondo di previdenza integrativa specifico per la dirigenza medica coerente con il Ccnl vigente,

proclamano formalmente lo stato di agitazione con l'intento di giungere alla indizione di una giornata di sciopero nazionale da individuare nella prima data utile nel rispetto della normativa vigente.

Le sottoscritte Associazioni richiedono pertanto - ai sensi di quanto previsto nei rispettivi "Accordi sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero" - l'avvio della procedura conciliativa.

ANAAO ASSOMED

ANPO

AUPI

CIMO-ASMD (*UGL Medici – SNAMI Ospedalieri - Unione Medica*)

CIVEMP (*SIVEMP-SIMET*)

CONFEDIR SANITA'

FEDERAZIONE CISL MEDICI

FEDERAZIONE MEDICI aderente UIL FPL (*Federazione Medici UIL FPL - SMI - Nuova ASCOTI*)

FESMED (*ACOI-ANMCO-AOGOI-SUMI-SEDI-FEMEPA-ANMDO*)

FP CGIL MEDICI

SIDIRSS

SDS SNABI

SINAFO

UMSPED (*AAROI-AIPAC-SNR*)

MODULARIO
M.T.P.R. - 88



MOD. 88

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO - DIVISIONE VII

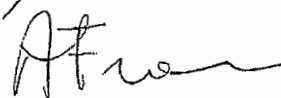
TELEFAX

| | |
|--|-------------|
| AT: ANAAO ASSOMED | 06.48903523 |
| ANPO | |
| AUPI | |
| CIMO ASMD | |
| CIVEMP | |
| CONFEDIR SANITA' | |
| FED. CISL MEDICI | |
| FED. MEDICI aderente UIL FPL | |
| FESMED | |
| FP CGIL MEDICI | |
| SIDIRSS | |
| SNABI SDS | |
| SINAFO | |
| UMSPED | |
| MINISTERO FUNZIONE PUBBLICA | 06.68997064 |
| MINISTERO DELLA SALUTE | 06.59945226 |
| ARAN | 06.32483252 |
| COORDINATORE ASSESSORATI REGIONALI ALLA SANITA' | 055.4383022 |

PREGASI CONVENIRE RIUNIONE INDETTA PRESSO SCRIVENTE MINISTERO ROMA -
VIA FORNOVO N.8 - PAL.B - III PIANO - STANZA 301 - GIOVEDI' 22 MARZO P.V. AT
ORE 11.00 PER ESPERIMENTO TENTATIVO DI CONCILIAZIONE EX L.83/2000.
PREGASI ASSOCIAZIONE ANAAO ASSOMED COMUNICARE DETTA CONVOCAZIONE
ALTRE SIGLE SINDACALI ELENCAE IN INDIRIZZO.

Prot. N. 25/1923/VII/16.01.04
DEL 19/03/07

DOTT.SSA ERMINIA VIGLIANI DIRIGENTE
DIVISIONE VIII MINISTERO LAVORO





CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME
IL SEGRETARIO GENERALE

Prot. n. 1212/CP6

Comunicazione trasmessa solo via fax
sostituisce l'originale
ai sensi dell'art.6, comma 2, della L. 412/1991

Roma 19 marzo 2007

FAX

CGIL C.A.
Dott. PODDA
Dott. NEROZZI

CISL C.A.
Dott. BARATTA
Dott. TARELLI

UIL C.A.
Dott. FIRANI
Dott. FIORDALISO

CONFEDIR
Dott. CONFALONIERI

CIDA
Dott. CORRADINI

CGIL SANITA'

CISL SANITA'

UIL SANITA'

ANAAO
Dott. LUSENTI

CIMO
Dott. BIASIOLI

SNABI
Dott. LEVONI

AUPI
Dott. SELLINI

SINAFIO
Dott. CONSOLE

COSMED
Dott. LUSENTI

Gentili Dottori,

a seguito del rinvio della riunione del 14 marzo u.s., comunico che è convocata una riunione una riunione sull'attuazione e le relative modalità dell'articolo 6 del Memorandum d'Intesa sul lavoro pubblico per il giorno **22 marzo p.v. alle ore 18,30 presso la Segreteria della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, Via Parigi 11, Roma.**

Si prega di dare conferma della partecipazione alla riunione ai seguenti indirizzi mail: grillo@regioni.it; castelli@regioni.it.

Con i migliori saluti.



Marcello Mochi Onori

Sistema premiante e valutazione dei Dirigenti Sanitari Valutazione e prescrizioni comportamentali dei Dirigenti del SSN

(redazione a cura di Bruno Taddei, marzo 2007)

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

Non potendo riportare qui tutti i possibili riferimenti ai numerosissimi comportamenti prescritti o vietati dalla legislazione, si sono scelti solo quei riferimenti che sono sembrati più direttamente attinenti le successive materie contrattuali.

Codice Civile

Art. 1176 - Diligenza nell'adempimento.

[I]. Nell'adempire l'obbligazione il debitore deve usare la diligenza del buon padre di famiglia.

[II]. Nell'adempimento delle obbligazioni inerenti all'esercizio di un'attività professionale, la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata.

Art. 2043 - Risarcimento per fatto illecito.

[I]. Qualunque fatto doloso o colposo [1176], che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno

Art. 2087 - Tutela delle condizioni di lavoro [art. 41 comma 2 Cost.].

[I]. 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.

Art. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro.

[I]. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

[II]. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105 - Obbligo di fedeltà.

[I]. Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, nè divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Art. 2106 - Sanzioni disciplinari.

[I]. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione [e in conformità delle norme corporative].

D.Lgs. n° 502/1992

Riordino della disciplina in materia sanitaria

Articolo 15. *Disciplina della dirigenza medica e delle professioni sanitarie.*

1. Fermo restando il principio dell'invarianza della spesa, la dirigenza sanitaria è collocata in un unico ruolo, distinto per profili professionali, e in un unico livello, articolato in relazione alle diverse responsabilità professionali e gestionali. In sede di contrattazione collettiva nazionale sono previste, in conformità ai principi e alle disposizioni del presente decreto, criteri generali per la graduazione delle funzioni dirigenziali nonché per l'assegnazione, valutazione e verifica degli incarichi dirigenziali e per l'attribuzione del relativo trattamento economico accessorio correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità del risultato ^(95/cost).

2. La dirigenza sanitaria è disciplinata dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, salvo quanto previsto dal presente decreto ^(95/cost).

3. L'attività dei dirigenti sanitari è caratterizzata, nello svolgimento

delle proprie mansioni e funzioni, dall'autonomia tecnico-professionale i cui ambiti di esercizio, attraverso obiettivi momenti di valutazione e verifica, sono progressivamente ampliati. L'autonomia tecnico-professionale, con le connesse responsabilità, si esercita nel rispetto della collaborazione multiprofessionale, nell'ambito di indirizzi operativi e programmi di attività promossi, valutati e verificati a livello dipartimentale e aziendale, finalizzati all'efficace utilizzo delle risorse e all'erogazione di prestazioni appropriate e di qualità. Il dirigente, in relazione all'attività svolta, ai programmi concordati da realizzare e alle specifiche funzioni allo stesso attribuite, è responsabile del risultato anche se richiedente un impegno orario superiore a quello contrattualmente definito.

4. All'atto della prima assunzione, al dirigente sanitario sono affidati compiti professionali con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del dirigente responsabile della struttura e sono attribuite funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. A tali fini il dirigente responsabile della struttura predispone e assegna al dirigente un programma di attività finalizzato al raggiungimento degli obiettivi prefissati e al perfezionamento delle competenze tecnico professionali e gestionali riferite alla struttura di appartenenza. In relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare, alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, accertate con le procedure valutative di verifica di cui al comma 5, al dirigente, con cinque anni di attività con valutazione positiva sono attribuite funzioni di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo, nonché, possono essere attribuiti incarichi di direzione di strutture semplici (95/a).

5. Il dirigente è sottoposto a verifica triennale; quello con incarico di struttura, semplice o complessa, è sottoposto a verifica anche al termine dell'incarico. Le verifiche concernono le attività professionali svolte e i risultati raggiunti e il livello di partecipazione, con esito positivo, ai programmi di formazione continua di cui all'articolo 16-bis e sono effettuate da un collegio tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore del dipartimento. L'esito positivo delle verifiche costituisce condizione per la conferma nell'incarico o per il conferimento di altro incarico, professionale o gestionale, anche di maggior rilievo (95/b).

6. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa sono attribuite, oltre a quelle derivanti dalle specifiche competenze professionali, funzioni di direzione e organizzazione della struttura, da attuarsi, nell'ambito degli indirizzi operativi e gestionali del diparti-

mento di appartenenza, anche mediante direttive a tutto il personale operante nella stessa, e l'adozione delle relative decisioni necessarie per il corretto espletamento del servizio e per realizzare l'appropriatezza degli interventi con finalità preventive, diagnostiche, terapeutiche e riabilitative, attuati nella struttura loro affidata. Il dirigente è responsabile dell'efficace ed efficiente gestione delle risorse attribuite. I risultati della gestione sono sottoposti a verifica annuale tramite il nucleo di valutazione.

7. Alla dirigenza sanitaria si accede mediante concorso pubblico per titoli ed esami, disciplinato ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 483 ivi compresa la possibilità di accesso con una specializzazione in disciplina affine. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono attribuiti a coloro che siano in possesso dei requisiti di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484, e secondo le modalità dallo stesso stabilite, salvo quanto previsto dall'articolo 15-ter, comma 2. Si applica quanto previsto dall'articolo 28, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, come sostituito dall'articolo 10 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387 (95/c).

8. L'attestato di formazione manageriale di cui all'articolo 5, comma 1, lettera d) del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484, come modificato dall'articolo 16-quinquies, deve essere conseguito dai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa entro un anno dall'inizio dell'incarico; il mancato superamento del primo corso, attivato dalla regione successivamente al conferimento dell'incarico, determina la decadenza dall'incarico stesso. I dirigenti sanitari con incarico quinquennale alla data di entrata in vigore del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, sono tenuti a partecipare al primo corso di formazione manageriale programmato dalla regione; i dirigenti confermati nell'incarico sono esonerati dal possesso dell'attestato di formazione manageriale (95/d).

9. I contratti collettivi nazionali di lavoro disciplinano le modalità di salvaguardia del trattamento economico fisso dei dirigenti in godimento alla data di entrata in vigore del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229 (96).

(95/cost) La Corte costituzionale, con ordinanza 28 gennaio-6 febbraio 2002, n. 22 (Gazz. Uff. 13 febbraio 2002, n. 7, serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 15, commi 1 e 2, prima parte, sollevata in riferimento agli artt. 3 e 76 della Costituzione.

(95/cost) La Corte costituzionale, con ordinanza 28 gennaio-6 febbraio 2002, n. 22 (Gazz. Uff. 13 febbraio 2002, n. 7, serie speciale), ha dichiarato la manifesta

inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 15, commi 1 e 2, prima parte, sollevata in riferimento agli artt. 3 e 76 della Costituzione.

(95/a) Comma così modificato dall'art. 8, D.Lgs. 28 luglio 2000, n. 254 (Gazz. Uff. 12 settembre 2000, n. 213, S.O.).

(95/b) Comma così modificato dall'art. 8, D.Lgs. 28 luglio 2000, n. 254 (Gazz. Uff. 12 settembre 2000, n. 213, S.O.), come rettificato con avviso pubblicato nella Gazz. Uff. 15 dicembre 2000, n. 292.

(95/c) Comma così modificato dall'art. 8, D.Lgs. 28 luglio 2000, n. 254 (Gazz. Uff. 12 settembre 2000, n. 213, S.O.).

(95/d) Comma così modificato dall'art. 8, D.Lgs. 28 luglio 2000, n. 254 (Gazz. Uff. 12 settembre 2000, n. 213, S.O.). Vedi, anche, l'art. 5, comma 5, D.Lgs. 21 dicembre 1999, n. 517.

(96) Articolo prima modificato dall'art. 16, D.Lgs. 7 dicembre 1993, n. 517 (Gazz. Uff. 15 dicembre 1993, n. 293, S.O.) e dall'art. 2, D.L. 18 novembre 1996, n. 583, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione e successivamente così sostituito dall'art. 13, D.Lgs. 19 giugno 1999, n. 229 (Gazz. Uff. 16 luglio 1999, n. 165, S.O.). Da ultimo, il presente comma, è stato così modificato dall'art. 8, D.Lgs. 28 luglio 2000, n. 254 (Gazz. Uff. 12 settembre 2000, n. 213, S.O.).

D.Lgs. n° 286/1999

Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche

Articolo 5 - *La valutazione del personale con incarico dirigenziale.*

1. Le pubbliche amministrazioni, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, valutano, in coerenza a quanto stabilito al riguardo dai contratti collettivi nazionali di lavoro, le prestazioni dei propri dirigenti, nonché i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnate (competenze organizzative).

2. La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione. La valutazione ha periodicità annuale. Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente o valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento del valutato.

3. [omissis].

4. La procedura di valutazione di cui al comma 3, costituisce presupposto per l'applicazione delle misure di cui all'articolo 21,

commi 1 e 2, del decreto n. 29, in materia di responsabilità dirigenziale. In particolare, le misure di cui al comma 1, del predetto articolo si applicano allorché i risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione o il mancato raggiungimento degli obiettivi emergono dalle ordinarie ed annuali procedure di valutazione. Tuttavia, quando il rischio grave di un risultato negativo si verifica prima della scadenza annuale, il procedimento di valutazione può essere anticipatamente concluso. Il procedimento di valutazione è anticipatamente concluso, inoltre nei casi previsti dal comma 2, del citato articolo 21, del decreto n. 29.

5. [omissis].

D.Lgs. n° 165/2001

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Articolo 21 - *Responsabilità dirigenziale.* (Art. 21, commi 1, 2 e 5 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 12 del D.Lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 14 del D.Lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificati dall'art. 7 del D.Lgs. n. 387 del 1998)

1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi, ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente, valutati con i sistemi e le garanzie di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, comportano, ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può, inoltre, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23, ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo [Comma così sostituito dall'art. 3, comma 2, lettera a), L. 15 luglio 2002, n. 145].

2. [Comma abrogato dall'art. 3, comma 2, lettera b), L. 15 luglio 2002, n. 145].

3. [omissis].

Articolo 55 - *Sanzioni disciplinari e responsabilità* (Art. 59 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 27 del d.lgs n. 546 del 1993 e successivamente modificato dall'art. 2 del decreto

legge n. 361 del 1995, convertito con modificazioni dalla legge n. 437 del 1995, nonché dall'art. 27, comma 2 e dall'art. 45, comma 16 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Per i dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, resta ferma la disciplina attualmente vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

2. Ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, si applicano l'articolo 2106 del codice civile e l'articolo 7, commi primo, quinto e ottavo, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. Salvo quanto previsto dagli articoli 21 e 53, comma 1, e ferma restando la definizione dei doveri del dipendente ad opera dei codici di comportamento di cui all'articolo 54, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. Tale ufficio, su segnalazione del capo della struttura in cui il dipendente lavora, contesta l'addebito al dipendente medesimo, istruisce il procedimento disciplinare e applica la sanzione. Quando le sanzioni da applicare siano rimprovero verbale e censura, il capo della struttura in cui il dipendente lavora provvede direttamente.

5. Ogni provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, deve essere adottato previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente, che viene sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni.

6. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.

7. Ove i contratti collettivi non prevedano procedure di conciliazione, entro venti giorni dall'applicazione della sanzione, il dipendente, anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, può impugnarla dinanzi al collegio arbitrale di disciplina dell'amministrazione in cui lavora. Il collegio emette la sua decisione entro novanta giorni dall'impugnazione e l'amministrazione vi si conforma. Durante tale periodo la sanzione resta sospesa.

8. Il collegio arbitrale si compone di due rappresentanti dell'amministrazione e di due rappresentanti dei dipendenti ed è presieduto da un esterno all'amministrazione, di provata esperienza e indipendenza. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordina-

mento, stabilisce, sentite le organizzazioni sindacali, le modalità per la periodica designazione di dieci rappresentanti dell'amministrazione e dieci rappresentanti dei dipendenti, che, di comune accordo, indicano cinque presidenti. In mancanza di accordo, l'amministrazione richiede la nomina dei presidenti al presidente del tribunale del luogo in cui siede il collegio. Il collegio opera con criteri oggettivi di rotazione dei membri e di assegnazione dei procedimenti disciplinari che ne garantiscono l'imparzialità.

9. Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire un unico collegio arbitrale mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento nel rispetto dei principi di cui ai precedenti commi.

10. [omissis]

DISCIPLINA CONTRATTUALE

DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA

CCNL 5.12.1996

Capo VI

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 33 - Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. Superato il periodo di prova, la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 23, 24, 26 e 27, ha luogo:

- per compimento del limite massimo di età nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, anche nei confronti dei Dirigenti di II livello del ruolo sanitario, cui è conferito l'incarico di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992;
- per recesso del Dirigente;
- per recesso dell'azienda o ente;
- per decesso del Dirigente.

Art. 35 - Recesso dell'azienda o ente

1. Nel caso di recesso dell'azienda o ente, ai sensi dell'art. 2118 c.c., quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso

del comma 2, i termini di preavviso.

2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro. [vedi art. 21 D.Lgs. 165/01]

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'azienda o ente, prima di recedere dal rapporto di lavoro, contesta per iscritto l'eventuale addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il Dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un procuratore di sua fiducia. Se l'azienda o ente lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del Dirigente per un periodo non superiore a trenta giorni mantenendo la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure previste dall' [art. 57](#), costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del Dirigente, disciplinata dall' [art. 57, comma 5](#) e seguenti, fa venire meno gli effetti del recesso.

5. Il Dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi [4](#) e [5](#), della L. n. 300/1970.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nei confronti di tutti i Dirigenti di II livello del ruolo sanitario. Rimane fermo il disposto dell' [art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992](#), riguardante la verifica complessiva, al termine del quinquennio, dell'espletamento dell'incarico conferito, ai fini del rinnovo dell'incarico stesso; in tal caso il mancato rinnovo produce gli effetti di cui al citato [art. 15](#).

7. In relazione alla specificità delle professioni ricomprese nel ruolo sanitario ed al possibile conflitto tra direttive aziendali e deontologia professionale, le parti concordano di costituire una Commissione, composta da rappresentanti dell'A.Ra.N. e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto da istituirsi entro il 31 ottobre 1996, allo scopo di proporre eventuali soluzioni di integrazione della normativa contrattuale sulla risoluzione del rapporto di lavoro anche alla luce di eventuali casi di recesso nei quali si siano verificati i conflitti di cui sopra. La commissione concluderà i propri lavori entro il 15 dicembre 1997.

CCNL 8.6.2000

Capo V

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23 - Comitato dei Garanti

1. Entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, presso ciascuna Regione è istituito un Comitato dei Garanti, composto da tre membri, chiamato ad esprimere parere preventivo sulle ipotesi di recesso proposte dalle aziende nei confronti dei dirigenti nei casi e con il rispetto delle procedure previsti dall' [art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996](#) e dall' [art. 34 del presente contratto](#) che, per quanto attiene l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, sostituisce l' [art. 59](#) ivi citato.

2. Il presidente è nominato dalla Regione tra magistrati od esperti con specifica qualificazione ed esperienza professionale nei settori dell'organizzazione, del controllo di gestione e del lavoro pubblico in Sanità.

3. Gli altri componenti sono nominati, uno dalla Regione stessa sentito l'organismo di coordinamento dei direttori generali delle aziende, l'altro esperto designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro dieci giorni dalla richiesta da parte della Regione. In mancanza di designazione unitaria detto componente è sorteggiato dalla Regione - tra i designati - nei dieci giorni successivi.

4. [omissis].

CCNL 10.2.2004

CAPO II - Conciliazione ed arbitrato

Art. 40 - Procedure di conciliazione in caso di recesso

1. Prima di procedere al recesso l'azienda ha l'obbligo di attivare la procedura dinanzi al Comitato dei Garanti di cui all'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000.

2. Ove il recesso sia successivamente intimato ai sensi dell'art. 35, commi 1 e 2 del CCNL del 5 dicembre 1996, il dirigente che non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'azienda ovvero questa non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, attiva le procedure di conciliazione dinanzi al collegio di conciliazione o all'arbitro ai sensi dell'art. 39 del presente contratto.

3. La procedura di conciliazione è avviata mediante lettera racco-

mandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. La lettera deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti e delle ragioni di diritto poste a fondamento della pretesa.

4. L'avvio della procedura di conciliazione di cui al comma 2 non ha effetto sospensivo del recesso.

5. Nel caso in cui la conciliazione non riesca si applica l'art. 39, comma 3.

6. Ove la conciliazione riesca e l'azienda assuma l'obbligo di riassunzione del dirigente, il rapporto di lavoro prosegue con le precedenti caratteristiche e senza soluzione di continuità.

7. Ove il collegio di conciliazione o l'arbitro, con motivato giudizio, accolga il ricorso, ritenendo ingiustificato il licenziamento ma non trovi applicazione il comma 6, dispone a carico dell'azienda una indennità supplementare, determinata in relazione alle valutazioni dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità ed un massimo pari al corrispettivo di 22 mensilità.

8. [omissis].

CAPO IV - Disposizioni finali

Art. 43 - Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. Le aziende, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL dell'8 giugno 2000, adottano con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice-tipo valido per tutte le aree negoziali del comparto Sanità.

ALLEGATO N. 1

SCHEMA DI CODICE DI COMPORTAMENTO DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art. 1 - Definizione

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento

indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Art. 2 - Principi

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 59 e 59 bis del Decreto Legislativo n. 29/1993, così come modificato dal Decreto Legislativo n. 80/1998, viene inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono

comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'azienda si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

Art. 3 - Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4 - Procedura informale: intervento della consigliera/del consigliere

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5 - Denuncia formale

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al diri-

gente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale dell'azienda.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6 - Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere

posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

CCNL 3.11.2005

PARTE I

TITOLO I - Disposizioni generali

capo II - Forme di partecipazione

Art. 7 - Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*

1. Le parti prendono atto che il fenomeno del *mobbing*, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute fisica e psichica o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riguardo alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e psichica del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 sono pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna azienda o ente con i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* nei confronti dei dirigenti in relazione alle materie di propria competenza nel rispetto delle disposizioni del d.lgs. n. 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;

b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dirigente interessato;

d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle aziende o enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del *mobbing*, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dagli artt. 32 e 18, rispettivamente, dei CCNL 5 dicembre 1996 e 10 febbraio 2004 nonché dall'art. 23 del presente contratto, idonei interventi formativi e di aggiornamento dei dirigenti, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

b) favorire la coesione e la solidarietà dei dirigenti e dipendenti,

attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali della presente area, firmatarie del CCNL, e da un pari numero di rappresentanti delle aziende o enti. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle aziende o enti, il Vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Le aziende o enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO **CAPO III - ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE**

Art. 19 - Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso obbligatoriamente dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti anche estranei alla pre-

stazione lavorativa, di tale gravità da comportare, se accertati, il recesso ai sensi dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996.

3. L'azienda o ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dirigente alle medesime condizioni del comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione, ai sensi del comma 4 *septies* dell'art. 15, della legge n. 55 del 1990, e successive modificazioni ed integrazioni, per i casi previsti dalla medesima disposizione nel comma 1, lettere a) e b), limitatamente all'art. 316 e 316 bis del codice penale, nonché lettere c) ed f).

5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3 (trasferimento provvisorio di sede). Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001 (sospensione obbligatoria).

6. Al dirigente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 è corrisposta sino al 30 dicembre 2003 un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata dall'allegato 3 del CCNL del 5 dicembre 1996. Dal 31 dicembre 2003, l'indennità rimane pari al 50% della retribuzione indicata nell'allegato n. 4 al presente contratto. Al dirigente competono inoltre gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

7. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. ed, ove ne ricorrano i presupposti, al dirigente che ne faccia richiesta si applica anche quanto previsto per le sentenze definitive di proscioglimento indicate dall'art. 3, comma 57 della legge 350 del 2003, come modificato dalla legge 126 del 2004.

8. Ove il proscioglimento sia dovuto ad altri motivi diversi da quelli indicati nelle norme richiamate al comma 7, fatto salvo il caso di morte del dipendente, l'azienda valuta tutti i fatti originariamente contestati per i quali non sia intervenuto il proscioglimento al fine di verificare se sussistano comunque le condizioni o meno per il recesso.

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna si applica l'art. 653 c.p.p.. Il recesso come conseguenza di tali condanne deve essere attivato nel rispetto delle procedure dell'art. 35, commi 1 e 2 del CCNL 5 dicembre 1996. È fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

10. Il dirigente licenziato a seguito di condanna passata in giudicato per delitto commesso in servizio o fuori servizio (che, pur non

attenendo direttamente al rapporto di lavoro, non ne aveva consentito la prosecuzione neanche provvisoriamente per la specifica gravità) se successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima disciplina, anzianità, posizione di incarico e retributiva possedute all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

11. Nel caso previsto dal comma 6, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.

12. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, ai sensi dei commi da 2 a 5, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio.

13. La presente disciplina disapplica l'art. 29 del CCNL 5 dicembre 1996.

Art. 20 - Comitato dei Garanti

1. Le parti confermano l'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 che ha istituito il Comitato dei garanti nel testo integrato a titolo di interpretazione autentica dai CCNL del 24 ottobre 2001 e 29 settembre 2004. A tal fine precisano che:

- nel comma 5 dell'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 le parole "improrogabilmente entro 30 giorni" sono sostituite dalle parole "improrogabilmente ed obbligatoriamente entro sessanta giorni";
- il parere è vincolante per l'azienda ed ente ed è richiesto una sola volta al termine delle procedure previste dall'art. 36, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996.

2. Il dirigente può richiedere una audizione presso il Comitato dei Garanti da attuarsi entro il termine di emanazione del parere, del cui esito in ogni caso il dirigente deve essere obbligatoriamente informato.

3. Il Comitato dei Garanti si dota di un proprio regolamento di funzionamento.

CAPO IV - VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Art. 25 - La verifica e valutazione dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.

2. Le aziende ed enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del d.lgs. 286 del 1999, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e, per l'applicazione dell'art. 26, comma 2, anche dell'attività professionale svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione di cui al presente capo - affidati al Collegio tecnico ed al Nucleo di valutazione - si articolano e garantendo, in ogni caso, una seconda istanza di valutazione. A tal fine si rinvia, a titolo esemplificativo, all'allegato n. 5.

3. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico o, comunque, per le altre finalità indicate all'art. 26.

4. I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico effettuata dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti annualmente per le finalità previste dall'art. 26, comma 3, lettere a) e b) sono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'art. 26, comma 2.

5. Le aziende adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui al comma 2, tenuto conto dell'art. 9, comma 1, lett. e). Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000.

6. Le procedure di valutazione del comma 4 devono essere improntate ai seguenti principi:

- a) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
- b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;

c) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi;

7. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alle singole professionalità (che, per la dirigenza del ruolo sanitario, riguardano anche l'area e disciplina di appartenenza) ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli artt. 27 e 28, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 5.

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 32 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 26 - Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:

- a) il Collegio tecnico;
- b) il Nucleo di valutazione;

2. **Il Collegio tecnico** procede alla verifica e valutazione:

- a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
- b) di tutti i dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
- c) dei dirigenti biologi, fisici, chimici, psicologi e farmacisti con esperienza ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività.

3. **Il Nucleo di valutazione** procede alla verifica e valutazione annuale:

- a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa ed anche di struttura semplice;
- b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

4. L'organismo di cui al comma 3 opera sino alla eventuale applicazione da parte dell'azienda, dell'art. 10, comma 4 del d.lgs. n. 286 del 1999.

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 31 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 27 - Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti

1. La valutazione annuale da parte del nucleo di valutazione riguarda:

1) Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:

a) la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;

b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;

c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;

2) Per tutti gli altri dirigenti:

a) l'osservanza delle direttive per il raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;

b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi espressamente affidati;

c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

2. L'esito positivo della valutazione annuale di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 62, commi 4 e 6 del CCNL 5 dicembre 1996.

3. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità previste dall'art. 26, comma 2.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 28 - Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti

1. La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:

a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi-professionale nell'organizzazione dipartimentale;

b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;

c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;

d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;

e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;

f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazio-

ni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;

g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostiche terapeutiche aziendali;

h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, di docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;

i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 *ter*, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992, tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5;

j) del rispetto del codice di comportamento allegato n. 1 del presente contratto, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici ove previsti.

2. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico, produce i seguenti effetti:

a) per i dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale economico o di struttura semplice;

b) per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno:

- la attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici (art. 4, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio);

- la rideterminazione:

1) per tutti della retribuzione di posizione minima contrattuale (artt. 3, comma 1, e 4, comma 2);

2) per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, della fascia di indennità di esclusività immediatamente superiore (art. 5, comma 5);

3) per i dirigenti appartenenti ai ruoli sanitario (esclusi quelli nominati nel punto precedente), professionale, tecnico ed amministrativo, della maggiorazione della retribuzione di posizione (art. 11, comma 3).

In ogni caso la retribuzione di posizione minima dei punti 1) e 3), il cui valore è indicato per tutti nel tempo dalle tavole degli artt. da

37 a 40, dopo il 31 dicembre 2003 è rideterminata nella misura prevista agli artt. 44 e 45 ferma restando la modalità di finanziamento stabilita dall'art. 8, comma 4 del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio;

c) per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta (art. 5, comma 5 CCNL 8 giugno 2000, Il biennio).
3. Il rinnovo, la conferma o il conferimento degli incarichi di cui al comma 2, lettere a) e b), primo alinea, avviene nel rispetto della durata prevista dagli artt. 28, comma 10, e 29, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 29 - La valutazione negativa

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione dell'art. 26, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

2. L'accertamento della responsabilità dirigenziale che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati:

- a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;
- b) all'entità degli scostamenti rilevati.

Art. 30 - Effetti della valutazione negativa dei risultati

1. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice previo esperimento della procedura di cui all'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziale rilevato dal nucleo di valutazione seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art. 27, comma 1, punto 1), può determinare:

a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;

b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli ricompresi nell'art. 27 comma 1, lett. a), b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'

attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa; c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5.

2. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1, punto 2, può determinare: a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;

b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27, lett. c) del CCNL 8 giugno 2000 di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;

c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 5.

3. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lett. d) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1, punto 2, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.

4. L'azienda o ente può disporre la revoca dell'incarico prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 31, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 44 e 45. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto già percepito.

5. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione delle procedure previste dagli art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 23 del

CCNL dell'8 giugno 2000, come integrato dall'art. 20 del presente contratto.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 31 - Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti

1. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'art. 29.

2. Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli professionali compresi nell'art. 27, lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta per il dirigente interessato la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

3. Nei confronti dei restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della verifica del comma 1 non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 di minor valore economico nonché il ritardo di un anno, per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio, ove da attribuire nel medesimo anno.

4. Per i dirigenti con meno di cinque anni, il risultato negativo della verifica del comma 1 al termine del quinquennio comporta per tutti il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico tra quelli ricompresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 nonché delle disposizioni del CCNL in pari data relativo al II biennio:

- per tutti nell'applicazione dell'art. 4, comma 2;
- per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, nell'applicazione dell'art. 5, comma 5;
- per i dirigenti dei ruoli sanitario (esclusi quelli del precedente aliena) professionale, tecnico ed amministrativo nell'applicazione dell'art. 11, comma 3.

5. In tutti i casi di attribuzione di un incarico di minor valore economico, sino al 30 dicembre 2003, è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la nuova retribu-

zione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 44 e 45. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto già percepito.

6. Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è, comunque, fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996.

7. I dirigenti di cui ai commi 3 e 4 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà delle aziende ed enti, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire ai dirigenti del comma 4 uno degli incarichi di cui all'art. 27 lettera c).

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 32 - Norma finale del sistema di valutazione

1. Il sistema di valutazione previsto dal presente contratto, a modifica ed integrazione di quanto stabilito dagli articoli da 31 a 34 del CCNL 8 giugno 2000, deve essere attuato a regime entro il 30 novembre 2005.

ALLEGATO 1

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

(Decreto Dip.F.P. 28 novembre 2000)

(pubblicato in G.U. n. 84 del 10 aprile 2001)

[modifica il Codice di comportamento precedentemente vigente, D.M. 31.3.94]

Articolo 1 - Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici – escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato – si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 165 del 2001, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'articolo 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 165 del 2001.

Articolo 2 - Principi

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed Enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Articolo 3 - Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.
2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Articolo 4 - Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.
2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Articolo 5 - Trasparenza negli interessi finanziari

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando: a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con

l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Articolo 6 - Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Articolo 7 - Attività collaterali

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.
3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Articolo 8 - Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Articolo 9 - Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro fun-

zioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Articolo 10 - Comportamento in servizio

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.
3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Articolo 11 - Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.
2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.
3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.
4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.
5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione

nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Articolo 12 - Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.
3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Articolo 13 - Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

ALLEGATO N. 5

Con il presente allegato, le parti confermano che il procedimento di valutazione di cui agli articoli da 25 a 32 è ispirato al principio:

della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente (valutatore di I istanza); della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente (valutatore di II istanza); della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso il contraddittorio.

Per consentire alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dare omogenea attuazione agli articoli citati, le parti - con riferimento agli organismi di verifica di cui all'art. 26, comma 2, a titolo meramente esemplificativo, ritengono che siano deputati alla valutazione:

A) dei dirigenti:

- in prima istanza, i titolari della struttura complessa presso la quale gli stessi prestano servizio, ovvero, in caso di struttura semplice di livello dipartimentale o assimilata, i titolari del dipartimento o della struttura assimilata;

- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2.

B) dei dirigenti di struttura complessa:

- in prima istanza, nei presidi ospedalieri, i direttori dei dipartimenti di assegnazione. Per i servizi del territorio o afferenti ai ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, il direttore del dipartimento ove costituito ovvero il titolare della struttura assimilata di assegnazione. In mancanza dell'istituzione dei dipartimenti, la valutazione è effettuata dal titolare della struttura direttamente sovraordinata secondo i rispettivi atti aziendali di organizzazione;

- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2.

C) dei direttori di dipartimento o struttura assimilata:

- in prima istanza, il direttore generale o altro soggetto da lui delegato secondo le modalità stabilite negli atti aziendali di organizzazione;

- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2. L'individuazione dei soggetti valutatori di I istanza negli enti diversi dalle aziende è affidata agli atti di organizzazione adottati ciascuno secondo i propri ordinamenti interni. In seconda istanza, il soggetto valutatore è costituito dal Collegio tecnico.

Il collegio tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento diretto, tra l'altro, alla soluzione di alcuni casi, quali, ad esempio, l'astensione - da parte del direttore di dipartimento componente del Collegio tecnico - dalla valutazione di un dirigente già da lui stesso valutato magari anche negativamente ovvero chi debba procedere alla valutazione di II istanza ove questa riguardi un dirigente - direttore di dipartimento e di struttura complessa - componente del collegio tecnico.

Per dare attuazione all'art. 26, comma 3, le parti ritengono che siano deputati alla valutazione il nucleo di valutazione o il servizio

di controllo interno ove attivato, che vi procedono secondo i rispettivi regolamenti, nel rispetto dei principi riportati all'inizio del presente allegato.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Con riguardo all'art. 26 le parti esprimono il parere che i due componenti del Collegio tecnico siano prescelti tra i direttori del SSN appartenenti alla stessa area, profilo e, ove prevista, disciplina, del dirigente oggetto di valutazione.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 6

Le Organizzazioni Sindacali CGIL, UIL, CISL, CONFEDIR SANITA', CIDA, AUIPI, SINAFO e SNABI evidenziano che l'attivazione della procedura di recesso a seguito dell'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti, deve essere fondata su elementi di particolare gravità, come già previsto dal comma 7 dell'art. 34 del CCNL 8.6.2000.

DICHIARAZIONE A VERBALE DI AUIPI, SINAFO SNABI-SDS N. 12

Le OO.SS. della Dirigenza sanitaria AUIPI, SINAFO e SNABI-SDS, preso atto delle modalità previste per il ricorso all'istituto del recesso, considerano necessario pervenire a procedimenti attuativi dell'istituto che presuppongano l'obbligatorietà di ottenere comunque l'espressione formale del parere del Comitato dei garanti, prima che l'azienda possa procedere alla procedura finale di recesso del dirigente.

BIBLIOGRAFIA

Alessi R., Broccoli L., Dal Gesso S., Paiola M., Risichelli G.; La dirigenza del servizio sanitario nazionale nel contratto di settore 2002-2005; 1° Quaderno di documentazione di Regioni.it, a cura del Comitato di settore per il comparto sanità della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, Roma; 2006.

AUIPI (commento a cura di G. Annino); Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale 2002-2005; AUIPI, Roma; 2005.

Dragonetti S., Pozzi A., Ricciardi M., Speranza N.; Il personale delle aziende sanitarie; Giuffrè Ed., MI; 2° ed., 2002.

LA VALUTAZIONE

| | COLLEGIO TECNICO | NUCLEO DI VALUTAZIONE (verifica annuale) |
|--|--|--|
| RISPETTO A CHE COSA VALUTA | <ul style="list-style-type: none"> - Le attività professionali svolte ed i risultati raggiunti da tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito. - I dirigenti nuovi assunti al termine del I quinquennio ed ai fini dell'attribuzione di incarico di tipologia superiore. - I dirigenti biologi, fisici, chimici, psicologi e farmacisti in relazione all'indennità di esclusività (al compimento del 5° e del 15° anno di servizio). | <ul style="list-style-type: none"> - I risultati di gestione del dirigente di struttura. - I risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati. (S) |
| A CHE FINE VALUTA | <p>Ai fini della conferma dell'incarico o dell'attribuzione di un incarico di diversa natura o tipologia.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Ai fini della corresponsione della Retribuzione di Risultato. - Per fornire al Collegio Tecnico elementi sui risultati conseguiti dal dirigente responsabile di struttura complessa, ai fini della valutazione dell'incarico dirigenziale. |
| COSA VALUTA (Oggetto della valutazione) | <ul style="list-style-type: none"> - Collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione. - Livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico. - Risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità (<i>appropriatezza, qualità clinica delle prestazioni, qualità dei servizi, snellimento delle procedure di acquisizione di beni e servizi e reclutamento del personale</i>). - Efficacia dei modelli organizzativi adottati. | <p>Con riferimento ai Resp.di Struttura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestione del budget affidato e delle risorse umane e strumentali assegnate, in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti. - Efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali. - Ogni altra funzione gestionale delegata. |

(segue)

| | COLLEGIO TECNICO | NUCLEO DI VALUTAZIONE (verifica annuale) |
|-----------------------|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro, dei volumi prestazionali e della gestione degli istituti contrattuali (capacità di <i>leadership</i>). - Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, riguardo al rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati ed i processi formativi e la selezione del personale. - Capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali. - Ricerca clinica applicata, sperimentazioni, tutoraggio, di docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale. - Raggiungimento del minimo di credito formativo ECM. - Rispetto del codice di comportamento, tenuto conto delle modalità di gestione, delle responsabilità dirigenziali e dei codici deontologici. - Osservanza degli obiettivi prestazionali assegnati e risultati conseguiti (§). | <p>Con riferimento agli altri dirigenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Osservanza delle direttive ricevute, in relazione all'incarico attribuito. - Raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi espressamente affidati. - Impegno e disponibilità (orario di lavoro), rispetto al conseguimento degli obiettivi. |
| CHI VALUTA CHI | <ul style="list-style-type: none"> - I responsabili di struttura complessa: in prima istanza il Direttore di Dipartimento; in seconda istanza il Collegio Tecnico. - Gli altri dirigenti: in prima istanza il responsabile della loro struttura complessa; in seconda istanza, il Collegio Tecnico. - In ogni caso, sono obbligatori, in qualsiasi valutazione, la conoscenza preventiva dei criteri di valutazione e la partecipazione dell'interessato all'intero processo di valutazione, con comunicazione scritta del giudizio di prima istanza, e contraddittorio da parte del valutato. | <ul style="list-style-type: none"> - In prima istanza, il Nucleo di Valutazione. - In seconda istanza, il Collegio Tecnico. - In ogni caso, sono obbligatori, in qualsiasi valutazione, la conoscenza preventiva dei criteri di valutazione e la partecipazione dell'interessato all'intero processo di valutazione, con comunicazione scritta del giudizio di prima istanza, e contraddittorio da parte del valutato. |

| | COLLEGIO TECNICO | NUCLEO DI VALUTAZIONE (verifica annuale) |
|---|--|--|
| EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA | <ul style="list-style-type: none"> - Per i dirigenti di struttura, alla scadenza dell'incarico, la conferma nell'incarico già assegnato o il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo. - Per gli altri dirigenti, alla scadenza dell'incarico, la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale, o di struttura semplice. - Per i neo assunti, al termine del quinto anno, l'attribuzione di incarichi professionali, o di direzione di strutture semplici, la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale. - Per tutti i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, il passaggio alla fascia di indennità di esclusività immediatamente superiore. | <ul style="list-style-type: none"> - Attribuzione della retribuzione di risultato, eventualmente commisurata al grado di raggiungimento degli specifici obiettivi fissati. - Comunicazione positiva al Collegio Tecnico sui risultati conseguiti. |
| EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA | <ul style="list-style-type: none"> - Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica non è confermato e riceve un incarico di struttura semplice o professionale, con relativa diminuzione economica. - Per tutti gli altri dirigenti, il risultato negativo comporta l'affidamento di un incarico professionale di minor valore economico (riduzione max.: -40% della Posizione minima unificata), nonché il ritardo di un anno, con possibilità di reiterazione, nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività, ove da attribuire nel medesimo anno. - Per i neoassunti, il risultato negativo comporta il ritardo di un anno, con possibilità di reiterazione, nel conferimento di un nuovo incarico e nell'applicazione dell'attribuzione della retribuzione di Posizione minima contrattuale e dell'indennità di esclusività. | <p>Con riferimento ai Resp.di Struttura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte, con riguardo all'anno della verifica. - Dopo la seconda valutazione negativa consecutiva, revoca anticipata dell'incarico e affidamento di altro di valore economico inferiore e relativa riduzione dell'indennità di esclusività, nonché perdita dell'indennità di struttura complessa. - In caso di responsabilità reiterata, revoca dell'incarico e conferimento di incarico professionale di valore economico inferiore a quello revocato. <p>Con riferimento agli altri dirigenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte, con riguardo all'anno della verifica. - Dopo la seconda valutazione negativa consecutiva, revoca anticipata dell'incarico e affidamento di altro di valore economico inferiore. - In caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto precedente. <p>Con riferimento ai neoassunti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte, con riguardo all'anno della verifica. <p>Per tutti: - Comunicazione negativa al Collegio Tecnico sui risultati conseguiti.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Per reiterati risultati negativi, ed in presenza di elementi di particolare gravità, anche estranei alla prestazione lavorativa, licenziamento. |

L'AUPI e i precari nelle Marche

Anna Grazia Cerioni

Segretaria Regionale

In occasione delle recenti festività natalizie, come d'abitudine nell'AUPI ci siamo scambiati gli auguri per via telematica all'interno delle diverse mailing-list.

Quest'anno due comunicazioni mi sono state particolarmente gradite; non provenivano da alcuna mailing-list, ma si trattava di colleghe iscritte non dipendenti che, l'una tramite e-mail, e l'altra per via telefonica, mi ringraziavano per l'impegno profuso a favore dei precari, e nelle loro parole la gratitudine appariva sincera.

Le attività che tutti noi quadri dell'AUPI svolgiamo in spirito di volontariato sono rivolte in gran parte (forse in modo preminente) a favore dei dipendenti, ma non capita sempre, almeno nella mia esperienza, che i colleghi in ruolo colgano il valore di un sindacato fatto da gente della loro stessa categoria, che lavora gratis e dunque "di più" anche per loro.

I precari invece se ne accorgono, forse perché nella loro condizione è molto poco ciò che viene garantito, e ancor meno quello che è dovuto: se qualcuno, per giunta già "sistemato", difende i loro diritti, avvertono tale azione come un beneficio inatteso, insperato. In realtà i colleghi non strutturati pagano una quota associativa, come facciamo noi dipendenti, e dunque hanno tutti i diritti di ottenere che l'AUPI si batta per loro.

Anzi, a mio avviso, qualche diritto in più, perché sono privi anche di quel minimo di sicurezza economica che consente a ciascuno di noi di progettare il presente ed il futuro, ed anche perché rappresentano l'avvenire della nostra categoria (già in molte ASL sono più numerosi dei dipendenti).

Il direttivo regionale delle Marche da più di un anno ormai ha iniziato a sostenere la causa dei precari, innanzitutto spingendoli ad iscriversi al nostro sindacato: attualmente ne risultano 27, e pertanto rappresentano circa il 25% di tutti gli iscritti della nostra regione.

E' apparso ovvio che anche i colleghi non strutturati avessero un loro rappresentante all'interno del direttivo (lo prevede anche lo statuto); in realtà attualmente ce ne sono due: un precario eletto in assemblea ed un dipendente, che segue specificatamente il settore (si tratta del collega F. Benedetti cofirmatario della lettera apparsa sul bollettino Aupi n.6 del 2006, coordinatore dei precari della Sanità marchigiana iscritti al nostro sindacato).

All'inizio del 2006 la sottoscritta ha iniziato a prendere contatti con la direzione dell'ASUR*, che ha raccolto la nostra proposta di effettuare un censimento degli psicologi della sanità marchigiana tramite una scheda di rilevazione **, inviata ai singoli psicologi e alle direzioni delle Zone Territoriali, corrispondenti alle ASL.

Grazie a tale indagine, di cui si allega il report,** attualmente siamo in grado di conoscere la situazione delle nostre piante organiche, le posizioni attribuite ai colleghi dipendenti, e soprattutto possiamo quantificare la presenza dei non strutturati e delle loro tipologie contrattuali: i non dipendenti attualmente rappresentano il 40,8% di tutti gli psicologi del SSN nelle Marche, di questi il 50,6% ha un contratto di prestazione d'opera, il 19,1% è Co.Co.Co., il 30,3% ha un tipo di contratto non ben identificato.

Facendo seguito alla rilevazione, è stato costituito un gruppo di lavoro "misto" costituito da psicologi e rappresentanti della Direzione Sanitaria dell' ASUR che ha come scopo la ridefinizione professionale degli psicologi nelle strutture aziendali; tale gruppo rappresenta a mio avviso una buona opportunità per ridefinire anche il fabbisogno di psicologia e, conseguentemente, tentare di incrementare i posti in pianta organica.

In alcune Zone Territoriali il rappresentante aziendale AUPI ha effettuato efficaci azioni di tutela nei confronti dei colleghi non strutturati.

In un caso alcuni di loro rischiavano di perdere il proprio incarico perché esclusi da un avviso di graduatoria per titoli dove si richiedeva la specializzazione, che non è ancora in loro possesso; grazie alla mediazione sindacale si è ottenuto che venisse bandito un secondo avviso per la costituzione di una graduatoria aperta anche ai non specializzati. Essendo in possesso di competenze e titoli specifici per gli incarichi a concorso, i colleghi hanno potuto essere riconfermati classificandosi tra i primi.

In un'altra Zona Territoriale è in corso una trattativa per trasformare i contratti di prestazione d'opera in contratti di Collaborazione Coordinata e Continuativa, la cui natura garantisce maggiormente la stabilità dell'incarico.

Il direttivo delle Marche sta lavorando per la stabilizzazione dei colleghi con contratti atipici, perseguendo strade diverse, che contemplan la trasformazione dei contratti di prestatori d'opera in

co.co.co., lo stanziamento di fondi per la specialistica ambulatoriale (ma non abbiamo mai pensato che questa fosse l'unica strada!) e, proponendo i criteri attraverso cui effettuare la trasformazione dei posti da precario, a posti in ruolo.

Nella nostra regione infatti si stanno "smuovendo le acque", dal momento che è stata approvata un'ipotesi di accordo quadro per sanare la situazione di alcuni contratti atipici; allo stato attuale però l'ipotesi riguarda fondamentalmente i colleghi a tempo determinato, (il loro inquadramento in ruolo non comporta aumenti di spesa), lasciando fuori i prestatori d'opera e non definendo bene la situazione dei co.co.co.

L'AUPI ha preso contatti con gli altri sindacati :sia quelli di categoria, anch'essi esclusi nella trattativa sui precari dagli Organismi regionali, sia i confederali, al fine di esprimere una strategia unica,organizzando un incontro a cui hanno partecipato i segretari regionali del sindacato CIMO, della CGIL, della CISL e della UIL.

In tale sede sono emersi alcuni nodi cruciali che determinano la necessità di:

Individuare un percorso graduale di immissione in ruolo di tempi determinati e Co.Co.Co., in considerazione dei vincoli economici individuati dalle diverse finanziarie.

Stabilire le modalità attraverso cui "sanare" i Co.Co.Co e i tempi determinati (concorsi, graduatorie, ecc...)

Decidere la strada che consenta ai prestatori d'opera, (che sono la maggioranza degli psicologi precari e non vengono presi in considerazione dall'ipotesi di accordo quadro), di essere assunti come dipendenti. Questa problematica appare come la più complessa e difficile da risolvere. È evidente la necessità di trasformare questi contratti da libero-professionali con partita IVA a Co.Co.Co., ma occorre stabilire dei criteri precisi per delimitare il numero dei "sanati", dal momento che i prestatori d'opera sono troppo numerosi e talvolta effettuano solo pochissimi accessi (o ore a seconda del contratto) al mese.

Sulle suddette criticità sono emerse posizioni differenziate, sulle quali ci incontreremo di nuovo fra breve,anche perché i sindacati confederali hanno espresso la necessità di vedersi in separata sede per elaborare una loro posizione unitaria.

Spero che questa informativa possa essere un utile contributo al dibattito già presente nel Direttivo Nazionale sulla questione degli psicologi "non strutturati", ma vorrei soprattutto assicurare i colleghi precari che ci stiamo impegnando seriamente e a 360 gradi per sanare le situazioni di contratto atipico,anche se le forme e le strategie in cui tale impegno si concretizza sono già sotto i loro occhi, e nascono da un direttivo regionale di cui sono parte integrante.

*ASUR: Azienda Sanitaria Unica Regionale.

La Legge Regionale n.13 del 20 giugno 2003, stabilisce nelle Marche la costituzione di un'unica azienda sanitaria regionale ,avente personalità giuridica propria, articolata in 13 Zone Territoriali corrispondenti alle vecchie ASL, ciascuna con un certo grado di autonomia

Vengono individuate anche due Aziende ospedaliere autonome.

**Le diverse schede, elaborate dalla sottoscritta, sono accluse in allegato, e comprendono anche uno strumento di rilevazione delle liste d'attesa.

***Il report allegato sulla situazione degli psicologi della Sanità delle Marche è stato elaborato dalla Direzione Sanitaria dell'ASUR, che ha inviato alle direzioni delle Zone le schede di rilevazione, mentre il nostro Sindacato spediva a ciascuno psicologo il medesimo materiale e, in aggiunta, la scheda sulle liste d'attesa. La doppia rilevazione serviva per un controllo incrociato e per conoscere la situazione delle liste d'attesa per le nostre prestazioni. Relativamente a quest'ultimo aspetto non è stato elaborato report.

TABELLA 1 - Totale (Personale dipendente e non dipendente)

| Zona Territoriale | Maschi | % Maschi | Femmine | % Femmine | Totale | Note |
|--------------------|-----------|-------------|------------|-------------|------------|---|
| ZT 1 | 2 | 8,0 | 23 | 92,0 | 25 | |
| ZT 2 | 7 | 41,2 | 10 | 58,8 | 17 | (di cui 1 unità comandata, ma senza specificazioni) |
| ZT 3 | 1 | 4,5 | 21 | 95,5 | 22 | |
| ZT 4 | 0 | 0,0 | 9 | 100,0 | 9 | (più 1 unità "comandata" c/o ZT 7) |
| ZT 5 | 1 | 9,1 | 10 | 90,9 | 11 | |
| ZT 6 | 1 | 11,1 | 8 | 88,9 | 9 | |
| ZT 7 | 16 | 28,1 | 41 | 71,9 | 57 | (di cui 2 comandati: 1 da ZT 4; 1 dalla Regione) |
| ZT 8 | 1 | 11,1 | 8 | 88,9 | 9 | (di cui 1 Pedagoga) |
| ZT 9 | 2 | 16,7 | 10 | 83,3 | 12 | |
| ZT 10 | 2 | 28,6 | 5 | 71,4 | 7 | |
| ZT 11 | 3 | 20,0 | 12 | 80,0 | 15 | |
| ZT 12 | 2 | 20,0 | 8 | 80,0 | 10 | |
| ZT 13 | 5 | 33,3 | 10 | 66,7 | 15 | |
| Totale ASUR | 43 | 19,7 | 175 | 80,3 | 218 | |

TABELLA 2 - Personale dipendente

| Zona Territoriale | Maschi | % Maschi | Femmine | % Femmine | Totale personale dipendente |
|--------------------|-----------|-------------|------------|-------------|-----------------------------|
| ZT 1 | 1 | 11,1 | 8 | 88,9 | 9 |
| ZT 2 | 3 | 37,5 | 5 | 62,5 | 8 |
| ZT 3 | 1 | 10,0 | 9 | 90,0 | 10 |
| ZT 4 | 0 | 0,0 | 7 | 100,0 | 7 |
| ZT 5 | 1 | 9,1 | 10 | 90,9 | 11 |
| ZT 6 | 1 | 20,0 | 4 | 80,0 | 5 |
| ZT 7 | 12 | 44,4 | 15 | 55,6 | 27 |
| ZT 8 | 1 | 11,1 | 8 | 88,9 | 9 |
| ZT 9 | 1 | 9,1 | 10 | 90,9 | 11 |
| ZT 10 | 0 | 0,0 | 3 | 100,0 | 3 |
| ZT 11 | 3 | 23,1 | 10 | 76,9 | 13 |
| ZT 12 | 0 | 0,0 | 4 | 100,0 | 4 |
| ZT 13 | 4 | 33,3 | 8 | 66,7 | 12 |
| Totale ASUR | 28 | 21,7 | 101 | 78,3 | 129 |

TABELLA 3 - Personale non strutturato

| Zona Territoriale | Maschi | % Maschi | Femmine | % Femmine | Totale personale non dipendente |
|--------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|---------------------------------|
| ZT 1 | 1 | 6,3 | 15 | 93,8 | 16 |
| ZT 2 | 4 | 44,4 | 5 | 55,6 | 9 |
| ZT 3 | 0 | 0,0 | 12 | 100,0 | 12 |
| ZT 4 | 0 | 0,0 | 2 | 100,0 | 2 |
| ZT 5 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 |
| ZT 6 | 0 | 0,0 | 4 | 100,0 | 4 |
| ZT 7 | 4 | 13,3 | 26 | 86,7 | 30 |
| ZT 8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 |
| ZT 9 | 1 | 100,0 | 0 | 0,0 | 1 |
| ZT 10 | 2 | 50,0 | 2 | 50,0 | 4 |
| ZT 11 | 0 | 0,0 | 2 | 100,0 | 2 |
| ZT 12 | 2 | 33,3 | 4 | 66,7 | 6 |
| ZT 13 | 1 | 33,3 | 2 | 66,7 | 3 |
| Totale ASUR | 15 | 16,9 | 74 | 83,1 | 89 |

TABELLA 4 - Personale dipendente (full-time e part-time): numerosità, ore di attività; valori assoluti e percentuali

| Zona Territoriale | Personale totale | Personale FT | Totale ore personale FT | % Personale FT sul totale del personale | Personale PT | Totale ore personale PT | % Personale dipendente sul totale | % Personale non dipendente sul totale |
|--------------------|------------------|--------------|-------------------------|---|--------------|-------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|
| ZT 1 | 25 | 9 | 342 | 36,0 | | | 36,0 | 64,0 |
| ZT 2 | 17 | 8 | 304 | 47,1 | | | 47,1 | 52,9 |
| ZT 3 | 22 | 10 | 380 | 45,5 | | | 45,5 | 54,5 |
| ZT 4 | 9 | 7 | 266 | 77,8 | | | 77,8 | 22,2 |
| ZT 5 | 11 | 11 | 418 | 100,0 | | | 100,0 | 0,0 |
| ZT 6 | 9 | 5 | 190 | 55,6 | | | 55,6 | 44,4 |
| ZT 7 | 57 | 25 | 950 | 43,9 | 2 | 44 | 47,4 | 52,6 |
| ZT 8 | 9 | 9 | 342 | 100,0 | | | 100,0 | 0,0 |
| ZT 9 | 12 | 11 | 418 | 91,7 | | | 91,7 | 8,3 |
| ZT 10 | 7 | 3 | 114 | 42,9 | | | 42,9 | 57,1 |
| ZT 11 | 15 | 13 | 494 | 86,7 | | | 86,7 | 13,3 |
| ZT 12 | 10 | 3 | 114 | 30,0 | 1 | 19 | 40,0 | 60,0 |
| ZT 13 | 15 | 12 | 456 | 80,0 | | | 80,0 | 20,0 |
| Totale ASUR | 218 | 126 | 4788 | 57,8 | 3 | 63 | 59,2 | 40,8 |

TABELLA 5 - Personale dipendente (full-time e part-time): Posizioni dirigenziali; valori assoluti e percentuali

| Zona Territoriale | Personale totale | Totale personale dipendente | DP | % DP su tot. Personale dipendente | AS | % AS su tot. Personale dipendente | SS | % SS su tot. Personale dipendente | SC | % SC su tot. Personale dipendente | Non specificato | % Non specificato su tot. Personale dipendente |
|--------------------|------------------|-----------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------|-----------------------------------|----------|-----------------------------------|-----------------|--|
| ZT 1 | 25 | 9 | 0 | 0,0 | 9 | 100,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| ZT 2 | 17 | 8 | 1 | 12,5 | 6 | 75,0 | 0 | 0,0 | 1 | 12,5 | 0 | 0,0 |
| ZT 3 | 22 | 10 | 1 | 10,0 | 7 | 70,0 | 2 | 20,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| ZT 4 | 9 | 7 | 2 | 28,6 | 4 | 57,1 | 1 | 14,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| ZT 5 | 11 | 11 | 0 | 0,0 | 10 | 90,9 | 1 | 9,1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| ZT 6 | 9 | 5 | 5 | 100,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| ZT 7 | 57 | 27 | 17 | 63,0 | 3 | 11,1 | 7 | 25,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| ZT 8 | 9 | 9 | 0 | 0,0 | 3 | 33,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 6 | 66,7 |
| ZT 9 | 12 | 11 | 3 | 27,3 | 4 | 36,4 | 4 | 36,4 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| ZT 10 | 7 | 3 | 2 | 66,7 | 0 | 0,0 | 1 | 33,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| ZT 11 | 15 | 13 | 0 | 0,0 | 10 | 76,9 | 1 | 7,7 | 1 | 7,7 | 1 | 7,7 |
| ZT 12 | 10 | 4 | 1 | 25,0 | 3 | 75,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| ZT 13 | 15 | 12 | 5 | 41,7 | 3 | 25,0 | 2 | 16,7 | 2 | 16,7 | 0 | 0,0 |
| Totale ASUR | 218 | 129 | 37 | 28,7 | 62 | 48,1 | 19 | 14,7 | 4 | 3,1 | 7 | 5,4 |

TABELLA 6 - Personale non dipendente: tipologie contrattuali; valori assoluti e percentuali

| Zona Territoriale | Totale Personale non dipendente | di cui Co | Ore totali Co | di cui Po | Ore totali Po | di cui Altro | Ore totali Altro | Dettagli ¹ | Ore settimanali totali erogate dai non dipendenti (in 10 ZT) | Media per Zona |
|--------------------|---------------------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|--------------|------------------|------------------------|--|---------------------------------------|
| ZT 1 | 16 | 0 | | 0 | | 16 | 187,7 | ore settimanali totali | 187,7 | 111,67 |
| ZT 2 | 9 | 0 | | 9 | 4.228 | 0 | | ore aggregate totali | | sottogruppo psicologi considerati |
| ZT 3 | 12 | 12 | 11.536 | 0 | | 0 | | ore aggregate totali | | 64 |
| ZT 4 | 2 | 1 | 34 | 1 | 30 | 0 | | ore settimanali totali | 64,0 | media ore per contratto (settimanali) |
| ZT 5 | 0 | 0 | | 0 | | 0 | | ore settimanali totali | 0,0 | 17,45 |
| ZT 6 | 4 | 1 | 6 | 3 | 81 | 0 | | ore settimanali totali | 87,0 | |
| ZT 7 | 30 | 0 | | 25 | 300 | 5 | 172 | ore settimanali totali | 472,0 | |
| ZT 8 | 0 | 0 | | 0 | | 0 | | ore settimanali totali | 0,0 | |
| ZT 9 | 1 | 1 | 18 | 0 | | 0 | | ore settimanali totali | 18,0 | |
| ZT 10 | 4 | 0 | | 0 | | 4 | 2700 | ore aggregate totali | | |
| ZT 11 | 2 | 0 | | 0 | | 2 | 76 | ore settimanali totali | 76,0 | |
| ZT 12 | 6 | 0 | | 6 | 146 | 0 | | ore settimanali totali | 146,0 | |
| ZT 13 | 3 | 2 | 36 | 1 | 30 | 0 | | ore settimanali totali | 66,0 | |
| Totale ASUR | 89 | 17 | | 45 | | 27 | | | 1116,7 | |

¹ Non è possibile determinare il volume complessivo né la media settimanale di ore di attività per le 13 Zone, in quanto 3 di esse hanno presentato il monte orario previsto dai contratti senza specificare la durata degli stessi.

TABELLA 7 - Psicologi per collocazione lavorativa

| Zona Territoriale | Distr. | UMEA | UMEE | Psich. | SerT | Osped. | Formaz. | Qualità | Altro | casi con doppia segnalazione | casi con tripla segnalazione | dato mancante | Totale |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|------------------------------|------------------------------|---------------|------------|
| ZT 1 | 7 | 0 | 5 | 7 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 25 |
| ZT 2 | 5 | 0 | 0 | 6 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 17 |
| ZT 3 | 11 | 0 | 1 | 5 | 3 | 6 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 | 1 | 22 |
| ZT 4 | 4 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| ZT 5 | 4 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| ZT 6 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 9 |
| ZT 7 | 25 | 1 | 3 | 7 | 13 | 8 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 57 |
| ZT 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 9 |
| ZT 9 | 0 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 12 |
| ZT 10 | 3 | 1 | 1 | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 7 |
| ZT 11 | 5 | 2 | 5 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 |
| ZT 12 | 4 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 10 |
| ZT 13 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 | 1 | 15 |
| Totale ASUR | 74 | 11 | 21 | 41 | 44 | 20 | 3 | 0 | 8 | 10 | 3 | 13 | 218 |

La ZT 2 specifica che la collocazione lavorativa dello Psicologo segnalato alla voce "altro" è l'URP.

La ZT 12 specifica che i 4 Psicologi in organico collocati presso il Distretto prestano la propria attività nel

TABELLA 8 - Psicologi per settori di attività

| Zona Territoriale | Mat-inf | Formaz | Disabil. | Sal.men. | Dipend | Osped | URP | Qualità | Altro | Casi con doppia segnalazione | Casi con tripla segnalazione | Dati mancanti |
|--------------------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|------------------------------|------------------------------|---------------|
| ZT 1 | 7 | 0 | 6 | 8 | 7 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 |
| ZT 2 | 4 | 0 | 4 | 6 | 5 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0 | 0 |
| ZT 3 | 6 | 1 | 4 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 12 |
| ZT 4 | 4 | 0 | 5 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 |
| ZT 5 | 4 | 1 | 4 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 6 | 4 | 0 | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| ZT 7 | 20 | 1 | 9 | 8 | 11 | 9 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 |
| ZT 8 | 5 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 3 |
| ZT 9 | 3 | 0 | 1 | 3 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 10 | 1 | 0 | 1 | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 |
| ZT 11 | 8 | 0 | 8 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 7 | 7 | 4 | 0 |
| ZT 12 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| ZT 13 | 5 | 0 | 4 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Totale ASUR | 71 | 3 | 51 | 44 | 40 | 12 | 1 | 0 | 14 | 31 | 5 | 23 |

ZT 2 altro = oncologia

ZT 8 altro = area demenze

TABELLA 9 - Numero posti di Psicologo previsti nella dotazione organica e numero posti effettivi, anni 2000 e 2005

| Zona Territoriale | 2000 | | | | 2005 | | | | differenze tra previsioni di organico e composizione effettiva | |
|--------------------|--------------------|-------------|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--|-------------|
| | FT organico | PT organico | FT effettivo | PT effettivo | FT organico | PT organico | FT effettivo | PT effettivo | 2000 | 2005 |
| ZT 1 | 13 | 0 | 11 | 0 | 13 | 0 | 9 | 0 | -2 | -4 |
| ZT 2 | dati non pervenuti | | | | | | | | | |
| ZT 3 | 12 | 0 | 11 | 0 | 12 | 0 | 10 | 0 | -1 | -2 |
| ZT 4 | 8 | 0 | 8 | 0 | 8 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 5 | 15 | 0 | 12 | 0 | 15 | 0 | 12 | 0 | -3 | -3 |
| ZT 6 | 6 | 0 | 5 | 0 | 6 | 0 | 5 | 0 | -1 | -1 |
| ZT 7 | 25 | 0 | 21 | 0 | 25 | 0 | 27 | 0 | -4 | 2 |
| ZT 8 | 8 | 0 | 7 | 0 | 8 | 0 | 8 | 0 | -1 | 0 |
| ZT 9 | 12 | 0 | 11 | 0 | 11 | 0 | 11 | 0 | -1 | 0 |
| ZT 10 | 4 | 0 | 4 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 11 | 13 | 0 | 13 | 0 | 13 | 0 | 13 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 12 | 5 | 0 | 3 | 0 | 5 | 0 | 3 | 1 | -2 | -2 (+ 1 PT) |
| ZT 13 | 10 | 0 | 7 | 0 | 13 | 0 | 12 | 0 | -3 | -1 |
| Totale ASUR | 131 | 0 | 113 | 0 | 132 | 0 | 121 | 1 | -18 | -11 |

incremento personale effettivo 8 (+ 1 PT) 5 Psicologi della COOS Marche
 incremento previsione organica 1

ZT4: di cui 1 unità in comando c/o ZT7

ZT 7: di cui 1 unità in comando da ZT4

ZT 7 non segnala 2 part time (di cui 1 comandato da Regione)

TABELLA 10 - Dipartimenti di appartenenza formale

| Zona Territoriale | Distretto | DDP | DSM | Psichiatria | NPI | Territorio | Funzioni di staff | Cura adulti, anziani | Ospedale | DMI | CUAD | Non specificato | Sommatoria voci precedenti | Casi di doppia segnalazione sul totale | Personale totale |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|----------|------------|-------------------|----------------------|----------|----------|-----------|-----------------|----------------------------|--|------------------|
| ZT 1 | 11 | 7 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 | 0 | 25 |
| ZT 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | 17 | 0 | 17 |
| ZT 3 | 0 | 2 | 5 | 0 | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 10 | 23 | 1 | 22 |
| ZT 4 | 5 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 9 |
| ZT 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 11 | 0 | 11 |
| ZT 6 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 9 |
| ZT 7 | 28 | 13 | 16 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 58 | 1 | 57 |
| ZT 8 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 9 |
| ZT 9 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 4 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 12 | 0 | 12 |
| ZT 10 | 2 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 1 | 7 |
| ZT 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 0 | 15 |
| ZT 12 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 | 10 |
| ZT 13 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 12 | 0 | 15 | 0 | 15 |
| Totale ASUR | 46 | 27 | 44 | 3 | 5 | 39 | 1 | 1 | 2 | 4 | 12 | 37 | 221 | 3 | 218 |

TABELLA 11 - Unità Operative di appartenenza formale (1/3)

| Zona Territoriale | Distretto | Cure primarie in età evolutiva | Tutela minori | Percorso | NPI | UMEE | Handicap | Agenzia unica per la disabilità | Dipendenze patologiche | Casa circondariale | Psicologia SM PS | SPDC |
|--------------------|-----------|--------------------------------|---------------|----------|----------|----------|----------|---------------------------------|------------------------|--------------------|------------------|----------|
| ZT 1 | 0 | 0 | 6 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | 1 | 0 | 0 |
| ZT 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 3 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| ZT 4 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 6 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 18 | 2 | 7 | 0 |
| ZT 8 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 9 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| ZT 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 11 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 13 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale ASUR | 38 | 5 | 6 | 4 | 5 | 2 | 9 | 1 | 24 | 4 | 7 | 2 |

TABELLA 11 - Unità Operative di appartenenza formale (2/3)

| Zona Territoriale | Salute mentale | Ser.T | Hospice | Consultorio | URP | Ospedale | Unità ambulatoriale dipendenze | Strutture semiresidenziali | RSA | Ufficio formazione |
|--------------------|----------------|-----------|----------|-------------|----------|----------|--------------------------------|----------------------------|----------|--------------------|
| ZT 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 4 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 6 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 7 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 8 | 10 | 1 | 0 | 1 |
| ZT 8 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 9 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 11 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ZT 12 | 2 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| ZT 13 | 2 | 4 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale ASUR | 8 | 22 | 1 | 9 | 1 | 8 | 10 | 1 | 1 | 1 |

TABELLA 11 - Unità Operative di appartenenza formale (3/3)

| Zona Territoriale | Psichiatria | Neurologia | Direzione Generale/ Staff | Direzione sanitaria (Ospedale) | Non specificato | Sommatoria voci precedenti | Casi di doppia segnalazione sul totale | Personale totale |
|--------------------|-------------|------------|---------------------------|--------------------------------|-----------------|----------------------------|--|------------------|
| ZT 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 25 | 0 | 25 |
| ZT 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 17 | 0 | 17 |
| ZT 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 7 | 23 | 1 | 22 |
| ZT 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 9 |
| ZT 5 | 0 | 1 | 1 | 0 | 7 | 11 | 0 | 11 |
| ZT 6 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 9 |
| ZT 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 57 | 0 | 57 |
| ZT 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 9 |
| ZT 9 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 12 | 0 | 12 |
| ZT 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 7 | 0 | 7 |
| ZT 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 0 | 15 |
| ZT 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 | 10 |
| ZT 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 0 | 15 |
| Totale ASUR | 3 | 1 | 2 | 2 | 42 | 219 | 1 | 218 |

Raccolta dati sulla situazione degli psicologi impegnati nell'A.S.U.R.

Zona territoriale n. _____ di _____

| Cognome | Nome | Dipend | | Non dipend | | | Posiz.dirigenz. | | | Appartenenza formale | | Collocazione lavorativa | | | | | Settori attività in cui si è effettivamente impegnati | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|------|--------|-----|------------|-----|-------|-----------------|-----|-----|----------------------|----|-------------------------|--------|------|------|--------|---|--------|--------|---------|-------|---------|--------|----------|----------|--------|-------|-----|---------|-------|--|
| | | FT | PT | Co | Po | Altro | DP | AS | SS | SC | UO | Dipartimento | Distr. | UMEA | UMEE | Psich. | SerT | Osped. | Formaz | Qualità | Altro | Mat-inf | Formaz | Disabil. | Sal.men. | Dipend | Osped | URP | Qualità | Altro | |
| Ore | Ore | Ore | Ore | Ore | Ore | Ore | Ore | Ore | Ore | Ore | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tot. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Legenda:
 FT Tempo pieno **Indicazioni:** Scrivere denominazione **Indicazioni:** Mettere solo una croce X per riga **Indicazioni:** Mettere anche più croci X per ogni riga
 PT Tempo parziale (dipendente)
 Co Contratto di collabor. coord. continuativa
 Po Contratto di prestazione d'opera
 Alt Altro (specificare) _____
 Indicare il numero di ore indicate nel contratto

Legenda:
 DP Dirigenza professionale
 AS Alta specializzazione
 SS Dirigente struttura semplice
 SC Dirigente struttura complessa
 Mettere, se pertinente, solo una croce X per riga

“La violenza e i maltrattamenti contro le donne dentro e fuori la famiglia” anno 2006

Principali risultati della Indagine Multiscopo Istat sulla sicurezza delle donne

Salvatore Nuzzo

1. Gli obiettivi conoscitivi dell'indagine

La violenza contro le donne è un **problema mondiale** ancora non sufficientemente riconosciuto e denunciato; un fenomeno che **si sviluppa soprattutto nell'ambito dei rapporti familiari e coinvolge donne di ogni estrazione sociale, di ogni livello culturale**, sia pure in forme e proporzioni differenti; un fenomeno che provoca numerosi **danni psico-fisici e gravi conseguenze sulla salute mentale**, e che **comporta alti costi emotivi e socio-economici** alle donne in primo luogo e alle comunità in cui vivono.

È largamente diffusa l'opinione che la violenza alle donne interessi prevalentemente strati sociali emarginati, soggetti patologici, famiglie multiproblematiche. In realtà è un fenomeno che appartiene tanto alla “normalità” quanto alla patologia e riguarda uomini e donne di tutti gli strati sociali: esiste in tutti i Paesi, attraversa tutte le culture, le classi, le etnie, i livelli di istruzione e di reddito e tutte le fasce di età.

La conferenza mondiale delle Nazioni Unite (Vienna, 1993) definisce la **violenza contro le donne** “*qualsiasi atto di violenza di genere che comporta, o è probabile che comporti, una sofferenza fisica, sessuale o psicologica o una qualsiasi forma di sofferenza alla donna, comprese le minacce di tali violenze, forme di coercizione o forme arbitrarie di privazione della libertà personale sia che si verifichino nel contesto della vita privata che di quella pubblica*”. Il Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'Istat, dal 2001, hanno stipulato una Convenzione per la realizzazione di un'indagine *ad hoc*, che si pone come obiettivo prioritario la **conoscenza del fenomeno della violenza contro le donne in Italia** in tutte le sue diverse forme, in termini di prevalenza e incidenza, di caratteristiche di coloro che ne sono coinvolti e delle conseguenze per la vittima. Più in particolare, l'indagine si propone di rilevare e descrivere:

- l'estensione e le caratteristiche del fenomeno della violenza extrafamiliare e della violenza domestica e quindi il numero, la dinamica e le peculiarità dei diversi episodi di violenza;

- il periodo in cui si è verificata la violenza, ad esempio nel corso della vita o nei 12 mesi;
- le caratteristiche delle vittime, la loro reazione all'episodio di violenza e le conseguenze fisiche, psicologiche ed economiche delle violenze che hanno subito;
- le caratteristiche degli autori delle violenze, con particolare attenzione agli autori delle violenze in famiglia;
- l'incidenza del sommerso, ovvero il numero oscuro delle violenze e i motivi per cui esse vengono denunciate o meno;
- i contesti della vita quotidiana in cui queste violenze si verificano;
- la dinamica dell'evento e la storia della relazione di coppia nei casi in cui la violenza è agita in famiglia o, comunque, da un partner della donna;
- i possibili fattori di rischio e quelli protettivi a livello individuale e sociale;
- i costi sociali della violenza, riconducibili direttamente e indirettamente alla donna e agli eventuali figli, al maltrattante e alla società, misurati attraverso alcune ricadute negative come l'impossibilità della vittima di condurre le normali attività quotidiane, di lavorare, l'utilizzo dei servizi sociali e sanitari, o i costi direttamente sostenuti per far fronte ai danni conseguenti alla violenza (spese per cure mediche o psicologiche, per danni materiali o di tipo legale), nonché alcune informazioni attinenti i possibili costi legati all'iter giudiziario;
- la violenza subita prima dei 16 anni.

2. La tecnica di indagine

L'indagine, i cui dati finali sono stati presentati il 21 febbraio 2007, è stata condotta telefonicamente con l'ausilio del computer (CATI), dal gennaio all'ottobre 2006 su un **campione di 25.000 donne** in età compresa **tra 16 e 70 anni**, residenti in Italia.

Durante la rilevazione sono state coinvolte 64 intervistatrici, che hanno operato con turni di lavoro tali da garantire un buon *turn over* e limitare la pressione psicologica con i conseguenti rischi di *burn out*.

La complessità dell'indagine ha richiesto una lunga fase di progettazione con *focus group*, indagini qualitative, interviste a testimoni privilegiati, pretest e indagini pilota prima di poter giungere a definire la migliore versione del questionario e la metodologia più adeguata a rilevare la violenza nel contesto italiano. Sono stati condotti 9 *focus group*, con le operatrici dei Centri Antiviolenza, le vittime di violenza, le operatrici telefoniche e con altre donne in età 18-70 anni non facenti parti dei precedenti gruppi.

La progettazione ha riguardato la possibilità di definire e meglio comprendere, da un lato, alcuni contenuti oggetto di analisi, come la violenza psicologica, la violenza economica, i fattori di rischio, le conseguenze della violenza, il contesto sociale e gli stereotipi sulla violenza, dall'altro alcuni aspetti metodologici, come il disegno del questionario e il *wording*, la modalità migliore di avvicinarsi alla donna, le caratteristiche delle intervistatrici, la loro formazione, il monitoraggio di qualità del processo e il contesto dell'intervista.

3. Il Questionario

Per poter correttamente rilevare il numero delle violenze fisiche e sessuali che l'intervistata ha subito nel periodo di tempo di riferimento è stata utilizzata la cosiddetta *tecnica dello screening*, che consiste nel sottoporre all'intervistata una batteria di domande sulla tipologia e sul numero di comportamenti violenti subiti in un determinato periodo di tempo, senza richiedere, al momento, altre notizie di dettaglio.

La tecnica dello *screening* privilegia, infatti, l'enumerazione degli eventi, facendo concentrare l'intervistata sulla loro frequenza piuttosto che sulla loro descrizione. La rilevazione dei dettagli del loro accadimento avviene solo dopo la loro enumerazione, in apposite sezioni di approfondimento.

Le domande tendono a descrivere episodi, esempi, eventi di vittimizzazione in cui l'intervistata si può riconoscere se li ha vissuti. La scelta metodologica condivisa anche nelle ricerche condotte a livello internazionale è stata dunque quella di non parlare di "violenza fisica" o "violenza sessuale", ma di descrivere concretamente atti e/o comportamenti in modo da rendere più facile alle donne aprirsi e l'emersione delle diverse tipologie di violenza.

Il dettaglio e la minuziosità con cui si chiede alle donne se hanno subito violenza, presentando loro diverse possibili situazioni, luoghi e autori della violenza, rappresenta una scelta strategica per aiutare le vittime a ricordare eventi subiti anche molto indietro nel tempo e diminuire in tal modo una possibile sottostima del fenomeno. Sottostima che può essere determinata anche dal fatto che

a volte le donne non riescono a riconoscersi come vittime e non hanno maturato una consapevolezza riguardo alle violenze subite mentre possono più facilmente riconoscere singoli fatti ed episodi effettivamente accaduti.

Per mettere maggiormente a proprio agio le donne e permettere di parlare con maggiore tranquillità della violenza subita, le domande sul partner attuale sono state messe in sequenza dopo la sezione sulla violenza da non partner, cioè da parenti, colleghi, amici, conoscenti ed estranei.

4. Tipologie di violenza e definizioni

L'indagine Multiscopo sulla sicurezza delle donne - condotta dall'Istat e finanziata dal Ministero per i Diritti e per le Pari Opportunità con i fondi del Programma Operativo Nazionale "Sicurezza" e "Azioni di sistema" del Fondo Sociale Europeo - ha misurato tre diversi tipi di violenza contro le donne: *fisica, sessuale e psicologica, dentro la famiglia* (da partner o ex partner) e *fuori dalla famiglia* (da sconosciuto, conoscente, amico, collega, amico di famiglia, parente ecc.).

La **violenza fisica** è graduata dalle forme più lievi a quelle più gravi: la minaccia di essere colpita fisicamente, l'essere spinta, afferrata o stratonata, l'essere colpita con un oggetto, schiaffeggiata, presa a calci, a pugni o a morsi, il tentativo di strangolamento, di soffocamento, ustione e la minaccia con armi.

La **violenza sessuale** comprende le situazioni in cui la donna è costretta a fare o a subire contro la propria volontà atti sessuali di diverso tipo: stupro, tentato stupro, molestia fisica sessuale, rapporti sessuali con terzi, rapporti sessuali non desiderati subiti per paura delle conseguenze, attività sessuali degradanti e umilianti. L'Indagine non ha rilevato le molestie verbali, il pedinamento, gli atti di esibizionismo e le telefonate oscene.

La **violenza psicologica** è stata rilevata attraverso una batteria di 20 domande raggruppabili sinteticamente secondo cinque forme prevalenti: l'*isolamento*, il *controllo*, la *violenza economica*, la *svalorizzazione* e le *intimidazioni*. Sono forme di isolamento le limitazioni nel rapporto con la famiglia di origine o gli amici, l'impedimento o il tentativo di impedimento di lavorare e studiare. Il controllo è quel comportamento del partner che tende a imporre alla donna come vestirsi o pettinarsi, che la segue, la spia o si arrabbia se parla con un altro uomo. Per violenza economica si intende l'impedimento di conoscere il reddito familiare o di usare il proprio denaro. La svalorizzazione comprende le umiliazioni, offese e denigrazioni anche in pubblico, le critiche per l'aspetto esteriore e per

come la donna si occupa della casa e dei figli. Le intimidazioni sono veri e propri ricatti, minacce di distruggere oggetti della donna, di fare del male ai figli, alle persone care o agli animali, nonché la minaccia di suicidio.

È ovvio che le tre categorie considerate non si escludono a vicenda, anzi spesso convergono e si applicano allo stesso caso, traducendosi tutte in una coercizione e riduzione della libertà della donna.

4. I principali risultati della violenza dentro e fuori la famiglia

L'Indagine consente di stimare in **6 milioni 743 mila** le donne tra i 16 e i 70 anni che hanno subito una violenza fisica o sessuale **nel corso della vita** (il 31,9% della classe di età considerata). **5 milioni di donne hanno subito violenze sessuali** (23,7%), **3 milioni 961 mila violenze fisiche** (18,8%). Circa **1 milione di donne ha subito stupri o tentati stupri** (4,8%).

Numeri davvero forti e raccapriccianti se andiamo anche oltre le cifre e proviamo a considerare - come da Psicologi sappiamo fare - i vissuti, i traumi, i drammi, i silenzi, le ansie, le amarezze, la sofferenza in carne ed ossa.

Il 14,3% delle donne ha subito almeno una violenza fisica o sessuale dal partner all'interno del rapporto di coppia attuale. Se si considerano anche le donne che hanno subito almeno una violenza fisica o sessuale da un ex partner la percentuale arriva al 17,3%. Il 24,7% delle donne ha subito violenze da un altro uomo. Se **la violenza fisica è più di frequente opera dei partner** (12% contro 9,8%), l'inverso accade per la violenza sessuale (6,1% contro 20,4%), soprattutto per il peso delle molestie sessuali.

La differenza, infatti, è quasi nulla per gli stupri e i tentati stupri.

Le donne che hanno subito violenza domestica nel corso della vita sono soprattutto **separate o divorziate** (45,6%), seguite dalle **nubili** (17,8%), dalle **coniugate** (10,4%) e dalle **vedove** (9,8%). **Negli ultimi 12 mesi** il numero delle donne vittime di violenza ammonta a **1 milione e 150 mila** (5,4%). In questo caso sono le **giovani dai 16 ai 24 anni** (16,3%) e **dai 25 ai 24 anni** (7,9%) a presentare i tassi più alti. Il 3,5% delle donne ha subito violenza sessuale, il 2,7% fisica. Lo 0,3%, pari a 74 mila donne, ha subito stupri o tentati stupri. La violenza domestica ha colpito il 2,4% delle donne, quella al di fuori delle mura domestiche il 3,4%. Considerando la distribuzione territoriale, i valori più elevati si evi-

denziano per le **residenti nel Nord-est, nel Nord-ovest e nel Centro** e per quelle dei **centri metropolitani** (42,0%), mentre i tassi più bassi riguardano le donne con età compresa tra 55 e 70 anni, con licenza elementare o media, le casalinghe, le ritirate dal lavoro e le **residenti nel Sud e nelle Isole**.

Ma il Rapporto Istat avverte di prendere con cautela le differenze nel rischio perché possono nascondere diversità nella disponibilità delle donne a parlare del tema, nella consapevolezza nell'identificare gli episodi di violenza, nella maggiore capacità di rivelarli.

Le donne subiscono più forme di violenza sia dai partner che da altri uomini: amici, parenti, datori e colleghi di lavoro, conoscenti e sconosciuti. Un terzo delle vittime subisce atti di violenza sia fisica che sessuale. **La maggioranza delle vittime ha subito più episodi di violenza. La violenza ripetuta avviene più frequentemente da parte del partner che dal non partner** (67,1% contro 52,9%). Il picco è raggiunto nel caso della violenza sessuale da partner attuale (91,1% di violenza ripetuta).

Tra tutte le violenze fisiche rilevate, le modalità violente più diffuse sono: l'essere spinta, stratonata, afferrata, l'aver avuto storto un braccio o i capelli tirati (56,7%); l'essere minacciata di essere colpita fisicamente (52,0%); l'essere schiaffeggiata, presa a calci, pugni o morsi (36,1%); l'essere colpita con oggetti (24,6%). Segue l'uso o la minaccia di usare pistola o coltelli (8,1%) o il tentativo di strangolamento o soffocamento e ustione (5,3%).

Tra tutte le forme di violenze sessuali, le più diffuse sono le **molestie fisiche**, ovvero l'essere stata toccata sessualmente contro la propria volontà (79,5%), l'aver avuto rapporti sessuali non desiderati vissuti come violenza (19,0%), il tentato stupro (14,0%), lo stupro (9,6%) e i rapporti sessuali degradanti ed umilianti (6,1%).

2 milioni 938 mila donne hanno subito violenza fisica o sessuale dal partner attuale o dall'ex partner, esattamente il 14,3% delle donne che hanno o hanno avuto un partner nel corso della vita. **Di queste, il 5,8% ha subito la violenza sia dal partner attuale sia da un partner con cui stava in precedenza.**

La violenza è in primo luogo fisica (12%) ma anche quella sessuale raggiunge livelli non indifferenti con il 6,1%; stupri (336 mila casi) e tentati stupri (267 mila) da parte del partner hanno colpito il 2,4% delle donne. Analizzando distintamente partner ed ex partner emerge che la violenza fisica o sessuale è esercitata nel 7,2% da partner attuale e nel 17,4% da ex partner.

I quozienti degli ex partner, nel corso della vita, sono sistematicamente più elevati di quelli del partner attuale sia per la violenza fisica (5,9% contro il 14,6%) che per quella sessuale (2,5% contro l'8,1%) anche per gli stupri e i tentati stupri (0,5% contro 3,7%). Il dato degli stupri o tentati stupri (2,4%) sale al 3,7% per gli ex partner e al 5,2% per gli ex mariti. L'Istat precisa però che la maggior parte degli ex partner erano comunque partner al momento della violenza.

Tra gli autori della violenza al primo posto si collocano gli ex mariti/ex conviventi (22,4%), seguiti dagli ex fidanzati (13,7%), dai mariti o conviventi attuali (7,5%) e infine dai fidanzati attuali (5,9%). Se si considerano gli ultimi 12 mesi il 2,4% delle donne ha subito violenza in famiglia, l'1,7% violenza fisica, l'1% violenza sessuale.

I partner sono, dunque, responsabili della maggioranza degli stupri nonché dei rapporti sessuali non desiderati, ma subiti per paura delle conseguenze. **Il 69,7% degli stupri, infatti, è opera di partner;** il 17,4% di un conoscente. Solo il 6,2% è stato opera di estranei. **Il rischio di subire uno stupro piuttosto che un tentativo di stupro è tanto più elevato quanto più è stretta la relazione tra autore e vittima.**

Gli sconosciuti commettono soprattutto molestie fisiche sessuali, seguiti da conoscenti, colleghi ed amici. Gli sconosciuti commettono stupri solo nello 0,9% dei casi e tentati stupri nel 3,6% contro, rispettivamente l'11,4% e il 9,1% dei partner.

Le violenze domestiche si consumano prevalentemente in casa della vittima (58,7%), in strada, nella casa del partner o dell'ex partner, e in automobile. La quota delle violenze in strada e in automobile è più elevata per gli ex fidanzati (rispettivamente il 26,9% e il 17,4%) e per i fidanzati (16,6% in strada e 13,3% in automobile).

Sono soprattutto le violenze fisiche ad essere consumate nella casa della vittima, mentre per le violenze sessuali acquistano importanza anche l'automobile (16,7%) e la casa dell'aggressore (14,2%).

Sono più colpite da violenza domestica le donne il cui partner è violento anche all'esterno della famiglia. I maggiori fattori di rischio della violenza in famiglia sono associati ad aspetti del comportamento maschile, considerando la violenza da partner attuale.

Sono a più alto rischio le donne che hanno un **partner attuale**

violento fisicamente (35,6% contro 6,5%) o **verbalmente** (25,7% contro 5,3%) al di fuori della famiglia; le donne il cui partner ha **atteggiamenti di svalutazione della propria compagna o di non sua considerazione nel quotidiano** (il tasso di violenza è del 35,9% contro il 5,7%); le donne che hanno un partner che beve al punto di ubriacarsi (18,7% contro il 6,4%), quindi tre volte di più delle altre donne. Il quoziente cresce al 38,6% se il partner si ubriaca tutti i giorni o quasi, e al 38,3% se si ubriaca una o più volte a settimana; i attesta al 30% contro 6% se il partner aveva un padre che picchiava la propria madre o se, a sua volta, è stato maltrattato dai genitori.

La quota di violenti con la propria partner è pari al 30% fra coloro che hanno assistito a violenze nella propria famiglia di origine, al 34,8% fra coloro che l'hanno subita dal padre, al 42,4% tra chi l'ha subita dalla madre e al 6% tra coloro che non hanno subito o assistito a violenze nella famiglia d'origine.

Le violenze domestiche sono in maggioranza gravi. Infatti il 34,5% delle donne ha dichiarato che la violenza subita è stata molto grave e il 29,7% abbastanza grave. Il 21,3% delle donne ha avuto la sensazione che la sua vita fosse in pericolo in occasione della violenza subita. Ma **solo il 18,2% delle donne considera la violenza subita in famiglia un reato,** per il 44% è stato qualcosa di sbagliato e per il 36% solo qualcosa che è accaduto. Anche nel caso di stupro o tentato stupro, solo il 26,5% delle donne lo ha considerato un reato. Il 27,2% delle donne ha subito ferite a seguito della violenza, ferite che nel 24,1% dei casi sono state gravi al punto da richiedere il ricorso a cure mediche.

La letteratura internazionale mostra il legame tra gravidanza e violenza: nel nostro **Paese sono l'11,2% le donne incinte che hanno subito violenza dal partner.** Per il 52,5% di queste, la violenza durante il periodo di gestazione è rimasta uguale e per il 15,9% è diminuita, per il 17,2% è aumentata e per il 13,6% è addirittura iniziata.

Le donne che hanno subito più violenze dai partner nel corso della vita, in quasi la metà dei casi hanno sofferto, a seguito dei fatti subiti, di **perdita di fiducia e autostima** (48,5%), di **sensazione di impotenza** (44,5%), **disturbi del sonno** (41,0%), **ansia** (36,9%), **depressione** (35,1%), **difficoltà di concentrazione** (23,7%), **dolori ricorrenti in diverse parti** (18,5%), **difficoltà a gestire i figli** (14,2%), **idee di suicidio e autolesionismo** (12,1%).

Tuttavia la violenza dal non partner è percepita come meno grave di quella da partner.

Nella quasi totalità dei casi le violenze non sono denunciate. Il sommerso è elevatissimo e raggiunge circa il 96% delle violenze da un non partner e il 93% di quelle da partner. Per gli **stupri** si arriva al **91,6%** e per i **tentati stupri al 94,2%**.

Dunque solo il 7,2% della violenza in famiglia è stata denunciata, il 3,4% negli ultimi 12 mesi. Si denuncia meno la violenza sessuale da partner (4,7%) che la fisica (7,5%). Si denunciano meno i mariti o i fidanzati attuali degli ex mariti ed ex fidanzati anche negli ultimi 12 mesi.

Il tasso di denuncia è basso (12,4%), anche se le donne ne parlano con i familiari. E' invece più elevato nel caso in cui le donne si siano rivolte ad operatori del pronto soccorso (62,3%), ad avvocati, magistrati, polizia, carabinieri (47,6%) ad un medico o infermiere (35,9%). La gravità della violenza non incide su un maggior ricorso alla denuncia. Alla quota delle denunce va aggiunto un 2,5% di donne che hanno subito ripetutamente violenza e che pur non avendo denunciato hanno telefonato al 112 e 113 per ricevere aiuto.

Il silenzio delle vittime è un dato consolidato. E' consistente infatti la quota di donne che **non parla con nessuno delle violenze subite** (33,9% per quelle subite dal partner e 24% per quelle da non partner).

Più di un terzo delle donne, dunque, non ne ha parlato con nessuno. Quando le donne si rivolgono a qualcuno per raccontare la propria esperienza innanzitutto lo fanno con amici (36,9%); con familiari (32,7%); con parenti (9,5%); con magistrati, avvocati, polizia o carabinieri (4,9%); con colleghi di lavoro (4,2%).

Va sottolineato che il 2,8% delle vittime (escluse quelle che hanno subito un solo episodio di minaccia, o che sono state afferrate o spinte una sola volta, o che sono state colpite una sola volta nell'arco della violenza) si è rivolto ai Centri anti violenza o ha contattato altre associazioni di sostegno alle donne.

Le donne che hanno subito violenze da un ex partner tendono a rivolgersi più ad amici (43,2%) e a familiari (36,9%), mentre la gran parte delle donne che hanno subito violenze dal partner attuale non ne parla con nessuno (45,2%). Tra le donne che hanno parlato con qualcuno della violenza subita, il 59,9% ne ha parlato subito, il 16,9% dopo qualche giorno, il 9,2% dopo qualche mese ed il 10,5% dopo uno o più anni. Solo nel caso di violenza sessuale da partner attuale sono più le donne che ne hanno parlato dopo più di un anno che subito (44,3% contro 40,3%).

Anche la maggior parte delle vittime di violenze da non partner non porta alla luce la violenza subita, solo il 4% - ossia 204 mila donne - ha denunciato gli abusi alle forze dell'ordine; al contrario un quarto (1 milione 230 mila donne) delle donne non ne parla con nessuno. Il silenzio è maggiore quando l'autore è una persona che si conosce e l'episodio ha riguardato una violenza sessuale in particolare uno stupro o tentato stupro.

Vengono denunciate maggiormente le violenze fisiche (11%) seguite dagli stupri o tentati stupri (7,1%) e quasi per nulla le molestie sessuali (0,8%). Inoltre sono denunciate di più le violenze effettuate da parenti (8,9%), conoscenti (7,3%), meno quelle di sconosciuti (3,0%) e amici (1,1%).

Pertanto un quarto delle donne non parla con nessuno delle violenze contro un terzo delle violenze domestiche.

Quando le donne si rivolgono a qualcuno per raccontare la propria esperienza innanzitutto lo fanno con un amico/un'amica (41%), un membro della famiglia (32,2%), il partner (23,9%), un collega o un superiore o un compagno (8,6%), un parente (7,2%). Solo il 2,2% si rivolge ad un avvocato o alle forze dell'ordine o alla magistratura e **una quota ancora inferiore ai servizi sociali e sanitari** (l'1,3% a medici o infermieri e **lo 0,8% ad assistenti sociali ed operatori di Consultorio**). È maggiore, rispetto ai casi di violenza domestica, il ricorso ad amici e a colleghi di lavoro, minore il ricorso a parenti.

Le donne scelgono di parlare più frequentemente della violenza con le persone che appartengono allo stesso contesto in cui si è verificata la violenza: se la violenza è subita da amici il 40,2% delle vittime ne parla con amici, se la violenza è opera di colleghi il 30,2% ne parla nell'ambiente di lavoro, con familiari se l'autore è un parente (il 46,4%). Se, invece, la violenza è subita da sconosciuti le vittime ne parlano soprattutto con amici o vicini (il 46,9%) o con un membro della famiglia (il 35,1%).

Nel caso di violenza fisica le donne ne parlano più frequentemente con un membro della famiglia (40,8%) e con amici/vicini (39,9%). Nel caso di stupri o tentati stupri, ne parlano di meno in famiglia (27,4%) e ad amici, e più spesso non si confidano con nessuno (32,4%). Aumenta, in questo caso, il ricorso a personale medico, ad assistenti sociali e al **Consultorio**. Quando l'evento è molto grave si tende a parlarne di più in famiglia, ma anche con medici, avvocati o magistrati o le forze dell'ordine.

Poco meno del 90% delle donne che hanno parlato della loro esperienza di abuso lo ha fatto immediatamente dopo la violenza o dopo qualche giorno: il 4% dopo qualche mese e il 4% dopo anni.

La differenza con la violenza domestica è molto forte: in quest'ultimo caso, è doppio il numero di donne che ne ha parlato con qualcuno dopo qualche mese o addirittura dopo un anno.

Anche negli ultimi 12 mesi gli andamenti sono simili: le donne si rivolgono di più a familiari nel caso della violenza fisica, mentre non parlano con nessuno, soprattutto quelle che hanno subito violenza sessuale.

La violenza dal non partner è percepita come meno grave di quella da partner. Nel 15% delle violenze subite da un non partner le donne hanno riportato ferite contro il 27,1% da partner. Di queste il 27,5% sono state gravi al punto da richiedere cure mediche. Le ferite sono più frequenti quando l'autore della violenza è un parente.

Considerando l'ultimo episodio subito, il 56,5% delle donne definisce grave la violenza subita (molto grave il 21,5%, abbastanza grave il 35%). **La gravità è maggiore per le violenze sessuali e le violenze effettuate da parenti;** vengono percepite meno gravi invece le violenze compiute da sconosciuti (spesso autori delle molestie) e da amici. **Nel caso di violenze da partner la gravità segnalata era maggiore** (64,2%).

Solo il 24,6% delle donne definisce un reato l'abuso subito, come nel caso della violenza domestica; nel 48,6% dei casi lo considera qualcosa di sbagliato ma non un reato e nel 25,3% solo qualcosa che è accaduto. Quando a compiere la violenza è stato uno sconosciuto o un parente è maggiore la percentuale di donne che la definiscono un reato (circa il 28%), mentre quando l'autore è un amico o un collega aumenta la percentuale di chi la reputa solo qualcosa che è accaduto (46,5% per il primo, 31,4% per il secondo). La percezione che la violenza subita sia un reato aumenta al 42,2% quando la donna ha riportato ferite, lividi o contusioni a seguito di essa e al 43,6% nel caso di stupro o tentato stupro.

Al momento della violenza il 15,7% delle vittime ha temuto per la propria vita, contro il 21% delle donne vittime di violenze dal partner, ma questo dato è molto diverso se si escludono i casi di molestie sessuali, la percentuale infatti aumenta al 32% per le violenze fisiche e al 38,1% nel caso di stupro o tentato stupro.

Negli ultimi 12 mesi sono state di più le donne vittime di violenze fisiche a temere per la propria vita (24,6% contro 8,9%).

La maggioranza delle donne che ha subito violenza dal non partner ha superato l'episodio, ma non nel caso di stupri o tentati stupri. La maggior parte delle vittime di violen-

ze da non partner dichiara di aver superato l'episodio (56,8%), ma la percentuale è molto diversa a seconda del tipo di violenza subita: lo indica il 53,6% di quelle che hanno subito violenza fisica, il 57,4% di quelle che hanno subito violenze sessuali, il 60,7% di quelle che hanno subito molestie contro il 32,2% di quelle che hanno subito stupri o tentati stupri.

Tra le conseguenze delle violenze subite, il 22,6% ha dichiarato di stare più attenta quando esce (soprattutto le vittime di molestie sessuali); il 16,6% è diventata più fredda e più chiusa ed ha difficoltà ad instaurare relazioni (in particolare chi ha subito violenze sessuali); il 4,2% non ha più fiducia negli uomini ed evita strade isolate quando esce (3,2%); il 2,9% non è più tranquilla e il 2,8% è diventata più aggressiva.

Le vittime di molestie sessuali, e quelle che in misura maggiore hanno superato l'episodio, sono più attente quando escono. **Invece le donne che hanno subito violenze sessuali più gravi invece esprimono la propria difficoltà ad instaurare relazioni, sono più attente e circospette, hanno meno fiducia negli uomini, sono rimaste sotto shock, sono più aggressive.**

Quando la donna commenta le conseguenze della violenza fisica subita, a parte l'aver superato l'episodio, dichiara in genere di essere più attenta, più diffidente e fredda.

2 milioni 77 mila donne hanno subito comportamenti persecutori (stalking), che le hanno particolarmente spaventate, da parte del partner al momento della separazione o dopo che si erano lasciate, il 18,8% del totale.

Tra le donne che hanno subito *stalking*, in particolare il 68,5% dei partner ha cercato insistentemente di parlare con la donna contro la sua volontà, il 61,8% ha chiesto ripetutamente appuntamenti per incontrarla, il 57% l'ha aspettata fuori casa o a scuola o al lavoro, il 55,4% le ha inviato messaggi, telefonate, e-mail, lettere o regali indesiderati, il 40,8% l'ha seguita o spiata e l'11% ha adottato altre strategie.

Quasi il 50% delle donne vittime di violenza fisica o sessuale da un partner precedente ha subito dunque anche lo *stalking*: 937 mila donne. Invece 1 milione 139 mila donne hanno subito solo lo *stalking*, ma non violenze fisiche o sessuali.

La violenza psicologica si associa frequentemente a quella fisica e sessuale, per cui l'Istat calcola che **7 milioni 134 mila donne hanno subito o subiscono violenza psicologica.**

Le forme più diffuse della violenza psicologica sono l'**isolamento** o il *tentativo di isolamento*, ovvero limitazioni nel rapporto con la famiglia di origine o gli amici, impedimento o tentativo di impedimento di lavorare o studiare (46,7%); il **controllo** nelle sue varie forme, per cui il partner le ha imposto come vestirsi o pettinarsi o l'ha seguita e spiata o si è arrabbiato nel caso abbia parlato con un altro uomo (40,7%); la **violenza economica**, come ad esempio l'impedimento di conoscere il reddito familiare, di usare il proprio denaro o il costante controllo su quanto e come spende (30,7%); la **svalorizzazione di sé** (23,8%), ovvero tutte quelle situazioni di umiliazioni, offese e denigrazioni anche in pubblico, le critiche per l'aspetto esteriore e per come si occupa della casa e dei figli. Seguono infine le **intimidazioni** usate nel 7,8% dei casi, che rappresentano veri e propri ricatti, minacce di distruggere oggetti di proprietà della donna, di fare del male ai figli, alle persone care o agli animali, nonché la minaccia di suicidio.

Il 43,2% delle donne ha subito violenza psicologica dal partner attuale. Di queste, 3 milioni 477 mila l'hanno subito sempre o spesso (il 21,1%). 6 milioni 92 mila donne hanno subito solo violenza psicologica dal partner attuale (il 36,9% delle donne che attualmente vivono in coppia). 1 milione 42 mila donne hanno subito, oltre alla violenza psicologica, anche violenza fisica o sessuale, il 90,5% delle vittime di violenza fisica o sessuale.

1 milione 400 mila donne hanno subito violenza sessuale prima dei 16 anni, il 6,6% del totale. Gli autori delle violenze sono vari e in maggioranza conosciuti.

Solo nel 24,8% la violenza è stata ad opera di uno sconosciuto. Il 24,7% delle donne ha segnalato un conoscente, il 23,8% un parente, il 9,7% un amico di famiglia, il 5,3% un amico della donna. Tra i parenti gli autori più frequenti sono stati **gli zii** (7,0%), seguiti dal padre, dal fratello/fratellastro, dal nonno e dal patrigno. Il 3,8% delle donne ha inoltre subito violenza sessuale da vicini, il 3,7% da compagni di scuola, l'1,7% da insegnanti o bidelli e l'1,6% da un religioso.

I casi di violenza sessuali segnalati come molto gravi, in maggioranza, sono relativi alle persone più vicine: padri, fratelli, amici di famiglia, nonni, zii, religiosi. La violenza è stata ripetuta in prevalenza dal patrigno, dal fratello, dal padre, dal nonno, dallo zio, da un altro parente, da amici di famiglia, da compagni di scuola, da docenti/bidelli.

Il silenzio è stato la risposta maggioritaria. Infatti il 53% delle donne ha dichiarato di non aver parlato con nessuno dell'accadu-

to. I livelli più bassi di silenzio sono stati raggiunti quando a compiere la violenza sono stati gli sconosciuti e il patrigno, i più alti per le violenze effettuate da zii, padre, fratelli, vicini, amici di famiglia, amici della donna. Poco meno di un terzo delle donne (30,7%) ne ha parlato con un membro della famiglia, il 5,8% con un altro parente, l'11,5% con amici, vicini. Se l'autore della violenza è uno sconosciuto ci si rivolge ad un familiare più frequentemente (40,9%).

La relazione tra vittimizzazione prima dei 16 anni e da adulte. La letteratura internazionale sulla violenza domestica sottolinea come i comportamenti violenti si trasmettono tra le generazioni: la violenza subita e di cui si è stati testimoni da piccoli aumenterebbe il rischio che il comportamento venga riprodotto da adulti. È stata individuata anche una relazione tra l'essere stato testimone o l'aver subito da piccoli violenza e la vittimizzazione da adulti. Dall'indagine Istat sulla sicurezza delle donne emerge che **le donne che hanno subito episodi di violenza sessuale da bambine e da adolescenti subiscono anche più violenza sessuale da adulte: il rischio di violenza da adulte raddoppia** (64,4% contro il 29,6%).

Si tratta di dati da analizzare con cautela, perché c'è la possibilità che le differenze siano dovute ad una maggiore disponibilità delle donne che hanno subito violenza prima dei 16 anni a parlarne.

Dal momento che, secondo molte ricerche, anche l'essere testimoni diretti di violenza può aumentare la probabilità di una successiva vittimizzazione da adulti, alle donne è stata posta la domanda se avevano assistito da piccole a episodi di violenza tra i genitori. Ha assistito a violenze tra i genitori il 7,9% delle donne da 16 anni a 70 anni. Tra queste la quota di vittime di violenza da adulte è del 58,5% contro il 29,6% delle donne che non sono state testimoni di violenza fra i genitori. La stessa relazione è rintracciabile nel caso in cui la violenza è assistita e o subita dall'autore della violenza contro la sua compagna.

La quota di violenti con la propria partner è pari al 30% fra coloro che hanno assistito a violenze famiglia, al 34,8% fra coloro che l'hanno subita dal padre, al 42,4% tra chi l'ha subita dalla madre e al 6% tra coloro che non hanno subito o assistito a violenze nella famiglia d'origine.

Nell'indagine sono presenti anche quesiti posti alle donne sulla presenza di loro figli agli atti di violenza in famiglia. Ebbene **sono 674 mila le donne che hanno subito violenze ripetute da**

partner e che avevano figli al momento della violenza. Il 61,4% ha dichiarato che i figli hanno assistito ad uno o più episodi di violenza. Nel 19,7% dei casi i figli vi hanno assistito raramente, nel 20,1% a volte, nel 21,6% spesso.

Le donne che hanno subito violenza ripetutamente dal partner e avevano figli hanno anche dichiarato che **nel 15,9% dei casi i figli hanno subito violenza dal padre:** raramente, nel 5,6%, a volte nel 4,9%, spesso nel 5,4%.

4. Considerazioni conclusive

Davvero grazie al Ministro per le Pari Opportunità, Barbara Pollastrini, e al Presidente dell'Istituto Centrale di Statistica, Luigi Biggeri, per i tanti dati che ci hanno offerto con questa prima indagine sulla violenza e i maltrattamenti contro le donne.

Sono certo che ciascuno di noi potrà leggerli e utilizzarli nel proprio ambito clinico oppure in quell'opera di informazione e sensibilizzazione capillare della popolazione sul tema della **violenza di genere** (ed anche a danno dei minori) prevista nei Piani Sociali di Zona: **occuparcene è parte della nostra professionalità.**

Non è più possibile ignorare queste realtà ed è necessario un forte impegno per rendere culturalmente insopportabile ciò che è ancora in parte giustificato o minimizzato. Alla società non deve essere più permesso di tollerare e, quindi, implicitamente avallare la violenza di un uomo su una donna (o di un'adulto su un bambino). La violenza va **individuata** e **fermata**. Anzi, **prevenuta**.

Credo che gli Psicologi possano dare un contributo straordinario nell'intercettazione del disagio di tante donne, nel cercare di stanare la violenza taciuta per vergogna, nel provare ad abbattere l'omertà imposta con la forza, nel far rilevare la collusione che può insidiarsi penosamente tra carnefici e vittime.

Abbiamo bisogno di Consulitori riqualificati, all'interno dei quali gli Psicologi possano esprimere le loro grandi energie e conoscenze, rimotivandole e rafforzandole. **Ma è davvero miope e demenziale quella proposta di legge regionale che prevede lo Psicologo nel Consultorio per metà soltanto del suo orario settimanale!**

Per la loro gravità, drammaticità e consistenza i temi affrontati dall'Indagine Multiscopo Istat sulla sicurezza delle donne richiedono un **forte e qualificato impegno degli Psicologi** (calcolato magari in minuti!) a fianco ad altre agenzie e figure sociali in grado di cogliere i primi segnali di violenza: i medici di famiglia, il personale sanitario degli ambulatori ostetrico-ginecologici, le assistenti sociali, il personale del Pronto Soccorso, la Scuola, le Associazioni di volontariato familiare, i Centri antiviolenza e di aiuto alle donne.

Mi sembra che la parola d'ordine che emerge dai numeri che ci sono stati forniti dall'Istat sia **rompere il silenzio**, fare in modo che il fenomeno non resti silente, dare voce alle donne che dichiarano di vivere o di avere vissuto violenze, sostenerle e accompagnarle adeguatamente disponendo ora di così ricche e preziose informazioni statistiche.

Ricordo che proprio per facilitare l'emersione del fenomeno e rispondere alle domande di aiuto delle donne in difficoltà per problemi di violenza, in Italia è stata attivata dal Ministero per le Pari Opportunità una **linea telefonica nazionale 1522**, operante 24 ore su 24 per 365 giorni all'anno (il *Servizio di accoglienza telefonica*).

Le statistiche comunitarie ci dicono, in base ad indagini sui dati inerenti i reati negli stati membri, che in Europa la violenza rappresenta **la prima causa di morte e di invalidità delle donne nella fascia di età tra i 16 e i 44 anni**, più del cancro e degli incidenti stradali (Dichiarazione del Consiglio d'Europa, 2004).

Nel nostro Paese si ritiene che **ogni tre morti violente, una riguarda donne uccise da un marito, un convivente o un fidanzato** (Istat 2004).

Come ha scritto Charlotte Bunch, *«solo quando una donna potrà assumere realmente un ruolo paritario, la violenza non sarà più una norma in qualche modo tollerata, ma una inaccettabile aberrazione»*.

Segnalo infine che sul web Istat, all'indirizzo <http://www.istat.it/giustizia/sicurezza/>, sono disponibili le note inerenti la metodologia di indagine, la strategia di campionamento e il livello di precisione delle stime.

COMPONENTI ORGANI NAZIONALI

SEGRETERIA NAZIONALE

MARIO SELLINI
 SEGRETARIO GENERALE
 Tel. 0968/76244 - 348/4112553
 e.mail: sellini@tin.it

PAOLO MOSCARA
 Tel. 0832/753217 - 348/4112550
 e.mail: paolomoscara@virgilio.it

VITO TUMMINO
 Tesoriere
 Tel. 031/523327 - 348/4112554
 e.mail: vitotu@tin.it

MAURIZIO MICOZZI
 Tel. 0734/6255052 - 348/2630003
 e.mail: 55mico@virgilio.it

GIOVANBATTISTA TIENGO
 02/6691184 - 335/6082191
 email giovanbattistatiengo@libero.it

NATALIO FLARA'
 Tel. 085/8020305 - 348/4112558
 e.mail: flara@tin.it

CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE

MEMBRI

| | | | | | |
|------------------------|--------------|-------------------------|-------------|-------------------------|-------------|
| ALESSANDRONI VINICIO | 0736/844413 | FUSARI PAOLO | 347/1500460 | PIERUCCI FERDANO | 0585/45913 |
| ANDREGETTI MARIA LUISA | 347/4917889 | GENTILE SALVATORE | 0835/986450 | PIROMALLI CARLO | 090/2224925 |
| ARCICASA ANGELO | 0434/736234 | GIOSSI PAOLA | 0344/43060 | POLI GIACOMO | 0376/919155 |
| ARTICO NICOLA | 0586/614258 | GOLLO ISIDORO | 0835/243704 | POLIERI MAURIZIO | 347/3808741 |
| BALDASSARRE GIROLAMO | 0874/823714 | INFURCHIA GIUSEPPE | 0922/733580 | PUPULIN GIORGIO | 049/9324988 |
| BELLISARIO PIER PAOLO | 0872/706498 | INNEO GIUSEPPE | 338/4678461 | PUTZOLU DOMENICO | 0783/81828 |
| BERNARDINI ENRICO | 0746/483073 | LAVARINO PIERO | 011/7094711 | RASSU MARIA ROSA | 079/9959809 |
| BERTINI ANTONIO | 075/5280761 | LAZZARI DAVID | 0744/423871 | REITANO FRANCESCO | 0464/554743 |
| BINI LAURA | 339/5324246 | LIO SONIA | 335/6677205 | RIPPA ARTURO | 081/5001275 |
| BOZZARO PAOLO | 095/7716706 | LETTINI GIANFRANCO | 0972/39239 | ROSSI RITA | 041/5294655 |
| BRUSATI ANNA | 0321/3734838 | LOMBARDO ARMODIO | 338/1429311 | ROSSINI MARIO | 335/5995603 |
| CALLONI GIOVANNI | 329/7509118 | MANFREDA PAOLO | 0863/441720 | RUBINO VINCENZO | 349/7923121 |
| CALVANI ROBERTO | 0432/553571 | MANIGLIA RAFFAELE | 0832/606931 | SANTORO LUCIA | 055/483010 |
| CARTISANO ORLANDO | 0963/591650 | MARENCO GIANCARLO | 0141/392729 | SARTORELLI MARIA CHIARA | 085/8543817 |
| CASULA SEVERINO | 388/6154491 | MARTELLI CARMELA | 339/5088096 | SCACCIONI RAFFAELLA | 0161/250097 |
| CAVADI GIOVANNI | 030/2410140 | MARTIN MARIA ROSA | 347/2592282 | SCARDILLI SALVO | 095/894367 |
| CAVION ROBERTO | 0444/511113 | MASCI SILVIA | 0434/553627 | SCOLLO SALVATORE | 0932/768606 |
| CERIONI ANNA GRAZIA | 0721/882849 | MAZZOLDI MARIANTONIETTA | 0471/908594 | SELLINI MARIO | 0968/76244 |
| COLOMBARI MANUELA | 051/6838432 | MEGNA FRANCESCO | 0962/924262 | SERRA LETIZIA | 0131/443370 |
| CONTARDI M.CLEOFE | 0721/739722 | MELILLO ANNA ROSA | 080/3254940 | SIGNORI LINO | 045/8015471 |
| D'ANGELO ANNA | 0885/781776 | MELIS CATERINA | 0781/660206 | SOLARI SILVANO | 0187/732772 |
| D'IMPORZANO AGOSTINO | 0187/533791 | MERCURI EUGENIO | 0968/25331 | SPITALE GIUSEPPE | 0931/724292 |
| DE BORTOLI VIRGINIO | 0437/931375 | MERLINI FRANCO | 02/58013132 | TADDEI BRUNO | 051/6224285 |
| DE DONATO COSIMO | 099/9727423 | MICOZZI MAURIZIO | 0734/965752 | TIENGO GIOVANBATTISTA | 335/6082191 |
| DI GIAMMARCO GILDA | 0861/591737 | MOSCARA PAOLO | 0832/753500 | TIMPANO MARCO | 0587/273378 |
| DI LIBERTO CARLA | 0783/317901 | NARDIN BRUNO | 347/4334386 | TOSSICHETTI VALERIA | 071/5963813 |
| FACCIOLI GIORGIO | 0425/715000 | NOVELLI STEFANO | 0385/259882 | TRIGLIA ANGELO L. | 0965/774339 |
| FEDELE MARIA | 338/5983877 | PAINI GIANCARLA | 347/2211654 | TRISTAINO FRANCESCO | 0984/73392 |
| FELACO RAFFAELE | 081/5768240 | PALMA G. LUIGI | 0836/554819 | TUMMINO VITO | 031/523327 |
| FLARA' NATALIO | 0861/8020305 | PALMIERI GIORGIO | 333/2926159 | VACCA LUCIANA | 338/2688737 |
| FORCELLINO VINCENZO | 089/695174 | PAZZAGLIA ANTONELLA | 0733/900316 | VENTURELLA ELVIRA | 0165/256885 |
| FRATI FULVIO | 0521/393108 | PERAZZA FRANCO | 0481/592009 | ZAVAGLIA SALVATORE | 328/4188758 |
| | | PERINI RINALDO | 0774/357209 | ZULLO CLAUDIO | 081/2546455 |

PROBIVIRI

| | |
|----------------------|-------------|
| BACILE MARCELLO | 0833/544497 |
| BOZZAOTRA ANTONIETTA | 081/2542357 |
| CATTARI FRANCESCO | 347/4222081 |
| D'ORSI GIOVANNI | 0143/743366 |
| GASSEAU MAURIZIO | 348/2719909 |

REVISORI DEI CONTI

| | |
|-------------------|-------------|
| ARCICASA ANGELO | 0434/736234 |
| CAMPOLO FORTUNATO | 0964/20494 |
| CHIAVARO CLAUDIO | 0874/409389 |
| MENGHINI GIACOMO | 06/98340888 |
| POLI GIACOMO | 0376/919155 |

COMPONENTI ORGANI NAZIONALI

CONFERENZA DELLE REGIONI

BOZZARO PAOLO

COORDINATORE - SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 095/7716706
paolo.bozzaro@tin.it

MARENCO GIANCARLO

SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 0141/487651
giancarlomarenco@tin.it

VENTURELLA ELVIRA

SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 0165/256885
elvira.venturella@libero.it

ZAVAGLIA SALVATORE

SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 328/4188758
szavaglia@tin.it

MAZZOLDI MARIANTONIETTA

SEGRETARIO PROVINCIALE
Tel. 0471/908594
mariantonietta.mazzoldi@asbz.it

REITANO FRANCESCO

SEGRETARIO PROVINCIALE
Tel. 0464/554743
Francesco.Reitano@apss.tn.it

FACCIOLI GIORGIO

SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 0425/715000
api.veneto@libero.it

ARCICASA ANGELO

SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 0434/736234
arcicasa@tiscali.it

SOLARI SILVANO

SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 0187/732772
silsol1@aliceposta.it

TADDEI BRUNO

SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 051/6224285
br1tad@tin.it - b.taddei@ausl.bologna.it

CERIONI ANNA GRAZIA

SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 0721/882849
annag989@virgilio.it - annagraziacerioni@tiscalinet.it

SANTORO LUCIA

SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 055/483010
firsir@virgilio.it

BERTINI ANTONIO

SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 075/5280761
ant.bertini@tiscali.it

INNEO GIUSEPPE

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

SARTORELLI MARIA CHIARA

SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 085/8543817
chiarasartorelli@virgilio.it

BALDASSARRE GIROLAMO

SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 0874/823714
girolamo.baldassarre@tin.it

FELACO RAFFAELE

SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 335/7406045
raffaelefelaco@libero.it

PALMA GIUSEPPE LUIGI

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

GENTILE SALVATORE

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

LOMBARDO ARMODIO

SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 338/1429311
armiomba@tin.it

PUTZOLU DOMENICO

SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 0783/290326
narbo@tiscali.it

COMPONENTI ORGANI NAZIONALI

PIEMONTE

Segreteria Regionale

MARENCO Giancarlo 0141/487651

Segreterie Provinciali

TO LAVARINO Piero 347/6981846
 AL SERRA Letizia 0131/443370
 AT MARENCO Giancarlo 0141/487651
 CN MICCA Carla 0174/723760
 NO BRUSATI Anna Maria 0321/3734838
 VC SCACCIONI Raffaella 0161/250097
 BI ACQUADRO Loredana 015 /9899853
 VB LIO Sonia 335/6677205

VAL D'AOSTA

Segreteria Regionale

AO VENTURELLA Elvira 0165/256885

LOMBARDIA

Segreteria Regionale

ZAVAGLIA Salvatore 328/4188758

Segreterie Provinciali

MI città MERLINI Franco 02/58013132
 MI Nord MARTELLO Carmela 339/5088096
 MI Sud CALLONI Giovanni 329/7509118
 BG RUBINO Vincenzo 349/7923121
 BS CAVADI Giovanni 030/3732358
 CO GIOSSI Paola 0344/43060
 LC CORTI M. Elisabetta 0341/482387
 LO PAINI Giancarla 347/2211654
 CR POLI Giacomo 0376/919155
 MN BINI Laura 339/5324246
 PV NOVELLI Stefano 0385/259882
 SO PIANTA Daniela 0342/712305
 VA ROSSINI Mario 335/5995603

PROV. BOLZANO

BZ MAZZOLDI Maria A. 0471/908594

PROV. TRENTO

TN REITANO Francesco 0464/554743

VENETO

Segreteria Regionale

FACCIOLI Giorgio 0425/715000

Segreterie Provinciali

VE ROSSI Rita 041/5227825
 BL DE BORTOLI Virginio 0437/83500
 RO FACCIOLI Giorgio 0425/715000
 TV NARDIN Bruno 347/4334386
 VR SIGNORI Lino 045/8015471
 VI CAVION Roberto 0444/511113
 PD PUPULIN Giorgio 049/9324988

FRIULI

Segreteria Regionale

ARCICASA Angelo 0434/736234

Segreterie Provinciali

UD CALVANI Roberto 0432/553571
 GO PERAZZA Franco 0481/592009
 TS FUSARI Paolo 347/1500460
 PN MASCI Silvia 0434/553631

LIGURIA

Segreteria Regionale

SOLARI Silvano 0187/732772

Segreterie Provinciali

GE MACCHI Marco 335/6181892
 IM PRIVITERA Angela 347/4251121
 SP D'IMPORZANO A. 0187/504286
 SV MARTIN Rosa Maria 347/2592282

EMILIA ROMAGNA

Segreteria Regionale

TADDEI Bruno 051/6224285

Segreterie Provinciali

FE COLOMBARI Manuela 051/6838432
 MO SGARBI Cinzia 347/2738044
 FO LUCCHI Adele 0547/302689
 PC DORDONI Giordana 338/7404609
 RA ANDREGHETTI M. Luisa 347/4917889
 RE BENEDETTI Annalisa 0522/850418
 PR FRATI Fulvio 0521/393108
 BO TADDEI Bruno 051/6224285
 RI NOVAGA Annarosa 0541/698772

MARCHE

Segreteria Regionale

CERIONI Anna Grazia 0721/882849

Segreterie Provinciali

AN TOSSICHETTI Valeria 071/2862935
 AP ALESSANDRONI Vinicio 0736/844413
 PS CONTARDI M. Cleofe 0721/739722
 MC PAZZAGLIA Antonella 0733/900316

TOSCANA

Segreteria Regionale

SANTORO Lucia 055/483010

Segreterie Provinciali

AR FARNETANI Edi 0575/658158
 GR PAPA Margherita 0564/869524
 FI SANTORO Lucia 055/483010
 LI ARTICO Nicola 0586/614258
 LU POLIERI Maurizio 347/3808741

COMPONENTI ORGANI NAZIONALI

| | | |
|----|-----------------------|-------------|
| MS | PIERUCCI Ferdano | 0585/42157 |
| PI | TIMPANO Marco | 0587/273378 |
| PT | MAIONCHI Emilio | 0573/352489 |
| SI | MANNA Paola | 347/3677796 |
| PO | DEGLI INNOCENTI Dario | 0574/21135 |

UMBRIA

Segreteria Regionale

BERTINI Antonio 075/5280761

Segreterie Provinciali

| | | |
|----|-----------------|--------------|
| PG | ANGELUCCI Paola | 347/33606618 |
| TR | LAZZARI David | 0774/205332 |

LAZIO

Segreteria Regionale

INNEO Giuseppe 338/4678461

Segreterie Provinciali

| | | |
|------------|-------------------|-------------|
| RM Centro | UNGARO Luciana | 06/58704922 |
| RM Nord | CORDARO Enzo | 06/65104301 |
| RM Sud-Est | INNEO Giuseppe | 338/4678461 |
| FR | MASI Antonio | 0775/600443 |
| LT | SANAPO Aldo | 0771/505022 |
| RI | BERNARDINI Enrico | 0746/278927 |
| VT | CAVASINO Sergio | 0761/290062 |

ABRUZZO

Segreteria Regionale

SARTORELLI M. Chiara 085/8543817

Segreterie Provinciali

| | | |
|----|----------------------|-------------|
| AQ | MANFREDA Paolo | 0863/509071 |
| CH | BELLISARIO P. Paolo | 0872/706498 |
| TE | DI GIAMMARCO Gilda | 0861/591737 |
| PE | SARTORELLI M. Chiara | 085/8543817 |

MOLISE

Segreteria Regionale

BALDASSARRE G. 0874/823714

Segreterie Provinciali

| | | |
|----|------------------|-------------|
| CB | PALMIERI Giorgio | 333/2926159 |
| IS | VACCA Luciana | 338/2688737 |

CAMPANIA

Segreteria Regionale

FELACO Raffaele 335/7406045

Segreterie Provinciali

| | | |
|----|---------------------|-------------|
| NA | ZULLO Claudio | 081/2546455 |
| AV | SEMENTA Stefania | 328/4134609 |
| BN | D'ANGELIS E. | 0824/313790 |
| CE | RIPPA Arturo | 081/5001275 |
| SA | FORCELLINO Vincenzo | 089/695174 |

PUGLIA

Segreteria Regionale

PALMA Giuseppe 348/7719657

Segreterie Provinciali

| | | |
|----|-------------------|-------------|
| BA | MELILLO Anna Rosa | 080/3254940 |
| BR | FEDELE Maria | 338/5983877 |
| FG | D'ANGELO Anna | 0885/781776 |
| LE | MANIGLIA Raffaele | 0832/327565 |
| TA | DE DONATO Cosimo | 099/9727423 |
| BT | GAETA Nicola | 0883483439 |

BASILICATA

Segreteria Regionale

GENTILE Salvatore 0835/986450

Segreterie Provinciali

| | | |
|----|--------------------|-------------|
| PZ | LETTINI Gianfranco | 0972/39239 |
| MT | GOLLO Isidoro | 0835/243717 |

CALABRIA

Segreteria Regionale

LOMBARDO Armodio 338/1429311

Segreterie Provinciali

| | | |
|----|---------------------|-------------|
| RC | TRIGLIA A. Luigi | 0965/881400 |
| CZ | MERCURI Eugenio | 0968/25331 |
| CS | TRISTAINO Francesco | 0984/464048 |
| KR | MEGNA Francesco | 0962/962568 |
| VV | CARTISANO Orlando | 0963/591650 |

SICILIA

Segreteria Regionale

BOZZARO Paolo 095/7716706

Segreterie Provinciali

| | | |
|----|--------------------|-------------|
| AG | INFURCHIA Giuseppe | 0922/832757 |
| CL | SCARLATA Maurizio | 329/4244997 |
| CT | SCARDILLI Salvo | 095/320955 |
| EN | VACCARO Maria | 0935/520818 |
| ME | PIROMALLI Carlo | 090/2224925 |
| PA | MUSCATO Rino | 091/8620156 |
| RG | SCOLLO Salvatore | 0931/502593 |
| SR | SPITALE Giuseppe | 0931/724292 |
| TP | MORICI Sebastiana | 0923/717715 |

SARDEGNA

Segreteria Regionale

PUTZOLU Domenico 0783/290326

Segreterie Provinciali

| | | |
|----|------------------|-------------|
| CA | MELIS Caterina | 070/655883 |
| NU | CASULA Severino | 388/6154491 |
| OR | DI LIBERTO Carla | 0783/317901 |
| SS | RASSU M. Rosa | 079/9959809 |

DIPENDENTI / CONVENZIONATI AZIENDE SANITARIE

(sezione da compilare a cura del nuovo iscritto:)



A U P I

ASSOCIAZIONE UNITARIA PSICOLOGI ITALIANI
Cod. Fisc. AUPI 96011290044

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

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

Oggetto: **ISCRIZIONE all'AUPI e delega alla riscossione dei contributi sindacali**

La/il sottoscritt _____

Dipendente al _____ livello retr.
ovvero

Convenzionato ex DPR 261/92 per n° _____ ore/sett

Dichiaro di essere titolare per complessive n° _____
ore/settimanali presso le altre seguenti UUSLL:

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 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 l'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. _____ Tel. _____
e-mail _____

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni ed in seguito alle deliberazioni dei nostri organi statutari comunichiamo 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
intestato a AUPI - Via Arenula 16 - 00186 ROMA**

Il contributo mensile è calcolato distintamente secondo le seguenti modalità:

Per gli psicologi 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 AUSL non è sufficiente ad identificarla. Va evitato il versamento tramite banca, che non consente queste registrazioni necessarie.

per i Convenzionati (quota fissa):
€ 7.75 mensili per incarichi da 1 a 12 ore settimanali.
€ 11.35 mensili per incarichi da 13 a 24 ore settimanali.
€ 13.95 mensili per incarichi da 25 a 38 ore settimanali.

In caso di incarichi presso più AAUUSLL il monte ore deve essere calcolato sommando le ore complessive, la relativa trattenuta deve tuttavia essere effettuata solo dalla USL 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 AUSL non è sufficiente ad identificarla. Va sempre evitato il versamento tramite banca, che non consente queste registrazioni essenziali.

Ringraziando per la cortese collaborazione, si porgono distinti saluti

Il Segretario Generale AUPI
MARIO SELLINI

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

LIBERI PROFESSIONISTI

Io sottoscritt _____ chiedo con la presente l'iscrizione all'*AUPI - Associazione Unitaria Psicologi Italiani*, conseguentemente di ricevere regolarmente *AUPI-Notizie* ed ogni altra competente comunicazione, e veder tutelata dal Sindacato la mia posizione personale di psicologo _____.

Allego copia della ricevuta del versamento sul ccp n° 72492028 intestato *Aupi Associazione Unitaria Psicologi Italiani, Via Arenula, 16 - 00186 Roma* di € _____ per la quota associativa relativa all'anno solare 2007 dovuta in qualità di:

LP € 103,00 Libera/o Professionista, tel. studio: ____/____ fax _____

CO € 103,00 Convenzionata /o con GeG con Min. Difesa con altro
(Dati Ente tel. lavoro ____/_____)

SP € 103,00 Dipendente da Ente Sanitario Privato (*non Aris/Aiop*)
(Dati Ente tel. lavoro ____/_____)

DP € 103,00 Laureato in Psicol. Dipendente da ditta Privata/*Ente non Sanitario*
(Dati Ditta/Ente tel. lavoro ____/_____)

rinnovando l'iscrizione già in essere l'anno scorso

quale nuova iscrizione

ADESIONE NON OCCUPATI:

Io sottoscritt _____ chiedo con la presente l'adesione all'*Aupi - Associazione Unitaria Psicologi Italiani*, conseguentemente di ricevere regolarmente *AUPI-Notizie* ed ogni altra competente comunicazione.

Allego copia della ricevuta del versamento sul ccp n° 72492028 intestato *Aupi Associazione Unitaria Psicologi Italiani, Via Arenula, 16 - 00186 Roma* di € _____ per la quota d'adesione relativa all'anno solare 2007 dovuta in qualità di:

XD € 30,00 Laureato in Psicologia non occupato

Data di nascita _____

ST € 30,00 Studente in Psicologia

Università di _____

rinnovando l'adesione già in essere l'anno scorso

quale nuova adesione

RICHIESTA DI ABBONAMENTO per l'anno 2007:

€ 155,00 (*Abbonamento AUPI-Notizie per Enti ed Associazioni e per coloro che dichiarino di non voler aderire all'Aupi. Vengono inviati tutti i numeri usciti nell'anno*)

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

AUPI-Notizie verrà inviato al seguente indirizzo:

Dr./ssa _____
Via _____
Cap _____ Città _____
Prov. _____ Tel. _____
e-mail _____

A cura del/la Collega la scheda d'iscrizione dev'essere inviata, corredata dalla fotocopia del versamento, ad:

AUPI Via Arenula, 16 - 00186 ROMA
Fax 0668803822 - Tel. 066893191.

La presente scheda è predisposta per l'iscrizione all'*AUPI* da parte di Colleghi **non-dipendenti da Enti Pubblici**: dovrà essere inviata in fotocopia, opportunamente compilata e **corredata da copia della ricevuta di versamento sul c.c. postale**.

Sotto la propria responsabilità il collega dovrà annotare sulla scheda, barrando l'apposita casella, il proprio status (da cui dipende la misura della quota annua).

Le quote riportate si riferiscono all'**anno solare 2007**, e sono valide sia per le nuove iscrizioni che per i rinnovi. I versamenti dovranno essere effettuati per mezzo del bollettino di **c.c.p. n° 72492028** intestato a **AUPI Associazione Unitaria Psicologi Italiani, Via Arenula 16 - 00186 Roma**. Riportare sulla causale (precauzione di eventuali disguidi postali): Nome, Cognome, Indirizzo comprensivo di CAP e Città, n° telefono, Sigla (LP, CO, etc.) e se si tratta di rinnovo o di nuova iscrizione. Si prega di scrivere a macchina o in stampatello.

firma: _____

CONVENZIONATI DIFESA



(sezione da compilare a cura del nuovo iscritto:)

AUPI

ASSOCIAZIONE UNITARIA PSICOLOGI ITALIANI
Cod. Fisc. AUPI 96011290044

– Al Comandante dell'Ente della Difesa

– Alla Segr. Iscritti AUPI via Arenula 16 - 00186 Roma
(inviare una copia protocollata dall'Ente)

Oggetto: **ISCRIZIONE all'AUPI e delega alla riscossione dei contributi sindacali**

La/il sottoscritt_____

Convenzionato come psicologo per n° _____ ore/sett
presso il seguente Ente della Difesa

Via _____

CAP _____ Città _____

ai sensi dell'art. 11 del Protocollo di intesa del 24 aprile 2002 sottoscritto tra AUPI e Ministero della Difesa, autorizza l'Amministrazione in indirizzo ad effettuare sulla propria retribuzione una trattenuta mensile a favore del Sindacato AUPI, secondo le modalità a lato indicate.

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 l'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. _____ Tel. _____
e-mail _____

Al Servizio Economico-Finanziario dell'Ente della Difesa

(Modalità di riscossione dei contributi sindacali AUPI per l'anno in corso e sino a nuovo avviso)

Ai sensi delle vigenti disposizioni ed in seguito alle deliberazioni dei nostri organi statutari comunichiamo 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
intestato a**

AUPI - Via Arenula 16 - 00186 ROMA

Il contributo mensile è calcolato distintamente secondo le seguenti modalità:

per i Convenzionati (quota fissa):

- € 7.75 mensili per incarichi da 1 a 12 ore settimanali.
- € 11.35 mensili per incarichi da 13 a 24 ore settimanali.
- € 13.95 mensili per incarichi da 25 a 38 ore settimanali.

In caso di incarichi presso più Enti della Difesa il monte ore deve essere calcolato sommando le ore complessive, la relativa trattenuta deve tuttavia essere effettuata solo dall'Ente 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. Va sempre evitato il versamento tramite banca, che non consente queste registrazioni essenziali.

Ringraziando per la cortese collaborazione, si porgono distinti saluti

Il Segretario Generale AUPI
MARIO SELLINI

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

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

FORM-AUPI

È nata la Federazione delle Società Scientifiche 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 Scientifiche di Psicologia F. I. S. S. P.

Ente associativo non commerciale

Art. 1. È costituita con atto pubblico una Federazione delle Società Scientifiche Italiana di Psicologia - F.I.S.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 Scientifiche 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.S.P. sono:

- promuovere nella società italiana la ricerca, la cultura e la pratica della Psicologia;
- stimolare e mantenere alti gli standard professionali e scientifici;
- promuovere, implementare e finalizzare il contatto fra le Società scientifiche ed i loro associati su comuni temi di interesse scientifico e culturale;
- divulgare le notizie riguardanti la ricerca psicologica attraverso appropriati strumenti di comunicazione;
- 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;
- organizzare commissioni permanenti su: accreditamento, aggiornamento professionale, linee guida, etica, sperimentazioni e altro.

A tale scopo, la Federazione intratterrà rapporti costanti con le altre Federazioni, nazionali e sovranazionali, nonché con gli Istituti di formazione alla Psicologia, l'Università, e con gli Enti pubblici e privati. Con tali Associazioni, Istituti ed Enti la F.I.S.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.

La Federazione potrà dotarsi di ogni strumento ed organo di comunicazione interna fra le Società scientifiche ed esterna, organizzando convegni, seminari, e ricerche a livello nazionale ed internazionale, nonché favorendo la conoscenza tempestiva di tutte le iniziative utili a migliorare le conoscenze e le applicazioni della Psicologia. Lo scopo principale della Federazione è quello di stimolare, portare e mantenere alti gli standard professionali e scientifici.

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 marzo 2007



Lo Staff Redazionale di AUPI Notizie

Direttore Responsabile
Mario Sellini

Capo Redattore
Rinaldo Perini

Vice Capo Redattore
Giovanni Cavadi

Redazione di AUPI Notizie
Sede Centrale AUPI
via Arenula 16
00186 ROMA

