AUPI notizie

Associazione Unitaria Psicologi Italiani

2010 n.2

- Manovra finanziaria Contratto: rafforzare l'AUPI, qualificare la professione, difendere il servizio sanitario
- CCNL Secondo biennio economico 2008-2009
- Contratto integrativo del CCNL 17 ottobre 2008

Poste Italiane SpA - Spediz. in Abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27.02.2004 n. 46) art. 1 comma 2 - DCB - ROMA
Registraz. del Tribunale di Roma n. 551 del 28/12/2000 • Direttore Responsabile: Mario Sellini • **Redazione: Sede Centrale AUPI Via Arenula, 16 - tel. 06.6873819 fax 06.68803822** • Stampa: Edigraf Editoriale Grafica, 00153 Roma, via Goffredo Mameli 28 - tel. 06.5814154

Notizie

AUPI

SOMMARIO

1 Manovra finanziaria Contratto:
rafforzare l'AUPI, qualificare la professione, difendere il servizio sanitario - M. Sellini

5 CCNL Secondo biennio economico 2008-2009

17 Contratto integrativo del CCNL 17 ottobre 2008

39 CCNQ 9 ottobre 2009 modifica ripartizione dei distacchi e dei permessi

43 Recensioni - Giovanni Cavadi

46 Schede d'iscrizione

AUPI Notizie

Manovra finanziaria Contratto: rafforzare l'AUPI, qualificare la professione, difendere il servizio sanitario

Mario Sellini
Segretario Generale

CONTRATTO FIRMATO

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, II biennio economico 2008 – 2009, è stato, definitivamente, firmato. Ed è stato firmato a dispetto di quanti, e nel corso di questi mesi sono stati molti, hanno tramato affinché questo Contratto, nella stesura che noi avevamo ipotizzato e che si è totalmente realizzata, non vedesse la luce.
Molti hanno "gufato", e l'hanno fatto fino alla fine. Fino al giorno in cui abbiamo apposto la nostra firma, e qualcuno ancora oggi, a Contratto firmato, non si rassegna e continua a mettere in giro notizie assolutamente false.
In particolare mi riferisco alla CGIL e alla UIL che non hanno mai accettato che noi "portassimo a casa" il più importante degli obiettivi: l'inserimento dell'Indennità di Esclusività nel Monte Salari.
Si tratta di una questione molto tecnica ma che può essere spiegata in modo molto semplice e comprensibile.
L'Indennità di Esclusività è stata istituita nell'anno 2000. Il Governo di allora decise che questa Indennità dovesse rimanere fuori dal Monte Salari. La conseguenza diretta di questa imposizione è quella che conosciamo tutti. È sufficiente leggere la busta paga e vediamo che il valore economico dell'Indennità è rimasto immutato nel corso di questi 10 anni.
Non è mai aumentata.
Tutte le altre voci presenti nella busta paga sono aumentate nel corso di questi 10 anni di oltre il 10%. L'Indennità di Esclusività è rimasta ferma.
Con la firma di questo Contratto abbiamo, finalmente, eliminato questa stortura. Le Confederazioni che non hanno firmato il Contratto non volevano che noi ottenessimo questo risultato. D'altro canto la posizione delle Confederazioni non è affatto nuova.
Nel 2000, le Confederazioni si sono opposte all'istituzione, per la Dirigenza Sanitaria, dell'Indennità di Esclusività perché non volevano che noi ottenessimo incrementi contrattuali percentualmente superiori a quelli ottenuti dal Comparto. Negli anni successivi, e a ogni rinnovo contrattuale, ci hanno sempre creato difficoltà enormi. Hanno avanzato sempre una sola proposta: estendere l'Indennità di Esclusività anche ai Dirigenti Amministrativi, Tecnici, Professionali e ai Dirigenti Infermieri.
Ma si badi bene l'estensione del beneficio dell'Indennità di Esclusività agli altri dirigenti non sanitari, doveva avvenire non con risorse aggiuntive, ma dividendo le NOSTRE risorse. Questo avrebbe comportato una sola conseguenza: la Dirigenza Sanitaria avrebbe dovuto finanziare la corresponsione dell'Indennità ai Dirigenti Amministrativi, Tecnici, Professionali e Infermieri.
Soluzione per noi assolutamente inaccettabile.
Un'opposizione, quindi, ultradecennale, che ha sempre reso estremamente difficili e complessi i rinnovi contrattuali. Ma anche stavolta, nonostante le enormi difficoltà, ce l'abbiamo fatta.

CRISI FINANZIARIA & MANOVRA "INFAME"

Ce l'abbiamo fatta nonostante la crisi economica e finanziaria stia devastando le economie europee. Ce l'abbiamo fatta in tempo per portare a casa questo Contratto, prima che la situazione si deteriorasse irrimediabilmente.
La crisi economica e finanziaria sta assumendo proporzioni inimmaginabili fino a pochi mesi fa. Grecia, Spagna, Portogallo, Gran Bretagna, sembrano sull'orlo del collasso finanziario. E l'Italia non sembra stare meglio.
Credo sia utile usare il condizionale perché quando si tratta di "questioni finanziarie", diventa tutto opinabile, nebuloso, incerto.
Le crisi economiche e produttive presentano caratteristiche oggettive, difficilmente confutabili. La produzione cala. Le vendite dei prodotti subiscono una contrazione, il reddito diminuisce. Se si vendono meno lavatrici, le fabbriche di lavatrici chiudono e licenziano o mettono in cassa integrazione gli operai.

È un esempio puerile ma rende evidente il nesso tra causa ed effetto. Si vendono meno prodotti (causa), si riduce la produzione ed aumentano i cassa integrati e i disoccupati (effetto). Poi magari non è così lineare, ma un nesso si riesce a cogliere.
Anche noi profani, assolutamente a digiuno di specifiche competenze, riusciamo a comprendere il fenomeno.
Nelle crisi finanziarie è tutto così maledettamente complesso. Non si capisce chi stia facendo cosa. Non si riesce a sapere chi è che specula e per quali motivi. Ci hanno detto che grandi speculatori finanziari stanno scommettendo sul fallimento di uno Stato, la Grecia e sull'indebolimento della moneta unica europea. Francamente non comprendiamo, ma non per questo rinunciamo a fare le nostre valutazioni. Se non riusciamo a comprendere i motivi di questa crisi finanziaria che investe l'intero continente europeo, abbiamo, però, il dovere di capire e coglierne gli effetti e le ricadute sulla nostra vita quotidiana.
Il dovere di comprendere diventa ancora più pregnante perché siamo una Organizzazione Sindacale. Non è possibile elaborare strategie di politica sindacale se non siamo in grado di capire come e in che direzione collocare il nostro Sindacato.
Le prime indiscrezioni sui contenuti della Manovra Finanziaria approvata dal Governo fanno capire che si tratterà di un'operazione dalla portata drammatica per i cittadini. Come è sempre accaduto, a pagare saranno "i soliti noti": i cittadini a reddito fisso, i pensionati, i giovani in cerca di occupazione, i percettori dei redditi più bassi.
Tutti questi soggetti (cittadini a reddito fisso, i pensionati, i giovani in cerca di occupazione, i percettori dei redditi più bassi) pagheranno la crisi due volte. Una prima volta direttamente perché vedranno ridotto il salario, visto che i Contratti non saranno rinnovati per un triennio.
La seconda volta come cittadini ai quali non saranno più garantiti tutta una serie di servizi.
Questo Governo, con questa manovra finanziaria ha individuato un solo "pollo da spennare": il Dipendente Pubblico. Come se la crisi fosse stata provocata dai Pubblici Dipendenti.
È una vera Vergogna.
Non rinnovare il Contratto per il triennio 2010 – 2012 comporta una perdita d'acquisto del salario tra il 5 ed il 6%. Tremonti ha detto che questo fa risparmiare alle casse dello Stato 5 miliardi di euro. Questo è il contributo economico che pagheranno nei prossimi tre anni i dipendenti pubblici.
Chissà se Tremonti si è reso conto che i 5 miliardi di euro, che lui incasserà (ruberà) dai dipendenti Pubblici sono la stessa cifra che lui ha incassato dai Grandi Evasori con lo "Scudo Fiscale".
I Dipendenti Pubblici pagheranno il 5%, la stessa percentuale che hanno pagato i Grandi Evasori con lo Scudo Fiscale. I Grandi Evasori (ladri e criminali) hanno pagato il 5% su capitali esportati illegalmente, frutto, nella migliore delle ipotesi di evasione fiscale, se non di truffe allo Stato e di reati veri e propri. Con un "colpo di spugna" ed un misero 5%, Tremonti ha permesso a malavitosi, truffatori ed evasori di "ripulire" 100 miliardi di euro. In nessun paese civile del mondo accadono cose del genere.
Tremonti chiede la stessa quantità di soldi ai Grandi Evasori e ai Dipendenti Pubblici. Lo stesso contributo economico al Dipendente che guadagna 2.000,00 euro al mese ed al Grande Evasore che ha portato nelle banche svizzere qualche milione di euro.
È una Vergogna.
È immorale far ricadere e far pagare la crisi a chi ha meno risorse. È immorale far pagare la crisi ai giovani, ai precari, ai sottoccupati. Questa manovra manderà a casa decine e centinaia di migliaia di giovani, neolaureati che, per anni, hanno lavorato con contratti co.co.co., con contratti a progetto, sottopagati e sfruttati.
Le misure messe in cantiere da questo Governo daranno un altro durissimo colpo alle speranze dei giovani di trovare lavoro. È stata tolta, non solo, la speranza della stabilizzazione del posto di lavoro dopo anni di precariato. Ma addirittura viene tolto anche quel po' di lavoro, precario, sottopagato ecc. che i giovani riuscivano ad avere. Di tutti i contratti a tempo stipulati con le Pubbliche Amministrazioni, solo pochissimi potranno essere rinnovati. Tutti gli altri a casa.
L'unico mestiere che in Italia non conosce crisi è quello del politico di professione. Solo la politica non conosce crisi o riduzione di stipendio. Solo i politici possono avere due, tre stipendi, magari accompagnati da qualche "vitalizio". Perché, si badi bene, la pensione dei politici non si chiama

pensione. È troppo volgare. Si chiama "vitalizio". E non è solo una questione "nominale". No. È sostanziale. La pensione che prendono i comuni mortali è soggetta alla fiscalità generale. Il "vitalizio" no. Il vitalizio è soggetto ad un diverso trattamento fiscale che, manco a dirlo, fa pagare meno tasse a chi lo riceve.

AUPI: VERSO IL CONGRESSO

Tra qualche settimana partiranno le procedure per il Congresso Nazionale dell'AUPI. Saremo tutti chiamati a rinnovare gli Organismi dell'AUPI sia a livello centrale che periferico/territoriale.
È un appuntamento importante e, come sempre, celebreremo il Congresso al termine della stagione contrattuale. Nella storia recente dell'AUPI si è sempre realizzata una sequenza temporale che ha visto lo svolgimento del Congresso subito dopo la firma del Contratto.
Una sequenza non voluta né cercata, ma assolutamente opportuna. Qual è il principale fine di un'Organizzazione Sindacale? Stipulare Contratti di lavoro ottenendo le migliori condizioni possibili.
E cosa c'è di meglio che valutare l'operato di un Sindacato e del suo gruppo dirigente in base alla firma del Contratto? È certamente uno dei criteri essenziali e basilari ai fini della valutazione.
Un Congresso non deve rivolgere lo sguardo solo al passato (valutazione di ciò che è stato fatto). È anche il momento in cui il Sindacato si proietta nel futuro prossimo individuando le linee politiche, gli obiettivi e le strategie per realizzare tutto ciò.
E non è pensabile ipotizzare e proiettare l'AUPI in un futuro immediato se non comprendiamo, appunto, gli effetti che questa crisi comporta o potrebbe comportare.
Il primo e più importante effetto che questa crisi rischia di avere sulla nostra vita quotidiana, sul nostro essere cittadini di questo Stato e Dirigenti di un Servizio fondamentale per i cittadini, qual è il Servizio Sanitario, è il drastico ridimensionamento dello Stato Sociale.
Le ricette per uscire da una crisi, che non comprendiamo, sono identiche in tutti i paesi europei. Riduzione della spesa pubblica. Riduzione dei servizi. Tagli alla Pubblica Amministrazione. Tagli alla scuola. Tagli alla Sanità. Tagli alle pensioni. Non c'è un solo ambito dello Stato Sociale che non sia oggetto di tagli indiscriminati.
Riduzione degli stipendi dei dipendenti pubblici in Grecia, Spagna, Portogallo, Inghilterra. Blocco del rinnovo del prossimo Contratto di lavoro in Italia. Questa è la ricetta decisa a livello europeo.
Verrebbe quasi da chiedersi: ma non potrebbe darsi che questa crisi sia stata studiata a tavolino e l'allarmismo sia voluto, artefatto e finalizzato unicamente a ridurre le garanzie dello Stato Sociale in Europa? È fantapolitica? È fantaeconomia? Forse. Anche se il dubbio resta. Dubbio che viene rafforzato da alcune assenze. Quali?
Nella ricetta che ci propongono e che cercheremo di non subire, sono presenti tagli a tutto lo Stato Sociale. Ci dicono che bisogna spendere di meno. Bisogna risparmiare. Ci dicono che abbiamo vissuto al di sopra delle nostre possibilità ecc.; ci dicono che dobbiamo rinunciare ad uno Stato che accompagna i più deboli e gli indifesi dalla "culla alla bara".
Cos'è che invece non si tocca? Cos'è che non viene tagliato? Le spese militari non sono minimamente intaccate. Lo Stato Sociale può essere ridotto. Lo Stato Militare non deve essere toccato. Francamente ci sembra un'anomalia. Ed anche un po' sospetta.
Altra anomalia è la totale assenza di iniziative e penalizzazioni nei confronti dei grandi speculatori finanziari. Quelli che "pigiando" un tasto sul computer spostano decine e centinaia di miliardi di euro, facendo utili impressionanti, non sono assolutamente menzionati o toccati dalla manovra finanziaria
Se questa, prospettata, è una chiave di lettura, certamente opinabile, l'attacco allo Stato Sociale è una realtà e una certezza. È una realtà con la quale dobbiamo confrontarci. Ma è anche una realtà che dobbiamo contrastare. Con tutte le nostre forze. Con tutta la nostra intelligenza, consapevoli anche del nostro ruolo e delle nostre forze.
Consapevoli che nessuno, da solo, avrà mai la forza necessaria per fronteggiare e possibilmente respingere quest'attacco, micidiale, allo Stato Sociale. L'AUPI, da sola, non ha grandi possibilità. Però possiamo e dobbiamo cercare e costruire alleanze. Allargare il fronte, coinvolgere quanti più soggetti.

L'attacco allo Stato Sociale è a livello europeo ed il fronte è transnazionale. Andare avanti da soli non ci porterebbe da nessuna parte.
Le divisioni, interne alle organizzazioni sindacali ed esterne ad esse, non produrrebbero alcun risultato. Guai a pensare di potersi salvare da soli.
L'UNITA' deve essere una delle parole chiave del nostro Congresso Nazionale. Non a caso AUPI è l'acronimo di Associazione UNITARIA Psicologi Italiani. Lo spirito dell'Unitarietà è Valore fondante del nostro essere Sindacato. Unitarietà interna alla nostra Organizzazione. Unitarietà da ricercare e costruire con tutti quelli che, in questa delicatissima fase storica, si oppongono al disfacimento dello Stato Sociale.
Stato Sociale inteso non solo come insieme di garanzie di carattere economico, ma in primo luogo come Valore di Civiltà. Perché lo Stato Sociale è innanzitutto una conquista di Libertà e di Civiltà.
Guai a rinchiudersi nel proprio "particolare". Guai a pensare: "…ma io tra due, tre, cinque anni me ne vado in pensione e chi si è visto si è visto…" Se viene intaccato lo Stato Sociale, niente e nessuno è più al sicuro. Il sistema previdenziale, insieme a quello sanitario, è il cardine dello Stato Sociale. Ed il sistema previdenziale (le nostre pensioni, attuali e future) non è affatto esente dai rischi.
Difendere oggi lo Stato Sociale significa difendere le nostre pensioni domani. Significa difendere le conquiste di Civiltà raggiunte negli ultimi decenni.
Mai come ora è necessario chiedere a ciascuno di noi di uscire fuori dal proprio guscio e dalle proprie, piccole certezze, e mobilitarsi per difendersi da questi attacchi.
Dobbiamo uscire dai nostri studi professionali, dobbiamo incontrare i colleghi, parlare con loro, spiegare l'importanza della posta in gioco. Convincere, anche i più riottosi, a rafforzare il Sindacato, il Nostro Sindacato, perché fuori dalla difesa collettiva degli interessi non c'è salvezza. Senza una sempre maggiore forza contrattuale sarà difficile conservare le garanzie economiche e civili che abbiamo conquistato in questi anni.
Esiste un solo modo per rafforzare l'AUPI e le iniziative in difesa di chi lavora: iscriversi all'AUPI e far iscrivere il maggior numero di colleghe e colleghi.

AUPI Notizie

aran
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICO E AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE II BIENNIO ECONOMICO 2008 - 2009.

In data 6 maggio 2010 alle ore 17.00, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.) e le Confederazioni e le Organizzazioni sindacali dell'area dirigenziale III, nelle persone di:

Per l'A.Ra.N.:

nella persona del Commissario Straordinario:

cons. Antonio Naddeo

e le seguenti:

Organizzazioni sindacali	**Confederazioni sindacali**
CGIL FP	**CGIL**
CISL FPS	**CISL**
UIL FPL	**UIL**
SNABI SDS	**COSMED**
SINAFO	**CONFEDIR**
FEDER SANITA' (ammessa con riserva)	
AUPI	

Al termine della riunione le parti sopraccitate hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnico e amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale II biennio economico 2008 - 2009, nel testo che segue.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

SECONDO BIENNIO ECONOMICO 2008-2009

TITOLO I

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenze

1. Il presente contratto collettivo nazionale riguarda il biennio economico 2008-2009 e si applica a tutti i dirigenti del ruolo Sanitario, Professionale, Tecnico e Amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'art. 10 del CCNQ dell'11 giugno 2007 relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, terzo alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 1 febbraio 2008.

TITOLO II

CAPO I

Trattamento economico dei dirigenti

Art. 2

Incrementi stipendio tabellare dei dirigenti dei quattro ruoli nel biennio 2008-2009

1. A decorrere dal 1 gennaio 2008, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti dei quattro ruoli, compresi biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico dall'art. 19 del CCNL del 17 ottobre 2008, è incrementato di € 19,03 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 42.215,39

2. A decorrere dal 1 gennaio 2009 l'incremento di cui al comma 1 è rideterminato in € 103.30 lordi mensili. Per effetto di tale incremento lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato alla stessa data in € 43.310,90.

3.Gli incrementi di cui al presente articolo comprendono ed assorbono gli importi corrisposti, ai sensi delle disposizioni vigenti, a titolo d'indennità di vacanza contrattuale.

4. Si conferma quanto previsto dal comma 3 dell'art. 19 del CCNL 17.10.2008.

CAPO II

Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti

Art. 3
Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi, farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo.

1. Dal 1 gennaio 2009, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi, farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art. 20, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008, è così rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2007	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2009
Dirigente incarico struttura complessa	12.389,20	426,37	12.815,57
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	7.366,10	253,50	7.619,60
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.691,51	161,46	4.852,97
Dirigente equiparato	4.143,59	142,60	4.286,19
Dirigente < 5 anni	270,37	9,30	279,67

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica..

3. Il fondo dell'art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008, alla data indicata nel comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicato per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

4. E' confermato il comma 4 dell'art. 20 del CCNL del 17 ottobre 2008

Art. 4

La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo

1. Si conferma l'art. 21 del CCNL del 17 ottobre 2008.

Art. 5
Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti del ruolo professionale e tecnico.

1. Dal 1 gennaio 2009, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti di cui all'art. 22, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008, è così rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2007	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2009
Dirigente incarico struttura complessa	14.372,94	942,88	15.315,82
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.659,44	436,86	7.096,30
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.793,24	248,84	4.042,08
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000 Art. 45 c.2 DPR 384/90	3.793,24	248,84	4.042,08
Dirigente equiparato	3.323,68	218,04	3.541,72
Dirigente < 5 anni	566,79	37,18	603,97

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica..

3. Il fondo dell'art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008, alla data indicata nel comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicato per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

4. E' confermato il comma 4 dell'art. 20 del CCNL del 17 ottobre 2008

Art. 6
Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo.

1. Dal 1 gennaio 2009, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti di cui all'art. 23, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008, è così rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2007	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2009
Dirigente incarico struttura complessa	13.951,20	864,95	14.816,15
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.788,89	420,90	7.209,79
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.989,52	247,35	4.236,87
Dirigente equiparato	3.608,16	223,70	3.831,86
Dirigente < 5 anni	633,31	39,26	672,57

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica..

3. Il fondo dell'art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008, alla data indicata nel comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicato per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

CAPO III

Art.7

Effetti dei benefici economici

1. Le misure degli stipendi tabellari stabiliti nel presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'art. 10 del CCNL integrativo del 6 maggio 2010, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione complessiva nelle componenti minima unificata e variabile in godimento nonché alle voci retributive di seguito riportate:

- del CCNL 8 giugno 2000: assegni personali previsti dall'art. 39, comma 1, data la loro natura stipendiale; indennità dell'art. 41;

- dagli artt. 3, 4 e 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, art. 11 comma 3, come interpretato dall'art. 37, comma 1 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale.

CAPO IV
Fondi aziendali

Art. 8

Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

1. I fondi previsti dall'art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008 per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato secondo le disposizioni del CCNL del 17.10.2008.

2. Il Fondo di cui al comma 1 è incrementato delle risorse individuate negli artt. 3, 5 e 6 a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

3. E' confermato il comma 3 dell'art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008.

Art. 9

Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

1. Il fondo previsto dall'art. 26 del CCNL del 17 ottobre 2008, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato nel suo ammontare consolidato secondo le disposizioni del CCNL del 17.10.2008, sia per le modalità del suo utilizzo, che per le relative flessibilità.

2. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15% è fissata in € 26,61. In caso di lavoro notturno o festivo la tariffa maggiorata del 30% è pari a € 30,08 ed in caso di lavoro notturno festivo maggiorata del 50% è pari a € 34,70

Art. 10

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

1. L' art. 27 del CCNL del 17 ottobre 2008, relativo al fondo per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti dei quattro ruoli è confermato nel suo ammontare consolidato secondo le disposizioni del CCNL del 17.10.2008. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui all'art. 27, comma 1 ultimo periodo del CCNL del 17.10.2008, le quali comunque costituisco ulteriori modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2008 ai sensi del comma 3.

2 Il fondo è incrementato, a decorrere dal 1 gennaio 2009, di € 120,90 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2007.

3. Si conferma quanto previsto dal comma 3 dell'art. 27 del CCNL del 17 ottobre 2008.

TITOLO III
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

CAPO I

Art. 11

Incremento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro dei dirigenti del ruolo sanitario

1. Gli importi dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro dei dirigenti del ruolo sanitario di cui all'art. 5 del CCNL del 8 giugno 2000, sono rideterminati dal 1 gennaio 2009 nelle misure annue lorde di seguito indicate:

Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	€ 17.052,27
Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni	€ 12.181,87
Dirigente con incarichi art. 27, lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni	€ 5.234,43
Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni	€ 1.545,66

2. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità.
3. E' disapplicato l'art. 5, comma 2, secondo capoverso del CCNL 8/6/2000, secondo biennio economico.

CAPO II

Art. 12

Progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza

1. Al fine di dare maggiore impulso ai processi di innovazione, le Aziende promuovono specifici progetti programmi o piani di lavoro per il miglioramento dei servizi rivolti all'utenza, con particolare riferimento alla piena adeguatezza dei sistemi organizzativi, nonché al conseguimento di una maggiore corrispondenza tra le prestazioni rese e le esigenze del cittadino.

2. I progetti e programmi di cui al comma 1, devono corrispondere ad esigenze effettive dell'Azienda ed apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alla attività fissata nei livelli essenziali di assistenza soprattutto per quanto riguarda gli obiettivi di riduzione delle liste di attesa e la piena e qualificata erogazione dei servizi, ivi compreso l'ampliamento degli orari delle strutture e il miglioramento del servizio di guardia anche con riferimento alle attività di gestione dell'emergenza e del pronto soccorso..

3. Nell'ambito dei vincoli di finanza pubblica fissati per i rispettivi sistemi sanitari regionali e fatto salvo comunque il rispetto dei Patti per la salute e dei relativi obiettivi e vincoli economici e finanziari, le Regioni, in presenza di ulteriori economie effettuate nell'ambito di processi strutturali di razionalizzazione e riorganizzazione del settore sanitario che consentano complessivi risparmi di spesa, ivi compresi quelli riferiti ai costi per il personale, individuano con specifica direttiva, a valere dall'anno 2009, ulteriori risorse nel limite massimo dello 0,8%, calcolate sul monte salari 2007, per il finanziamento dei progetti innovativi di cui ai commi precedenti. Dette risorse non sono oggetto di consolidamento in alcuno dei fondi previsti dal presente CCNL e non possono finanziare voci del trattamento fondamentale della retribuzione, nonché la retribuzione di posizione.

4. Le suddette risorse sono erogate a consuntivo, previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di cui ai commi precedenti, da attuarsi mediante appositi indicatori e parametri previsti nell'ambito della direttiva regionale di cui al comma 3, sulla base dei criteri individuati nell'Allegato 1 al presente CCNL. Tale risorse vengono destinate ai dirigenti direttamente coinvolti nell'ambito di tali progetti, secondo appositi meccanismi premiali correlati ai risultati conseguiti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Le parti prendono atto che la massa salariale di cui all'art. 12, comma 3 del presente CCNL è riferita al 31 dicembre 2007 e non ricomprende l'indennità di esclusività.

9

ALLEGATO N. 1

Criteri generali per la definizione di sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi dei progetti e programmi di miglioramento di cui all'art.12 del presente CCNL.

1. Modalità attuative

Le Regioni forniscono, nell'ambito della direttiva di cui al comma 3 dell'art. 12 del presente CCNL, le linee guida circa le modalità di attuazione dei progetti e programmi di cui al comma medesimo, individuando possibili macro-obiettivi coerenti con il piano sanitario regionale e prevedendo, in via generale, indicatori e parametri idonei ad accertare l'effettivo miglioramento delle prestazioni e dei servizi erogati ed il raggiungimento dei risultati quali - quantitativi prefissati.

Nell'ambito dei suddetti macro-obiettivi, i progetti aziendali individuano prioritariamente:

- gli obiettivi da conseguire;
- i processi nei quali si articola l'azione;
- le risorse umane, tecniche e strumentali necessarie, individuando, altresì, le competenze e le professionalità coinvolte;
- gli indicatori ed i parametri adeguati ai citati obiettivi ai fini della verifica dei relativi risultati raggiunti.

2. Indicatori - parametri

Per quanto riguarda le risorse assegnate e le procedure utilizzate, la misurazione del miglioramento qualitativo conseguito avviene sulla base di tali criteri, individuati a titolo esemplificativo:

- **Professionalità:** intesa come livello delle conoscenze scientifiche e delle abilità professionali posseduto;
- **Efficacia:** con riferimento alla procedure utilizzate nell'erogazione dei servizi e semplificazione delle stesse, anche ai fini alle riduzione dei tempi medi di erogazione;
- **Capacità innovativa:** attitudine dimostrata nell'attuare innovazioni organizzative, tecnologiche e di servizio e di partecipare attivamente ai processi di cambiamento organizzativo;
- **Orientamento all'utenza**, anche con riferimento al grado di soddisfazione espresso dai soggetti interessati;
- **Appropriatezza tecnica:** della strumentazione utilizzata e delle tecnologie disponibili;
- **Benchmarking:** il confronto della qualità e quantità dei servizi con l'analoga offerta di altre aziende con performance elevate.

Per quanto riguarda le prestazioni ed ai servizi erogati nell'ambito dei progetti, i risultati conseguiti, da esplicitarsi, ove possibile, anche con dati quantitativi, vengono accertati sulla base delle seguenti tipologie di indicatori e requisiti:

- **Accessibilità ai servizi e alle prestazioni sanitarie**: con riguardo anche all'ampliamento degli orari di apertura delle strutture ovvero al miglioramento dei livelli di accoglienza e di ascolto anche in relazione alla capacità di garantire la massima trasparenza ed informazione;

- **Ampiezza ed incisività dell'intervento:** adeguatezza dell'attività assistenziale e sociosanitaria, rispetto alle esigenze e ai bisogni dell'utenza;
- **Integrazione:** con riferimento ai servizi socio-sanitari ovvero tra ospedale e territorio o tra le diverse strutture pubbliche che operano in un determinato ambito territoriale;
- **Continuità assistenziale**: capacità di articolare e collegare nel tempo gli interventi dei diversi operatori e delle differenti strutture sanitarie coinvolte;
- **Sicurezza**: capacità di fornire il massimo livello di assistenza e cura con il minimo rischio per il paziente e per gli operatori;
- **Immediatezza:** rapidità nell'erogare le prestazioni richieste dall'utenza anche con particolare riferimento alla riduzione /azzeramento dei tempi di attesa, per i quali i risultati conseguiti sono individuati in termini percentuali.
- **Gestione dell'emergenza:** riduzione dei tempi di attesa dei codici bianchi e verdi ed integrazione tra DEA e 118.

AUPI Notizie

aran
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LA SEQUENZA CONTRATTUALE DELL'ART. 29 DEL CCNL DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICO E AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE SOTTOSCRITTO IL 17 OTTOBRE 2008.

In data 6 maggio 2010 alle ore 17.00, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.) e le Confederazioni e le Organizzazioni sindacali dell'area dirigenziale III, nelle persone di:

Per l'A.Ra.N.:

nella persona del Commissario Straordinario:

cons. Antonio Naddeo

e le seguenti:

Organizzazioni sindacali	**Confederazioni sindacali**
CGIL FP	**CGIL**
CISL FPS COSIADI	**CISL**
UIL FPL	**UIL**
SNABI SDS	**COSMED**
SINAFO	**CONFEDIR**
AUPI	
FEDIR SANITA'	
FP CIDA	**CIDA**

Al termine della riunione le parti sopraccitate hanno sottoscritto il CCNL per la sequenza contrattuale dell'art. 29 del CCNL del personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnico ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale sottoscritto il 17.10.2008, nel testo che segue.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

CONTRATTO INTEGRATIVO DEL CCNL DEL 17 OTTOBRE 2008

TITOLO I

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenze

1. Il presente contratto collettivo nazionale riguarda la sequenza contrattuale prevista dall'art. 29 del CCNL del 17 ottobre 2008 e si applica a tutti i dirigenti del ruolo Sanitario, Professionale, Tecnico e Amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'art. 10 del CCNQ dell'11 giugno 2007 relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, terzo alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 1 febbraio 2008.

2. Sono confermati i commi 2, 3, 4 e 5 dell'art. 1 del CCNL 17.10.2008.

TITOLO II

CAPO I

Art. 2

Coordinamento regionale

1. All'art. 5 , comma 1, del CCNL del 17 ottobre 2008, dall'entrata in vigore del presente contratto, sono aggiunte le seguenti materie:
   m) i criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 57, comma 2, lett. i) del CCNL 8.6.2000 nonché per l'individuazione delle discipline della dirigenza sanitaria che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;
   n) le indicazioni in tema di articolo 16, comma 4 del presente contratto relativo all'assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione.

2. All'art. 5 del CCNL del 17 ottobre 2008, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, al termine del comma 6 è aggiunto il seguente capoverso:

1

- Le Regioni inoltre, svolgono opportuni confronti e verifiche con le OO.SS. al fine di valutare, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e flessibile, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA".

3. Nell'ambito del coordinamento regionale di cui all'art. 5 del CCNL del 17.10.2008, saranno effettuate le opportune verifiche ai fini dell'individuazione delle risorse da destinare ai progetti per il miglioramento dei servizi all'utenza e delle relative modalità attuative, secondo quanto previsto dall'art. 12 del CCNL del biennio 2008-2009 siglato in data 6 maggio 2010.

Art. 3

Disposizioni in materia di contrattazione integrativa

1. Le Aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa, secondo le modalità ed i tempi previsti dall'art. 4 del CCNL del 17 ottobre 2008, al fine di adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e delle responsabilità delle parti, scelte condivise nelle materie alla stessa demandate, anche nell'ottica di conseguire il miglioramento qualitativo dei servizi e dei livelli assistenziali, tenuto conto degli obiettivi prioritari di ciascuna Azienda.

2. Nell'ambito della Conferenza Permanente, istituita presso le Regioni ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 3 novembre 2005, si provvederà a verificare gli andamenti della contrattazione integrativa allo scopo di analizzarne i risultati ed individuare gli eventuali elementi ostativi alla concreta attuazione della stessa. Nei casi di mancato avvio delle trattative, la Conferenza potrà, inoltre, formulare proposte e fornire indicazioni al fine di favorire l'attivazione delle stesse da parte dell'Aziende.

3. Nell'ambito dell'attività di monitoraggio di cui all'art. 46 del d.lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i l'ARAN evidenzia le eventuali criticità in relazione alla contrattazione integrativa delle Aziende o degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale nell'ambito del rapporto annuale, da inviare al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'Economia e finanze, nonché al Comitato di settore.

2

TITOLO II

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Art. 4

Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali

1. Ad integrazione di quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali in tema di incarichi e ferma restando la competenza dell'azienda in merito alla graduazione delle funzioni dirigenziali, ai sensi dell'art. 50 del CCNL 5.12.1996, come modificato dall'art. 26 del CCNL 8.6.2000, si precisa che:
   - l'incarico di direzione di struttura semplice, ed in particolare quella dipartimentale, include necessariamente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali, che deve essere prevalente rispetto agli altri criteri e parametri. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie;
   - l'incarico di natura professionale di cui all'art. 27, comma 1, lett. c) del CCNL 8.6.2000 prevede in modo prevalente rispetto agli altri criteri e parametri, responsabilità tecnico-specialistiche.

2. L'incarico dirigenziale di natura gestionale o professionale si perfeziona solo a seguito della stipula del contratto individuale con le modalità di cui all'art. 13 del CCNL 8.6.2000 come integrato dall'art. 24, comma 6 del CCNL 3.11.2005 e secondo quanto previsto dall'art. 28, comma 5 del CCNL 8.6.2000, come integrato dall'art. 24, comma 7 del CCNL 3.11.2005.

3. I valori massimi delle fasce di cui agli artt. 54 e 55 del CCNL 5.12.1996, come modificati dall'art. 40, comma 10 del CCNL 8.6.2000, sono così rideterminati, nei limiti delle disponibilità del fondo di competenza:

- Fascia a) dell'art. 54: € 50.000,00
- Fascia b) dell'art. 54: € 42.000,00
- Fascia a) dell'art. 55: € 42.000,00
- Fascia b) dell'art. 55: € 30.000,00

4. Il comma 9 dell'art. 40 del CCNL 8.6.2000 è così modificato: le parole "è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%" sono sostituite dalle seguenti: "senza ulteriori oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'Azienda è prevista una maggiorazione fra il 30 % ed il 50%".

5. Al comma 5 dell'art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000, l'espressione "quelle strutture" viene così sostituita: "quelle strutture di carattere gestionale"

3

CAPO II

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 5

Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed enti del SSN, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009.

2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15/ter del d.lgs. n. 502 del 1992, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti. Quest'ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui agli artt. 25 e segg. del CCNL del 3 novembre 2005.

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente CCNL, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.lgs. 150/2009, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

Art. 6

Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al CCNL del 3.11.2005, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni

nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ai sensi dell'art. 54, comma 5 del d.lgs. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.

3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:

a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;
d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto dalla normativa contrattuale vigente;
j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia
m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.

4. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività

amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.

5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.

6. L'art. 14 del CCNL del 17 ottobre 2008 è disapplicato.

Art. 7

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 6 (obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

   a) censura scritta
   b) sanzione pecuniaria;
   c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 8 (codice disciplinare)
   d) licenziamento con preavviso
   e) licenziamento senza preavviso.

2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del d.lgs. 165/2001.

3. Per le infrazioni di minore gravità fino alla sospensione dal servizio non superiore a dieci giorni, il titolare del potere disciplinare è, ai sensi dell'art. 55/bis, comma 2, il dirigente responsabile della struttura cui l'interessato è formalmente assegnato. Per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi della sospensione dal servizio per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55/bis, comma 4.

4. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4 del d.lgs. n. 165 del 2001, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato.

5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55/bis del d.lgs. 165/2001 come introdotto dal d.lgs. n. 150/2009, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

6. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

7. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Art. 8

Codice disciplinare

1. Le Aziende sono tenute al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
   - l' intenzionalità del comportamento;
   - il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
   - la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
   - le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda
   - entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
   - l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

   a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55/ quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001;
   b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
   c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
   d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
   e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale

quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;

f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;

h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività formative.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1 del d.lgs. 165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

   a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

   b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

   c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

   d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001;

   e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;

f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;

h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;

j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;

k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;

l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.

m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

9. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

10. In relazione alla specificità della funzione sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 del CCNL del 10 febbraio 2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001, dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001.

La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda ed è destinata alle attività formative.

11. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso, per

a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b) e c) del D.lgs. 165/2001 e 55 septies, comma 4;

b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;

c) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda;

2. senza preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a, d), e) ed f) del D.lgs. 165/2001 e dall'art. 55 quinques, comma 3;

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 10 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);

c) condanna, anche non passata in giudicato, per:
   a. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;
   b. gravi delitti commessi in servizio;
   c. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;

d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

e) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

f) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

12. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 11 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 6 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

13. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D.lgs. 165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

14. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 13, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.Lgs. 150/2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto stesso.

15. I commi 3 e 5 dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996 sono abrogati.

Art. 9

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 10

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 11, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs .n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva,

ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 8 (codice disciplinare).

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 11, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Art. 11

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

12

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art.55ter, del D.Lgs.n.165/2001.

2. L'Azienda, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.

3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55ter del D.Lgs.n.165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55ter, comma 4, del D.Lgs.n.165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art.653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55ter, comma 4.

4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCNL.

7. E' abrogato l'art. 19 del CCNL del 3.11.2005, come modificato dall'art. 17 del CCNL del 17/10/2008.

13

Art. 12

La determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.55-bis, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine

comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 13

Norme finali relative alla responsabilità disciplinare

Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal presente CCNL, le Aziende sono tenute ad inviare, con cadenza annuale, a ciascuna Regione un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati anche con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni erogate che di archiviazioni effettuate.

Art. 14

La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

1. L'Azienda, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima Azienda, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

Art. 15

Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 14 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione 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 ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del

dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure già previste per analoghe finalità nel CCNL del 10 febbraio 2004:

7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;

5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;

4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;

2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle atre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

CAPO III

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 16

Disposizioni particolari e conferme

1. In relazione alle disposizioni di cui all'art. 20, comma 13 del CCNL 5.12.1996, I capoverso, e fermo rimanendo quanto previsto in materia di fruizione delle ferie, si conferma che la monetizzazione delle stesse è consentita solo all'atto della cessazione dal servizio e, qualora le ferie spettanti a tale data, non siano state fruite per esigenze di servizio, queste ultime devono essere

riconosciute in modo formale e tempestivo e comunque entro il termine di cui al comma 11 del medesimo art. 20, secondo le procedure definite dall'Azienda medesima.

2. L'art. 29, comma 4 del CCNL integrativo del 10.2.2004 viene così sostituito dalla data di entrata in vigore del presente CCNL: " Ai dirigenti di cui al comma 1 spettano un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione".

3. Si ribadisce, altresì, che sono qualificate come lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 28 del CCNL integrativo 10.2.2004, solo le prestazioni di carattere eccezionale, rispondenti ad effettive esigenze di servizio, espressamente e tempestivamente autorizzate con le procedure e le modalità stabilite in ciascuna azienda e limitatamente ai dirigenti ed alle situazioni indicate nel comma 2 del medesimo art. 28, ai soli fini di garantire la continuità assistenziale.

4. L'art. 11, comma 1 del CCNL integrativo del 10.2.2004, al termine del primo capoverso, è integrato con l'inserimento dei seguenti periodi: "In particolare, nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i paesi in via di sviluppo, le aziende ed enti possono altresì concedere un'aspettativa senza assegni per un massimo di dodici mesi nel biennio, da fruire anche in maniera frazionata, al fine di una collaborazione professionale all'estero, per la realizzazione di progetti di iniziativa regionale o svolti con un'organizzazione non governativa riconosciuta idonea ai sensi della L. 49/1987 e s.m.i.. Nel caso in cui detti progetti siano finalizzati ad operare in situazioni di emergenza, la concessione o il diniego dell'aspettativa dovrà essere comunicata dall'azienda entro 15 giorni dalla richiesta". Sono fatte salve eventuali normative regionali in materia.

5. L'art. 10, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008 viene integrato dopo le parole "a tempo determinato senza soluzione di continuità" dalla seguente frase, "nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea".

6. Il comma 3 dell'art. 17 del CCNL 3 novembre 2005 è così modificato: la parola "esclusivamente" è eliminata.

Art. 17

Sistemi per la gestione del rischio e copertura assicurativa

1. Le parti prendono atto che la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni più coerenti con le aspettative dei cittadini.
2. Le Aziende sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessato nel sinistro in esame.

3. Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le Aziende ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la valutazione dei rischi.
4. I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine sono tenuti a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005, garantendo un numero di ore annuali non inferiori a 20, secondo le linee di indirizzo regionali.
5. Le Aziende assicurano una uniforme applicazione della disciplina contrattuale vigente in materia di copertura assicurativa della responsabilità civile, anche in coerenza con le risultanze della Commissione paritetica per la copertura assicurativa di cui all'art. 18 del CCNL del 17 ottobre 2008.
6. Per le finalità di cui al comma 5, le polizze assicurative contengono i seguenti elementi:
   a. l'oggetto della copertura assicurativa,
   b. la validità temporale della medesima,
   c. la definizione di massimali adeguati
   d. la definizione di clausole per il recesso dal contratto
   e. l'individuazione di obblighi reciproci tra compagnia e contraente /assicurato in merito alla gestione dei sinistri.
7. Resta fermo che le risorse disponibili sono quelle già destinate dalle Aziende alla copertura assicurativa.
8. Ai fini di cui al comma precedente, le Regioni forniscono le necessarie linee di indirizzo sulle materie di cui al presente articolo e ne verificano l'effettiva e conforme attuazione da parte delle Aziende.
9. Nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, le Aziende forniscono periodicamente una adeguata, tempestiva e completa informazione alle OO.SS. circa le eventuali iniziative in materia di garanzie assicurative, nonché di prevenzione e gestione del rischio, anche per quanto riguarda il monitoraggio degli eventi potenzialmente produttivi di danno.

Art. 18

Mensa

1. L'art. 24 , comma 1 del CCNL integrativo del 10.2.2004, è così modificato:
"1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei dirigenti.

2. L'art. 24, comma 4 del CCNL integrativo del 10.2.2004, è così modificato:
"4. Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto socio-sanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni

in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dirigente finora prevista. Nel caso di erogazione dell'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, queste ultime non possono comunque avere un valore economico inferiore a quello in atto ed il dirigente è tenuto a contribuire nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile."

CAPO IV

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 19

Norme finali

1. Gli effetti giuridici delle disposizioni di cui al presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salva diversa prescrizione del contratto medesimo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.1

Per consentire alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dare omogenea attuazione all'art. 4 (Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali), le parti, ad integrazione di quanto già previsto nell'art. 27, comma 7 del CCNL 8.6.2000, ritengono di precisare che la struttura semplice si configura come un'articolazione interna di una struttura complessa aziendale, mentre la struttura semplice dipartimentale afferisce al dipartimento e non è incardinata all'interno di una struttura complessa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2

Le parti si danno atto dell'opportunità di avviare, nell'ambito della contrattazione nazionale, un processo di allineamento graduale delle retribuzioni di posizione minime unificate contrattuali dei dirigenti con incarico di cui alle lett. b) e c) dell'art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000, al fine di pervenire ad una più efficace realizzazione dei principi individuati dall'art. 6 del CCNL del 17 ottobre 2008, con particolare riguardo alla pari dignità ed importanza di tutte le tipologie di incarico.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3

Le parti concordano sull'opportunità che, nella valutazione degli addebiti relativi alla violazione di obblighi specifici della funzione sanitaria e professionale, di cui all'art. 6, lett. i) j), k), l), m) del presente CCNL, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari si avvalga dell'apporto di professionalità specifiche, individuate dall'Azienda, con incarico pari o superiore a quello ricoperto dal dirigente interessato.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Con riferimento al comma 6 dell'art. 8 (Codice disciplinare), le parti confermano che il termine dei due anni agli effetti della recidiva decorre dal momento dell'applicazione della sanzione, da intendersi come formale irrogazione della stessa e relativa comunicazione al dirigente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

In riferimento all'art. 14, le parti si danno reciprocamente atto, che in conformità ai principi generali in materia, nel caso di reintegra in soprannumero del dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato, la posizione soprannumeraria dovrà essere riassorbita a seguito delle eventuali cessazioni dal servizio che si dovessero verificare nel tempo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Con riferimento all'art. 17, comma 2, le parti si danno reciprocamente atto che l'istituzione, da parte delle Aziende, di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità

specifiche ed adeguate, secondo gli indirizzi regionali in materia, debba avvenire senza oneri aggiuntivi per le Aziende stesse.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Con riferimento all'art. 16, comma 6, le parti convengono sull'esigenza che, nelle strutture ad organico integrato medici-dirigenti sanitari, debbano essere considerate , al fine della copertura dei turni di pronta disponibilità, tutte le professionalità dirigenziali presenti nella struttura stessa, senza alcuna discriminazione tra le differenti tipologie professionali.

AUPI Notizie

Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
"Ufficio per le relazioni sindacali delle pubbliche amministrazioni"
"Servizio per la rappresentatività sindacale e gli scioperi"

A tutte le Amministrazioni

LORO SEDI

DFP-0049531-24/11/2009-1.2.2.3.4

OGGETTO: **-CCNQ 9 ottobre 2009 di modifica del CCNQ 26 settembre 2008 per la ripartizione dei distacchi e dei permessi alle OO.SS. rappresentative nei Comparti - biennio 2008-2009.**

Sono giunti a questa Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica numerosi quesiti in ordine all'adeguamento delle funzionalità del sistema informatizzato GEDAP alla luce del CCNQ in oggetto.

Le richieste di chiarimenti attengono, in particolare, alle clausole di cui all'art. 9, cc. 4-9, preordinate, come di tutta evidenza:

- ✓ alla razionalizzazione delle prerogative sindacali;
- ✓ ad una maggiore efficienza dell'intero sistema delle relazioni sindacali, anche attraverso la progressiva riduzione delle fruizioni delle medesime prerogative, in modo illegittimo o in eccedenza al contingente predeterminato, con il consequenziale **progressivo calo del contenzioso** per il recupero del relativo corrispettivo economico.

Per il perseguimento degli obiettivi appena cennati, le parti contrattuali hanno imposto alle Amministrazioni:

a) *"di inviare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, immediatamente e, comunque,* ***non oltre due giornate lavorative*** *successive all'adozione dei relativi provvedimenti di autorizzazione, le comunicazioni riguardanti la fruizione dei* ***distacchi, aspettative*** *e* ***permessi sindacali*** *da parte dei propri dipendenti. Tali comunicazioni devono avvenire esclusivamente* ***attraverso il sito web GEDAP"*** (cfr. art. 9, c. 4);

b) di comunicare, trimestralmente, alle associazioni sindacali il numero di ore di permesso utilizzate per lo svolgimento del mandato e per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi delle medesime associazioni sindacali (cfr. art. 9, c. 5, 1° periodo);

c) di fornire, immediatamente, comunicazione alla organizzazione sindacale interessata, del superamento del contingente dei permessi assegnato per lo svolgimento del mandato di cui all'art. 2, c. 3, all'art. 4, c. 3, e all'art. 6 (cfr. art. 9, c. 5, 2° periodo);

d) di non autorizzare la fruizione di ulteriori ore di permesso retribuito nel caso in cui l'associazione sindacale interessata, nell'anno di riferimento, abbia esaurito il relativo contingente (cfr. art. 9, c.7);

e) di individuare il responsabile del procedimento anche per l'invio, *"...nei termini legislativi e contrattuali previsti"*, dei dati di cui alle lettere sub a), b) e c), oltre che di quelli di cui all'art. 50, cc. 3 e 4 del d.lgs. n.165/2001 (cfr. art. 9, c. 9, 1° periodo);

f) di avviare, fatte, comunque, *"salve le eventuali responsabilità di natura contabile e patrimoniale"*, il procedimento disciplinare nei confronti del responsabile del procedimento sub e) nel caso di *"mancata trasmissione dei dati entro i termini"* specificati nella medesima lettera sub e) (cfr. art. 9, c. 9, 2° periodo).

Questa Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al fine di consentire alle Amministrazioni interessate di assolvere pienamente agli obblighi sopra specificati, ha proceduto alla implementazione della Procedura Gedap, prevedendo, in particolare, un'apposita serie di reportistica che consenta da una parte di monitorare, in "tempo reale", il consumo del monte ore, fissato localmente, per l'istituto del permesso sindacale per l'espletamento del mandato e, a livello nazionale, per quello dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi, dall'altra di ridurre al minimo l'utilizzo illegittimo o in esubero delle prerogative sindacali in argomento.

Premesso quanto sopra, qui di seguito, vengono sintetizzate, con riferimento alle singole incombenze, in precedenza enunciate, le varie funzionalità predisposte per il menzionato sistema informatico Gedap, significando che nell'apposita Guida in linea le stesse trovano il necessario approfondimento nella sezione "MONITORAGGIO".

LETTERA a)

Il sistema prevede come obbligatorio il campo nel quale indicare la data di adozione del provvedimento autorizzativo non solo per i distacchi, i permessi cumulati sotto forma di distacco, le aspettative sindacali non retribuite e i permessi per la partecipazione agli organismi direttivi, ma anche per i permessi per l'espletamento del mandato. Infatti, anche per tale ultimo istituto, così come per quello afferente ai permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi statutari, deve essere avanzata dall'associazione sindacale interessata apposita richiesta, anteriormente alla data di fruizione, atteso che, in modo inequivocabile, l'art. 10, c. 6, del CCNQ 7 agosto 1998 e successive modificazioni e integrazioni, statuisce che: *"Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente"* e, inoltre, che a *"...tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il dirigente responsabile della struttura secondo le modalità concordate in sede decentrata"*. La norma appena riportata è estensibile anche ai permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi statutari per effetto del rinvio operato dall'art. 11, c. 6, del medesimo CCNQ 7 agosto 1998.

Non sembra, poi, di secondaria importanza evidenziare, qui, che nella richiesta di fruizione del permesso deve essere chiaramente specificato, a cura dell'associazione sindacale richiedente, oltre all'esatto periodo dell'assenza e della relativa durata, l'indicazione in ordine all'imputazione della stessa assenza: in altre parole, se trattasi della fruizione di permesso per

lo svolgimento del mandato, e quindi ai sensi degli artt. 8-10 del CCNQ 7 agosto 1998, o per la partecipazione alle riunioni di organismi statutari di cui all'art.11 del suddetto CCNQ 7 agosto 1998, evitando così interpretazioni, addirittura postume, da parte del preposto all'autorizzazione, così come verificatosi in precedenza, in occasione delle contestazioni operate da questa Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica.

Il sistema memorizza la data di inserimento, ai fini della valutazione del rispetto del termine perentorio "*non oltre due giornate lavorative*". Un apposito report evidenzierà il mancato rispetto del predetto termine.

LETTERA b)

Una nuova funzionalità permetterà al sistema di estrarre un report nel quale sono contenuti tutti i dati riguardanti gli istituti dei permessi sindacali, ex artt. 8-10 e 11 del CCNQ 7 agosto 1998, fruiti presso ogni singola Amministrazione interessata. Il relativo *file* deve essere inviato, via *e-mail*, ad ognuna delle associazioni sindacali i cui dirigenti abbiano goduto delle prerogative in parola, nel periodo di riferimento.

LETTERA c)

Il sistema consente di verificare, in tempo reale, il consumo del contingente dei permessi per lo svolgimento del mandato, presso ogni singola Amministrazione interessata, attraverso un apposito report. Ciò, sia per quelli di pertinenza delle organizzazioni sindacali che per quelli di pertinenza dell'organismo di rappresentanza del personale - RSU.

Il confronto del report in argomento con il contingente massimo annuale, definito a livello locale da ogni Amministrazione e assegnato agli indicati soggetti legittimati, permette di verificare se tale contingente sia o meno esaurito.

LETTERA d)

L'accertamento dell'avvenuto superamento del contingente dei permessi per lo svolgimento del mandato, con le modalità di cui al punto immediatamente precedente, obbliga l'Amministrazione a non autorizzare più, a favore dell'associazione sindacale interessata o dell'organismo di rappresentanza del personale - RSU, la fruizione di ulteriori permessi, salvo che i soggetti indicati non provvedano a presentare richiesta di permessi sindacali non retribuiti.

Al fine di evitare l'utilizzo in esubero anche dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi ex art. 11 citato, nonché di evitare le numerose e defatiganti azioni successive di recupero, la Procedura Gedap consente di monitorarne, sempre con un apposito report, la relativa fruizione in tutte le Amministrazioni del Comparto di riferimento o delle relative Aree. La consistenza del contingente annuale viene inserita nella richiamata Procedura Gedap, dal Dipartimento della funzione pubblica e, di conseguenza, il sistema provvederà, automaticamente, a confrontare tale contingente con il totale delle ore fruite a livello nazionale, segnalando in rosso, l'eventuale esubero all'Amministrazione interessata. E' di tutta evidenza che, una volta accertato l'esubero, anche per tali ultimi permessi non potrà più intervenire alcuna autorizzazione alla fruizione, a favore dei dirigenti sindacali dell'associazione interessata.

LETTERA e)

Ove non già avvenuto, tutto quanto sopra specificato deve essere preceduto dalla individuazione del responsabile del procedimento, e ciò anche per i casi di articolazioni periferiche distribuite sul territorio. Ai responsabili di queste ultime, una volta individuate dalle relative Amministrazioni centrali quali **unità semplici**, viene riconosciuta la possibilità di interagire con la Procedura Gedap, attraverso alcune delle funzionalità in precedenza indicate, in particolare per ciò che attiene alla verifica del rispetto dei contingenti.

LETTERA f)

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 9, c. 9, 2° periodo, del CCNQ 9 ottobre 2009:

- la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica provvede all'accertamento dei casi di mancato invio dei dati di cui all'art. 50, cc. 3 e 4 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni, nel termine fissato dall'art. 15, c. 4, del CCNQ 7 agosto 1998, nel testo introdotto dall'art. 4 del CCNQ integrativo del 24 settembre 2007, confermato dai successivi contratti collettivi nazionali quadro;
- le Amministrazioni provvedono all'accertamento dei casi di mancato invio dei dati di cui all' art. 9, cc. 4 e 5, del CCNQ 9 ottobre 2009, nei termini fissati dal citato art. 9, cc. 4 e 5.

Si fa riserva di intervenire in prosieguo con altra nota illustrativa nel caso in cui dovessero pervenire a questa Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica ulteriori richieste di chiarimenti in ordine alle modalità di attivazione delle specificate funzionalità della procedura informatizzata GEDAP.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO
Eugenio Gallozzi

Recensioni

a cura di GIOVANNI CAVADI

Francesco Rovetto, Lino Rossi (curatori) Psicologia giuridica: la valutazione del danno. Editrice Santa Croce, Parma, 2005, pp. 463, s.i.d.p.

Il libro raccoglie le relazioni finali degli oltre cinquanta docenti che hanno svolto nel 2005 il corso sulla valutazione del danno nel Corso di Psicologia giuridica presso la Sezione di psicologia investigativa e psicopatologia delle condotte criminali, afferente al Dipartimento di psicologia dell'Università di Parma.
Il volume, che si presenta come un grosso trattato di ben 42 capitoli sulla valutazione del danno, si articola nelle seguenti aree:

1. diagnosi, definizione e valutazione del danno;
2. la testimonianza: le mille facce della verità;
3. persecutori e vittime;
4. il mobbing e le sue conseguenze;
5. la personalità del reo e della vittima nel complesso gioco della valutazione del danno;
6. quando il male nasce in famiglia:la violenza intrafamiliare;
7. il danno di natura neurologica;
8. che fare per prevenire, limitare o rimediare il danno?

È un apprezzabile contributo interdisciplinare di medici, psicologi, giuristi, criminologi, di alto valore scientifico-culturale oltre che di grande attualità. È un libro da studiare e da consultare, soprattutto per chi si occupa del campo peritale.
Ogni capitolo è seguito da una essenziale rassegna bibliografica. (G.Ca)

Giuseppe Antonino Morgana. Sguardi che si trasformano. La psicoterapia e il suo mondo poetico. Edizioni del Cerro, Tirrenia, 2005, pp. 290, con 4 fotografie dell'Autore e 6 quadri di René Manritte, € 16,50.

Il volume propone una possibile poesia poetica ed un atteggiamento poetico in psicoterapia. Come riferisce l'Autore una psicologia poetica "nasce quando si scopre di avere un'interiorità che riflette la realtà della vita, a partire dal proprio intimo e invisibile punto di vista sul mondo". Inoltre l'atteggiamento poetico in psicoterapia utilizza "gli stessi mezzi utilizzati dall'arte non per una finalità estetica, ma per dare voce e immagine al sentire dell'anima come discorso psicologico e terapeutico". Siccome il poetico si configura secondo due aspetti fondamentali e complementari cioè come "sfondo naturale della psiche da un alto e dall'altro come qualità generale del vivere" allora l'esperienza psicoterapeutica consiste nel "dare forma alla propria sensibilità individuale, coltivando un atteggiamento sia religioso che etico verso lo sfondo estetico della mente (le immagini interiori)" . L'Autore conduce una riflessione sui fondamentali spetti del lavoro psicoterapeutico individuando "negli sguardi che si trasformano tra paziente e terapeuta" un aspetto centrale della loro esperienza clinica ...un recupero dello sguardo poetico che si configura come una qualità dello psichico da cui guardare il mondo". Molti riferimenti a tale tematica secondo l'Autore si trovano in C.G. Jung che ha inaugurato l'esistenzialismo immaginale "cioè ha dato dignità di realtà dell'anima, all'esistenza interiore delle immagini e dei ricordi, delle emozioni e dei sentimenti, delle intuizioni e delle sensazioni, del pensiero e delle riflessioni". In fondo, conclude l'Autore, "abbiamo bisogno che nel nostro cuore abiti la poesia, affinché la solitudine invisibile che sempre ci accompagna diventi una buona amica". (G.C.)

Giuseppe Castelli & Vittore Mariani. L'educazione sessuale delle persone disabili. Guida per genitori & operatori. Edizioni Ares, Milano, 2005, pp. 327, € 18,00.

Il libro affronta il tema del rapporto sessualità e disabilità e dell'educazione sessuale delle persone disabili all'interno delle comunità educative. Il volume si sviluppa in due parti, ciascuna curata da uno degli autori: una psicologica ed una pedagogico-educativa.(G.C.).

Vivere una società a rischio. XIII Congresso Nazionale AIAMC – IX Congresso Latini Dies. Milano 5-8 maggio 2005, Arti Grafiche Sud, Pellezzano, 2005, pp. 207, s.i.d.p.

Si tratta degli abstracts presentati da oltre 500 autori italiani e stranieri, di orientamento psicoterapeutico cognitivo-comportamentale, presentati a Milano nel 2005.(G.C.).

Carlo di Berardino(a cura di) L'approccio multimodale nella riabilitazione psichiatrica. Introduzione di Pierluigi De Iorio; presentazione di Gian Franco Goldwurm. McGraw-Hill Italia, Milano, 2005, pp. 289, € 24,00.

In questi ultimi dieci anni si è potute vedere il grande lavoro svolto da psicologi e psichiatri nel trattamento delle psicopatologie gravi, in cui il modello psicoterapeutico cognitivo-comportamentale ha una funzione elettiva.
La cura della schizofrenia può essere affrontata solo attraverso l'approccio multimodale, che "apre al futuro della riabilitazione una dimensione specialistica interdisciplinare, del tutto in linea con le tendenze della moderna ricerca scientifica, in particolare con i contributi recenti delle neuroscienze".
Il volume porta i contributi di diciassette operatori psichiatrici che si occupano di riabilitazione degli schizofrenici il cui approccio non dipende "solo dagli obiettivi terapeutici, ma anche da ciò che l'operatore pensa circa la natura del disturbo mentale e delle sue cause". Essi si riferiscono all'approccio riabilitativo multimodale integrato, che tiene in considerazione sia la dimensione individuale sia quella sociale, prendendo in considerazione strategie e tecniche derivanti da altri modelli teorici (ad es. dall'intelligenza emotiva, al deficit metacognitivo, al Social skills training, allo sviluppo della consapevolezza emotiva,il training meditativo, l'autoregolazione emotiva, il training narrativo, la riabilitazione metacognitiva, i trattamenti psicoeducazionali).
In appendice vengono presentati una scheda di valutazione e un pieno riabilitativo individualizzato. Una dettagliata bibliografia completa il volume. (G.C.).

Kurt Lewin. La teoria, la ricerca, l'intervento. A cura di Francesco Paolo Colucci, Società editrice Il Mulino, Bologna, 2005, pp. 379, € 28,00.

Una nuova antologia degli scritti di Lewin.(1890-1947)? In realtà si tratta di una antologia i cui saggi sono tratti da altre antologie già apparse in lingua italiana,ma ormai datate, ordinati secondo un criterio di lettura metodologico ed epistemologico che cerca di valorizzare l'attualità dell'opera dello psicologo tedesco.
Come ricorda Colucci, l'opera di Lewin è caratterizzata da un rapporto dialettico tra la teoria e i problemi concreti del nostro vivere quotidiano e quindi tra la ricerca di base e la ricerca applicata, che vi assumono pari dignità, un'esigenza tipicamente lewiniana, di un rapporto più diretto con i problemi concreti, quindi con gli ambiti applicativi e con la pratica professionale.
Lewin, ci ricorda Colucci, è stato un maestro dimenticato, "c'è stata come una rimozione sul suo contributo scientifico alla psicologia, lui che ha sviluppato la psicologia dinamica e ha messo in rapporto la motivazione con la cognizione".
Lewin ha concettualizzato l'idea di ricerca azione che ha come finalità il cambiamento, i cui processi sono per loro natura democratici, e in nessun caso possono essere unidirezionali, calati o imposti dall'alto in quanto sorgono dalle decisioni prese nel gruppo e dal gruppo; e dato che per lui la pratica professionale coincide con la pratica sociale, è necessario educare alla democrazia.
L'opera raccoglie contributi che spaziano dalla psicologia ambientale a quella ecologica, dalla psicologia sociale di comunità alle forme del volontariato. E inoltre la psicologia della politica che si occupa dei rapporti o dei conflitti tra gruppi ed etnie diverse fino alle tematiche della mediazione familiare.
La ricerca lewiniana connette la psicologia sociale ai problemi della cultura e dell'ideaologia creando un ponte che porta la psicologia sociale da una ottica prettamente psicologica ad una più sociologica.
L'antologia non dimentica l'importante contributo epistemologico che sottolinea il passaggio da una psicologia aristotelica ad una galileiana, come anche la creazione di una psicologia topologica, che si pone come fondamento della modellistica rappresentativa dei fenomeni comportamen-

tali dinamici. L'utilità dei dubbi imbarazzanti che Lewin può far sorgere, sottolinea Colucci, è "quello di riconoscere il contributo che la sua lezione può dare se si esce dalla zona grigia dell'inconsapevolezza e della genericità "tipica in tante espressioni della psicologia quotidiana.
L'obiettivo dell'antologia, ci ricorda Colucci, è di "presentare la disciplina come viva, nel suo divenire di contrasti e di problemi aperti, evitando quella rappresentazione oggettiva, sistematizzata e definita, rassicurante ma archivistica, che ne danno a volte i manuali".
Il volume è corredato da un interessante profilo biografico di Lewin e da una ricca bibliografia, reperibile anche in italiano. (G. Ca.)

Emilia Strologo. (a cura di) Bambino: Famiglia e ospedale. I percorsi difficili. Illustrazioni di Bruno Bozzetto. Presentazione di Giuseppe Locatelli. Quaderno n° 4. 2005, pp. 126, s.i.d.p.

Emilia Strologo (a cura di) Bambino: Famiglia e ospedale. Perché anche l'esperienza della malattia diventi positiva. Illustrazioni di Bruno Bozzetto. Presentazione di Eugenia Scabini. Quaderno n° 2. 2001, pp. 62, s.i.d.p.

Si tratta di due Quaderni curati da Strologo per il Dipartimento di Pediatria degli Ospedali Riuniti di Bergamo ed editi a cura della Associazione Amici della Pediatria, ONLUS, con sede presso l'Azienda Ospedaliera di Bergamo, Largo Barozzi 1, 24100 BG alla quale può essere richiesta copia della pubblicazione.
I due volumetti affrontano in maniera chiara, puntuale e scientificamente precisa, la malattia del bambino e come la famiglia e l'organizzazione sanitaria la dovrebbero affrontare. È sufficiente segnalare i titoli di alcuni capitoli quanto la tematica è stata a largo raggio affrontata: Il bambino in ospedale; la famiglia; l'équipe curante; il volontariato; quando il malato è il neonato; quando l'ammalato è un adolescente; l'intervento chirurgico; pensare la morte.
Un ricca bibliografia accompagna ogni capitolo. (G.Ca)

Davide Dèttore (a cura di) Il disturbo dell'identità di genere. Diagnosi, eziologia, trattamento. McGraw-Hill Italia, Milano, 2005, pp. 392, € 29,00.

Nelle lingue antiche, e in qualche lingua moderna, ci sono i tre generi: maschile, femminile e neutro, e quelli di singolare, plurale e duale.
Il poderoso volume curato da Dèttore, affronta in maniera ampia ed approfondita il Disturbo di identità di genere (DIG), specificando la sostanziale differenza tra sesso e genere. Come sottolinea Dèttore nella prefazione "la cultura occidentale non ha mai pienamente accettato il concetto di bisessualità, preferendo una prospettiva bipolarizzata e rigidamente definita, che comporta una (almeno apparentemente) ben precisa dicotomia fra soli due sessi biologici, cui sono associati due altrettanto ben definiti generi culturali, il maschile e il femminile". La nostra cultura ha trascurato soprattutto le strutturazioni psicologiche "fondate su processi di apprendimento e su eventi di vita che portano all'organizzazione dell'immagine di sé e della propria identità. Queste strutturazioni, che stanno alla base del modo con cui ciascuno di noi esprime nel comportamento, nelle emozioni e nel pensiero la propria natura e identità variamente sessuata, non si distribuiscono su alternative bipolari, ma lungo un esteso continuum, all'interno del quale sono possibili le più ampie variabilità".
Il volume, a cui hanno partecipato 13 autori appartenenti a varie discipline mediche e psicologiche ad orientamento cognitivo-comportamentale, si articola partendo dalle teorie eziopatogenetiche, quindi gli aspetti evolutivi, i processi cognitivi associati con i livelli ormonali, la transessualità omosessuale. Vengono quindi presentati gli aspetti generali del trattamento psicoterapeutico, gli aspetti relativi alla riconfigurazione chirurgica dei caratteri sessuali in senso gino-androide e gli aspetti legali. Nella conclusione del volume l'Autore rimanda un messaggio molto rilevante per chi si occupa di psicoterapia di persone con DIG: "È possibile affrontare le acute angosce di queste persone esercitando la nostra funzione terapeutica con accettazione, coscienza e rispetto, studiando ogni caso nella sua singolarità e trovando per ciascuno la soluzione il più possibile individualizzata, senza cadere nella tendenza a volere a tutti i costi riparare qualcosa che non è rotto, ma è solo atipico, ma neppure nel rischio di considerare normali, su basi spesso ideologiche, condizioni che necessitano di seria considerazione clinica, se non altro per ridurre la sofferenza che queste comportano, e che non possono essere affrontate, talora in modo troppo semplicistico, solamente addossandone la colpa ai pregiudizi della società".
Una ampia bibliografia completa l'opera. (G.C.).

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

RINALDO PERINI
06/8860828 – 348/3701599
e.mail: rinperi@libero.it

GIOVANBATTISTA TIENGO
02/6691184 – 335/6082191
e.mail: giovanbattistatiengo@libero.it

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

CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE

MEMBRI

ACQUADRO LOREDANA	015/9899853
ALESSANDRONI VINICIO	0736/844413
ARCICASA ANGELO	335/5995602
BALDASSARRE GIROLAMO	0874/823714
BELLISARIO PIER PAOLO	0872/706498
BERNARDINI ENRICO	0746/483073
BERTINI ANTONIO	075/5412647
BINI LAURA	339/5324246
BOZZARO PAOLO	095/536082
BRUSATI ANNA	0321/3734838
CALLONI GIOVANNI	329/7509118
CALVANI ROBERTO	0432/553571
CARTISANO ORLANDO	0963/591650
CASULA SEVERINO	388/6154491
CAVADI GIOVANNI	030/2410140
CAVION ROBERTO	0444/757550
CECCOTTI SILVANO	335/7311638
CERIONI ANNA GRAZIA	0721/882849
CIRACÌ CARMELO	340/9383794
COLOMBARI MANUELA	051/6838432
CONTARDI M.CLEOFE	0721/739722
CORDARO ENZO	06/65104301
CORTI M. ELISABETTA	0341/482387
D'ANGELO ANNA	0885/781776
D'ANGELIS ERMENEGILDO	0824/313790
DE BORTOLI VIRGINIO	0437/931375
DE DONATO COSIMO	099/9727423
DE SIMONE ROBERTA	329/7141096
DI GIAMMARCO GILDA	0861/591737
DI LIBERTO CARLA	0783/317901
DIONIS OSCAR	348/5505803
DORDONI GIORDANA	338/7404609
FAIETTI ELENA	347/2711762
FLARA' NATALIO	0861/8020305
FORCELLINO VINCENZO	089/695174
FRATI FULVIO	349/0775079
GAETA NICOLA	0883/483439
GENTILE SALVATORE	0835/986450
GIOSSI PAOLA	031/370243
GOLLO ISIDORO	0835/243704
GUELLA CHIARA	333/4419094
INFURCHIA GIUSEPPE	0922/733580
INNEO GIUSEPPE	338/4678461
LAZZARI DAVID	0744/423871
LIO SONIA	335/6677205
LETTINI GIANFRANCO	0972/39239
LOMBARDO ARMODIO	338/1429311
MACCOLINI DIANA	0546/602438
MANFREDA PAOLO	0863/441720
MANIGLIA RAFFAELE	0832/606931
MANNA PAOLA	347/3677796
MARENCO GIANCARLO	0141/392729
MARTELLO CARMELA	339/5088096
MARTIN MARIA ROSA	347/2592282
MAZZOLDI MARIANTONIETTA	0471/908594
MEGNA FRANCESCO	0962/924262
MELILLO ANNA ROSA	080/3254940
MELIS CATERINA	0781/660206
MERCURI EUGENIO	0968/25331
MERLINI FRANCO	02/58013132
MICOZZI MAURIZIO	0734/965752
MOSCARA PAOLO	0832/753500
NARDIN BRUNO	347/4334386
NARDO GIAMPIETRO	348/9335893
NOVELLI STEFANO	0385/259882
PAINI GIANCARLA	347/2211654
PALMA G. LUIGI	0836/554819
PAZZAGLIA ANTONELLA	0733/900316
PERINI RINALDO	0774/357209
POLI GIACOMO	0376/919155
PUTZOLU DOMENICO	0783/81828
RASSU MARIA ROSA	079/9959809
RIPPA ARTURO	329/6505673
ROSSINI MARIO	335/5995603
RUBINO VINCENZO	349/7923121
SALINO PAOLA	349/5624609
SALTARINI DORIS	335/6301874
SANTORO LUCIA	055/483010
SARTORELLI MARIA CHIARA	347/5142566
SCACCIONI RAFFAELLA	0161/250097
SCARDILLI SALVO	095/894367
SCOLLO SALVATORE	0932/768606
SELLINI MARIO	0968/76244
SERRA LETIZIA	0131/443370
SOLARI SILVANO	0187/732772
SPITALE GIUSEPPE	0931/582458
TADDEI BRUNO	051/6224285
TIENGO GIOVANBATTISTA	335/6082191
TOSSICHETTI VALERIA	071/5963813
TRIGLIA ANGELO L.	0965/774339
TRISTAINO FRANCESCO	0984/73392
TUMMINO VITO	031/523327
VACCA LUCIANA	338/2688737
ZAVAGLIA SALVATORE	328/4188758

PROBIVIRI

BACILE MARCELLO	0833/544497
BOZZAOTRA ANTONIETTA	081/2542357
CATTARI FRANCESCO	347/4222081
D'ORSI GIOVANNI	338/5434012
GASSEAU MAURIZIO	348/2719909

REVISORI DEI CONTI

ARCICASA ANGELO	335/5995602
CAMPOLO FORTUNATO	0964/20494
CHIAVARO CLAUDIO	0874/409389
MENGHINI GIACOMO	06/98340888
POLI GIACOMO	0376/919155

CONFERENZA DELLE REGIONI

BOZZARO PAOLO
COORDINATORE - SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 095/536082
paolo.bozzaro@tin.it

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

SALINO PAOLA
SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 349/5624609
salino.p@tiscali.it

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

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

GUELLA CHIARA
SEGRETARIO PROVINCIALE
Tel. 333/4419094
chiara.guella@apss.tn.it

ARCICASA ANGELO
SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 335/5995602
arcicasa@tiscali.it

NARDO GIAMPIETRO
SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 348/9335893
giampietronardo@interfree.it

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

TADDEI BRUNO
SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 051/6224285
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@tele2.it

BERTINI ANTONIO
SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 075/5412647
ant.bertini@tiscali.it

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

MANFREDA PAOLO
SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 0863/441720
paolomanfreda@sipsia.it

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

RIPPA ARTURO
SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 329/6505673
arturo.rippa@fastwebnet.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
armlomba@tin.it

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

PIEMONTE

Segretario Regionale

	MARENCO Giancarlo	0141/487651

Segretari Provinciali

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

Segretario Regionale

AO	SALINO Paola	349/5624609

LOMBARDIA

Segretario Regionale

	ZAVAGLIA Salvatore	328/4188758

Segretari 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	031/370243
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
LP/CO	DE SIMONE Roberta	329/7141096
LP/CO	SALTARINI Doris	335/6301874

PROV. BOLZANO

BZ	MAZZOLDI Maria A.	0471/908594

PROV. TRENTO

TN	GUELLA Chiara	333/4419094

VENETO

Segretario Regionale

	NARDO Giampietro	348/9335893

Segretari Provinciali

VE	ROSSI Rita	041/5227825
BL	DE BORTOLI Virginio	0437/83500
TV	NARDIN Bruno	347/4334386
VR	SIGNORI Lino	045/8015471
VI	CAVION Roberto	0444/757550
PD	PUPULIN Giorgio	049/9324988

FRIULI

Segretario Regionale

	ARCICASA Angelo	335/5995602

Segretari Provinciali

UD	CALVANI Roberto	0432/553571
TS	DIONIS Oscar	348/5505803
PN	MASCI Silvia	0434/553631
GO	CECCOTTI Silvano	335/7311638

LIGURIA

Segretario Regionale

	SOLARI Silvano	0187/732772

Segretari Provinciali

GE	MACCHI Marco	335/6181892
IM	PRIVITERA Angela	347/4251121
SP	FAIETTI Elena	347/2711762
SV	MARTIN Rosa Maria	347/2592282

EMILIA ROMAGNA

Segretario Regionale

	TADDEI Bruno	051/6224285

Segretari Provinciali

FE	COLOMBARI Manuela	051/6838432
MO	SGARBI Cinzia	347/2738044
FO	LUCCHI Adele	0547/302689
PC	DORDONI Giordana	338/7404609
RA	MACCOLINI Diana	0546/602438
RE	BENEDETTI Annalisa	0522/850418
PR	FRATI Fulvio	349/0775079
BO	TADDEI Bruno	051/6224285
RI	NOVAGA Annarosa	0541/698772

MARCHE

Segretario Regionale

	CERIONI Anna Grazia	0721/882849

Segretari Provinciali

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

TOSCANA

Segretario Regionale

	SANTORO Lucia	055/483010

Segretari Provinciali

AR	FARNETANI Edi	0575/658158
GR	PAPA Margherita	347/4266470
FI	SANTORO Lucia	055/483010
LI	ARTICO Nicola	0586/614258
LU	POLIERI Maurizio	347/3808741
PI	TIMPANO Marco	0587/273378

SI	MANNA Paola	347/3677796
PO	DEGLI INNOCENTI Dario	0574/21135

UMBRIA

	Segretario Regionale	
	BERTINI Antonio	075/5412647
	Segretari Provinciali	
PG	ANGELUCCI Paola	347/33606618
TR	LAZZARI David	0774/205332

LAZIO

	Segretario Regionale	
	INNEO Giuseppe	338/4678461
	Segretari 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	338/2687293
RI	BERNARDINI Enrico	0746/278927
VT	CAVASINO Sergio	0761/290062

ABRUZZO

	Segretario Regionale	
	MANFREDA Paolo	0863/441720
	Segretari Provinciali	
AQ	MANFREDA Paolo	0863/509071
CH	BELLISARIO P. Paolo	0872/706498
TE	DI GIAMMARCO Gilda	0861/591737
PE	SARTORELLI M. Chiara	347/5142566

MOLISE

	Segretario Regionale	
	BALDASSARRE G.	0874/823714
	Segretari Provinciali	
IS	VACCA Luciana	338/2688737

CAMPANIA

	Segretario Regionale	
	RIPPA Arturo	329/6505673
	Segretari Provinciali	
NA	ZULLO Claudio	081/2546455
AV	SEMENTA Stefania	328/4134609
BN	D'ANGELIS E.	0824/313790
CE	RIPPA Arturo	329/6505673
SA	FORCELLINO Vincenzo	089/695174

PUGLIA

	Segretario Regionale	
	PALMA Giuseppe	348/7719657
	Segretari Provinciali	
BA	MELILLO Anna Rosa	080/3254940
BR	CIRACÌ Carmelo	340/9383794
FG	D'ANGELO Anna	0885/781776
LE	MANIGLIA Raffaele	0832/327565
TA	DE DONATO Cosimo	099/9727423
BT	GAETA Nicola	0883483439

BASILICATA

	Segretario Regionale	
	GENTILE Salvatore	0835/986450
	Segretari Provinciali	
PZ	LETTINI Gianfranco	0972/39239
MT	GOLLO Isidoro	0835/243717

CALABRIA

	Segretario Regionale	
	LOMBARDO Armodio	338/1429311
	Segretari 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

	Segretario Regionale	
	BOZZARO Paolo	095/536082
	Segretari 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
RG	SCOLLO Salvatore	0931/502593
SR	SPITALE Giuseppe	0931/582458
TP	BIANCO Agata	0923/472256

SARDEGNA

	Segretario Regionale	
	PUTZOLU Domenico	0783/290326
	Segretari 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 con la qualifica di:

- ❑ Dirigente Psicologo
- ❑ Dirigente Biologo
- ❑ Dirigente Chimico
- ❑ Dirigente Fisico
- ❑ Dirigente Medico

ovvero

❑ *Convenzionato ex DPR 261/92 per n° _____ ore/sett*
Dichiaro di essere titolare per complessive n° _____
ore/settimanali presso le altre seguenti UUSSLL:

_____ _____

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

Sulla causale dei versamenti dovrà essere indicato il mese di competenza ed il numero degli iscritti ed i loro nominativi, distinti fra deleghe semplici e doppie deleghe; ed inoltre la città sede dell'Amministrazione, perché la numerazione delle 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 AAUUSSLL 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 psicolog _____ .
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 2010 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 2010 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 2008:

❑ € 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/lla 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 2010**, 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: _____

(sezione da compilare a cura del nuovo iscritto:)

A U P I
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:
a) promuovere nella società italiana la ricerca, la cultura e la pratica della Psicologia;
b) stimolare e mantenere alti gli standard professionali e scientifici;
c) promuovere, implementare e finalizzare il contatto fra le Società scientifiche ed i loro associati su comuni temi di interesse scientifico e culturale;
d) divulgare le notizie riguardanti la ricerca psicologica attraverso appropriati strumenti di comunicazione;
e) segnalare agli Enti Pubblici e Privati, nonché ad Associazioni, i problemi connessi con la sfera delle attività delle società scientifiche e proporsi come sistematico interlocutore;
f) organizzare commissioni permanenti su: accreditamento, aggiornamento professionale, linee guida, etica, sperimentazioni 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: aupi.it@aupi.it

Questo numero è stato chiuso in tipografia nel mese di Giugno 2010

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