AUPI

Associazione Unitaria Psicologi Italiani

2009
n. 1

NOTIZIE

- Superare la crisi. Rafforzare l'AUPI
- Eletti ENPAP: 2009-2013 (dati non Ufficiali)
- Età pensionabile. No all'innalzamento per le lavoratrici
- Ottimizzazione del lavoro pubblico
  Legge 4 marzo 2009, n. 15
- Interventi con le famiglie:
  esperienze innovative
  in due centri di salute mentale

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 Superare la crisi. Rafforzare l'AUPI - M. Sellini

5 Eletti ENPAP: 2009-2013 (dati non Ufficiali)

14 Età pensionabile.
No all'innalzamento per le lavoratrici

15 Ottimizzazione del lavoro pubblico. Legge 4 marzo 2009, n. 15

30 Incarichi individuali conferiti Dalle P.A.

33 Statistiche sicurezza sul lavoro

51 Interventi con le famiglie: esperienze innovative in due centri di salute mentale - M. Amara, P. Criscuolo, P. De Santis, A. Gigante

58 Schede d'iscrizione

AUPI Notizie

Superare la crisi. Rafforzare l'AUPI

Mario Sellini
Segretario Generale

Questo numero di AUPI-Notizie esce con ritardo rispetto ai tempi soliti ed a quelli preventivati. Non è sicuramente un ritardo dovuto a disattenzione e/o trascuratezza. L'AUPI, tutta, è stata impegnata negli ultimi due mesi nella campagna elettorale per il rinnovo degli organismi statutari dell'ENPAP. Campagna elettorale a sostegno della lista "Costruire Previdenza".

Il risultato elettorale vede premiato dagli elettori, ancora una volta, l'impegno dell'AUPI, la qualità della proposta programmatica da noi sostenuta, la credibilità e la serietà dei candidati.

Ma quello che più conta è l'enorme (per qualcuno ma non per noi) ed inattesa capacità dell'AUPI, dei suoi quadri Nazionali, Regionali, Provinciali ed Aziendali, di aggregare il mondo professionale degli Psicologi, dipendenti e liberi professionisti, giovani e meno giovani.

È emersa in modo inconfutabile la nostra capacità di essere punto di riferimento, non solo dei dipendenti, ma anche dei giovani, dei precari, dei liberi professionisti.

A 30 anni dalla nascita, mai come ora, la denominazione: "Associazione Unitaria Psicologi Italiani" è stata così appropriata e corrispondente alla realtà dei fatti.

La felicissima intuizione di chi (P.A. Sardi) 30 anni fa ha voluto questa denominazione, è diventata patrimonio comune e sentito. Il concetto di "UNITARIA" è entrato ed è diventato parte integrante del nostro DNA. È una lunghissima e profonda traccia che percorrere il nostro essere Rappresentanza della Categoria. Rappresentanza che nel corso di questi anni è stata trasferita istituzionalmente all'Ordine ed all'ENPAP, ma che, nel nostro piccolo e sempre nel reciproco rispetto dei ruoli, cerchiamo di promuovere e garantire.

L'AUPI, ancora una volta è riuscita a smentire, con i fatti, quanti ritenevano oramai esaurito il ruolo e la spinta propulsiva della nostra Organizzazione. Abbiamo dimostrato che la forza dell'AUPI non è solo nel numero degli iscritti, ma risiede soprattutto nella Sua storia, nella capacità di tutti i Suoi Dirigenti di comprendere le situazioni, di analizzare gli avvenimenti, di produrre idee, programmi e progetti nell'interesse esclusivo della Professione e della Categoria.

E l'AUPI è anche altro. È l'unico "luogo" dove ancora si "fa politica" per la Professione. È l'unica sede dove la Democrazia è costantemente praticata. È l'unico posto dove il controllo democratico e la partecipazione degli iscritti all'elaborazione delle decisioni è "regola" totalmente ed integralmente attuata.

Le nostre Segreterie Aziendali, quelle Provinciali, le Regionali, la Conferenza delle Regioni, la Segreteria Nazionale sono organismi nei quali si pratica Democrazia non solo formale ma sostanziale. Sono "luoghi" dove gli "eletti" sono costantemente chiamati a dar conto agli "elettori" del loro operato. È l'unico luogo dove "elettori" ed "eletti" hanno modo di confrontarsi costantemente.

Non ultimo, l'AUPI, in tutte le proprie articolazioni, Nazionali e Territoriali, è l'unica "scuola di partito" dove i quadri sono costantemente selezionati e dove si riesce a trasmettere e trasferire competenze "politiche", organizzative e gestionali.

Il grande risultato raggiunto, quattro Consiglieri su cinque nel Consiglio di Amministrazione e 17 Consiglieri su 31 nel Consiglio di Indirizzo Generale, assume le tipiche connotazioni di un peso che grava sulle spalle dei colleghi ma anche sull'AUPI. Un peso ed una responsabilità di non poco conto. Oggi non ci sono più attenuanti. Non ci sono più estenuanti mediazioni da condurre, né interessi contrapposti da far convergere. Non ci sono interpretazioni e mediazioni sui punti programmatici e soprattutto non c'è tempo da perdere.

Le aspettative nei confronti della nuova gestione sono importanti e guai a deluderle. In queste elezioni l'AUPI è riuscita ad intercettare il consenso della parte giovane della Categoria. Colleghe e colleghi che spesso non raggiungono i 35 anni, precari, che in qualche modo hanno già iniziato la pratica professionale ma che incontrano ancora mille difficoltà.
Guai a deludere questi colleghi. Deludere le loro aspettative equivale a rinunciare completamente al futuro per la nostra Professione ed a quello dell'AUPI.
Ci siamo assunti un obbligo verso questa generazione ed abbiamo il dovere di rispettarlo. È altrettanto evidente che nessuno ci chiede miracoli. Ma abbiamo il dovere di mettercela tutta. C'è un Programma elettorale da realizzare. C'è un progetto politico da compiere.
Ce la faremo?
Dico di si. Ce la faremo nella misura in cui sapremo dare voce alle forze nuove che sono presenti in gran numero. Se daremo voce alle tante colleghe giovani che sono state elette. Se sapremo dare voce, ma soprattutto se sapremo ascoltare il loro pensiero, le loro idee, le loro proposte, la loro visione del mondo. Dobbiamo avere l'umiltà di mettere al servizio di questi giovani, delle loro idee e dei loro progetti, la nostra esperienza, mettendo da parte anche il nostro orgoglio e la nostra presunzione di sapere come "vanno o "devono andare" le cose.
Ma in tutto questo, qual è il ruolo che l'AUPI deve svolgere?
Noi abbiamo il compito di verificare che quanto promesso in campagna elettorale sia mantenuto. Dobbiamo fare in modo che il Programma non diventi carta straccia. Dobbiamo essere pungolo e stimolo. A chi è stato eletto l'onore e l'ònere della gestione dell'ENPAP. All'AUPI il ruolo che le compete: stare, come sempre dalla parte delle colleghe e dei colleghi iscritti all'ENPAP, ben consapevoli della necessità e dell'urgenza di creare finalmente quelle sinergie tra Ordine ed ENPAP, di cui la Categoria ha tanto bisogno.
Definito il nostro ruolo ed il tipo di rapporto con l'ENPAP torniamo a quelli che sono i problemi della Categoria che ci tocca affrontare e risolvere in prima persona senza poter delegare a nessun altro la nostra funzione.
Lo scenario nazionale ed internazionale, politico ed economico è zeppo di novità, di rischi, di incognite, di problemi. Ma è, al contempo, denso di opportunità, opportunità di crescita come Professione e come Sindacato.
Domina su tutto la crisi economica, prima finanziaria e adesso anche produttiva. La realtà virtuale (finanziaria) si è inevitabilmente scontrata con la realtà vera, quella di tutti i giorni, quella realtà vera che consente il miglioramento della propria posizione economica e sociale solo a prezzo di lavoro vero e produttivo. Una crisi economica che ci tocca da vicino e che incide direttamente sul nostro "fare sindacato". Che ha a che vedere con la stipula dei contratti, con la disponibilità e l'entità delle risorse economiche necessarie all'adeguamento del nostro salario.
Eppure questa crisi economica presenta caratteristiche assolutamente nuove e diverse da tutte le altre del passato. Profondamente diversa, per esempio da quella tutta italiana dei primi anni '90. E' una crisi che colpisce duramente, ma lo fa in modo assolutamente selettivo. Annichilisce chi non ha garanzie, chi non ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che non gode di ammortizzatori sociali, chi è precario. Ed allo stesso tempo consente a chi è garantito di ottenere, in una qualche misura, anche dei benefici.
Basti pensare al meccanismo che determina i prezzi, all'ingrosso ed al consumo. Questa crisi produce una drastica riduzione dei consumi la conseguente riduzione dei prezzi delle materie prime, dell'energia e di molti beni e servizi. Il costo della vita è stabile; l'inflazione è bloccata con il rischio di una vera e propria deflazione. La riduzione del prezzo del petrolio riduce, per esempio, il costo dell'energia. Ciò determina un risparmio per chi è già garantito.
Sono problematiche nuove con le quali, l'AUPI non ha mai avuto modo di confrontarsi e che adesso non ci lasciano indifferenti.
Per comprendere la portata di questi problemi e quanto questi incidono sulla vita sindacale proviamo ad ipotizzare quello che a giugno faranno il Governo ed il Parlamento quando saranno chiamati ad approvare il DPEF (Documento di Programmazione Economica e Finanziaria) ed in particolare quale potrà essere il tasso di inflazione programmata per il 2010.
Con il rischio di una deflazione e con una inflazione che potrebbe essere vicina allo zero, come si rivaluteranno i salari nel biennio 2010 – 2011? Quali strumenti avranno

le Organizzazioni Sindacali e quindi anche l'AUPI per la prossima tornata contrattuale?
Ma è possibile individuare anche altri sviluppi non meno importanti ed immediati.
La crisi economica accentua ed accelera la possibilità/necessità di procedere ad un "ammodernamento" della Pubblica Amministrazione. Alla luce di quanto sta avvenendo sarà necessario procedere ad una revisione di tutto il sistema delle relazioni sindacali, tanto nel privato, quanto nel pubblico. Una revisione delle regole che sovrintendono la stipula dei Contratti, non può prescindere da una semplificazione, delle norme, delle regole, della rappresentatività. E quanto la durata della crisi inciderà sul sistema delle relazioni sindacali? Quanto, come e chi dovrà pagare il costo della crisi che automaticamente produrrà una crescita del disavanzo dello Stato, un aumento del debito complessivo e, negli anni a venire, la successiva necessità di rientro dal debito pubblico.
Ancora una volta abbiamo la conferma che gli effetti della crisi, anche se non solo dal punto di vista economico, si faranno sentire anche sull'AUPI. Una revisione del concetto di Rappresentatività e delle relative percentuali di calcolo, una riduzione dei comparti e delle aree negoziali, avranno effetti immediati sulla vita sindacale dell'AUPI.
Ed è chiaro che la nostra posizione non può essere solo quella di attesa.
È pur vero che le cose saranno decise a diversi livelli e troveranno la giusta collocazione nelle leggi ed in Parlamento. Ma è altrettanto vero che non possiamo e non dobbiamo farci trovare impreparati. Dobbiamo sapere cosa può accadere; consapevoli delle nostre potenzialità, ma anche dei nostri limiti, dobbiamo provare a governare, insieme con gli altri il cambiamento in atto, avendo ben chiari i nostri, legittimi, interessi.
Dobbiamo, ed in realtà lo stiamo già facendo, individuare una nostra specifica strategia politica e dobbiamo essere capaci di avanzare anche noi delle proposte.
Non spettatori passivi, ma, insieme a tutti gli altri, attori di queste vicende. Alcuni di questi punti sono già all'ordine del giorno del Parlamento che di recente, il 25 febbraio 2009 ha approvato la legge delega di riforma della Pubblica Amministrazione. In questa legge delega sono già presenti gli elementi di criticità e le problematiche che l'AUPI e tutte le altre Organizzazioni Sindacali dovranno affrontare, a partire dal sistema delle relazioni sindacali. Nello specifico del nostro ruolo all'interno della Pubblica Amministrazione gli elementi principali sui quali siamo chiamati, come Sindacato, ad esprimerci sono: il ruolo della Dirigenza, l'accorpamento delle Aree negoziali, i criteri di rappresentatività, il ruolo dell'Aran, ecc.
Come si vede bene, sono aspetti di non poco conto.
L'AUPI, nei suoi Organismi Nazionali (Segreteria Nazionale, Conferenza delle Regioni e Direttivo Nazionale), ha già da tempo iniziato una discussione in merito alle prospettive di politica sindacale sulle quali saremo chiamati a confrontarci. In realtà abbiamo iniziato anche prima che la situazione complessiva assumesse i contorni attuali. Il lavoro fatto finora ci è sicuramente utile anche se adesso è finito o sta per scadere il tempo delle analisi dei dati, ed è arrivato il tempo delle scelte. Scelte che non saremo chiamati ad assumere da soli e che dovremo concordare, trattare, mediare anche con altri soggetti sindacali.
Il Parlamento, approvando la legge delega di Riforma della Pubblica Amministrazione (pubblicata nelle pagine seguenti), ha dato al Governo un mandato amplissimo che, possiamo giurarci, sarà utilizzato appieno.
Ed in verità, oltre ai problemi di contesto e di regole, c'è, e non è di poco conto, un problema di contenuti, alcuni dei quali ad altissimo impatto sindacale. Età pensionabile, criteri di valutazione dei Dirigenti e assegnazione degli incarichi, recesso, struttura del salario ecc. Si è aperta una stagione politico-sindacale molto intensa, zeppa di elementi di fibrillazione, interni ed esterni. Stagione che ci vedrà impegnati con tutte le energie disponibili.
L'AUPI è in grado di affrontare anche questa stagione. Nelle elezioni ENPAP abbiamo dimostrato di essere all'altezza delle sfide che decidiamo di affrontare, riuscendo a coniugare esperienza e rinnovamento. Saremo capaci di superare anche questa fase nella misura in cui sapremo, anche al nostro interno, innovare, facendo leva su energie e risorse umane nuove che, come abbiamo avuto modo di verificare, sono ben presenti e numerose nella Categoria e nel nostro Sindacato.
La nostra forza risiede nella capacità che dimostreremo di governare i cambiamenti, perseguendo la via dell'innovazione.

È un processo in atto al quale non possiamo sottrarci e che richiede l'appoggio di tutti i colleghi. Dobbiamo ritornare a fare sindacato tra i colleghi, tutti i colleghi, spiegando, anche ai non iscritti, che la Categoria si rafforza solo se rafforziamo il Sindacato Unitario degli Psicologi. Guai a pensare di riuscire a far crescere la Professione iscrivendosi, come pure in qualche realtà locale sta avvenendo, ai sindacati confederali.
Non a caso la politica suicida di rafforzare i sindacati confederali, viene proposta da colleghi già pensionati o vicini alla pensione che non possono più avere a cuore gli interessi generali della Categoria e della Professione, ma solo i loro interessi particolari. Anche se non siamo immuni da difetti e limiti, solo l'AUPI è oggi in grado di garantire la Reale Difesa degli Interessi degli Psicologi nella Sanità e nel panorama nazionale, l'Unica, Vera, Efficace Rappresentanza di Tutta la Categoria è e resta l'AUPI.
Consapevoli ed Orgogliosi del ruolo che gli Psicologi assegnano all'AUPI.

AUPI Notizie

Eletti ENPAP: 2009-2013 (dati non Ufficiali)

Consiglio di Amministrazione

Costruire Previdenza	Cultura e Professione
ARCICASA ANGELO	VEZZOLI CATERINA
BURRONI CLAUDIA	
MOSCARA PAOLO	
PETROLO DANIELA	

Consiglio di Indirizzo Generale

	Costruire Previdenza	Cultura e Professione	Altra Psicologia	Insieme per la professione
NORD	Rossini Mario	Ancona Anna	Zanon Federico	Nicolussi Marco
	Serra Letizia	Egidi Valeria	Vecchia Stefania	
	Bonafede Carolina	Zipoli Marisa		
	Colombari Manuela			
	Marenco Giancarlo			
	Finotto Sara			
	Ghisi Marta			
	Caruso Maria			
	Ceruti Cristina			
	Sozzi Anna			
	Martello Carmela			
CENTRO	De Santis Emilia	Cariani David		
	De Leonibus Rosella	Baldassarri Stefania		
	Micozzi Maurizio	De Gregorio Francesca		
		Bastianini Tiziana		
		Quintiliani Roberto		
		De Dominicis Andrea		
SUD	Giardina Fulvio	Notarbartolo Barbara		
	Putzolu Domenico	Prete Florenza		
	Rippa Arturo			
	17	11	2	1

CDA - CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE TOTALE (DATI PROVVISORI)

	valdaosta	friuli	bolzano	veneto	trento	liguria	emilia	lomb	molise	piemon	lazio	toscana	abruzzo	umbria	campania	basilicata	marche	calabria	sardegna	sicilia	puglia	Tot	
ARCICASA ANGELO	29	115	7	174	21	111	242	451	17	411	148	124	42	80	123	11	110	62	84	159	144	2665	
BURRONI CLAUDIA	26	99	8	149	18	116	219	402	13	370	133	118	43	80	115	8	114	61	75	146	139	2452	
MOSCARA PAOLO	28	99	2	134	12	104	198	353	16	375	125	87	46	77	119	9	106	60	71	141	167	2329	
PETROLO DANIELA	26	63	7	141	15	105	202	366	13	363	130	93	43	72	110	5	111	59	74	143	138	2279	9725
BERGONZI ROBERT	3	16	7	229	11	57	68	327	19	80	250	21	72	11	64	9	16	41	11	21	20	1353	
CRISPINO STEFANO	2	15	6	200	6	52	59	189	15	68	272	15	70	5	71	10	13	43	11	20	25	1167	
GRECO GIOVANNI	1	12	6	197	5	49	58	171	18	67	242	11	72	5	65	12	11	40	12	21	21	1096	
ROSSI CESARE	2	21	7	229	6	46	59	163	18	63	234	8	72	3	63	9	8	39	12	25	19	1106	4722
BIANCIARDI MARCO	1	37	3	110	10	46	149	288	1	205	435	75	23	6	58	8	17	3	12	66	30	1583	
D'AGUANNO MARIO	1	33	3	107	9	46	126	248	1	118	495	70	22	7	55	8	17	4	7	60	33	1470	
MOROZZO EMANUELE	1	35	3	111	12	43	135	269	1	123	521	75	22	7	56	7	20	5	9	70	33	1558	
VEZZOLI CATERINA	1	40	5	130	12	49	120	310	2	126	475	86	24	7	62	8	17	3	9	67	31	1584	6195
SANTI CHIARA	1	15	5	114	2	32	154	280	2	53	203	51	9	3	24	2	37	5	42	19	18	1071	
SPANO ALESSANDRO	1	11	3	110	3	25	112	317	2	49	178	42	7	3	27	3	36	5	47	23	19	1023	
TORRICELLI FELICE	1	14	4	116	8	33	130	343	5	46	224	51	12	5	28		43	5	47	24	17	1156	3250
BERTANZA GIOVANNI	0	10	0	43	0	14	84	58	0	39	27	31	1	0	1		2	0	0	29	3	342	
CAVALLO DANIELA	0	51	1	58	2	23	154	80	0	65	47	58	2	5	10	2	10	2	3	34	55	662	
GAIFFI SERGIO	0	1	0	4	0	1	4	5	0	0	3	29	0	0	3	1	2	1	1	0	0	55	
NOCENTINI CARLO	0	13	0	38	1	23	100	70	1	38	33	138	7	1	6	2	5	0	0	37	2	515	
RAIMONDI GABRIELE		11	3	38	0	17	112	51	2	51	23	41	2	1	5		6	0	0	27	3	393	1967
CIOFI ROLANDO	1	5	5	51	7	20	34	157	2	26	38	53	6	2	9	2	14	1	5	7	9	454	
BARRACCO ANNA,	1	4	3	55	7	22	32	238	1	29	28	45	5	3	10		10	0	7	7	9	516	970
BOLDRINI FRANCO		6	1	16	3	2	34	55	0	23	10	6	2		1		4	1	4	4	0	172	
BOLZONI MARCO		11	2	22	5	5	31	116	0	16	16	10	1		1	1	6	1	6	4	2	256	
CANTONE FILIPPO		1	0	0	0	0	0	1		0	4	3	0		32		0	0	0	4	0	45	473
	126	738	91	2576	175	1041	2616	5308	149	2804	4294	1341	605	383	1118	117	735	441	549	1158	937	27302	
Aupi Preferenze	109	376	24	598	66	436	861	1572	59	1519	536	422	174	309	467	33	441	242	304	589	588		
SIPAP Preferenze	8	64	26	855	28	204	244	850	70	278	998	55	286	24	263	40	48	163	46	87	85		
Cult.&Prof. Preferenze	4	145	14	458	43	184	530	1115	5	572	1926	306	91	27	231	31	71	15	37	263	127		
AP Preferenze	3	40	12	340	13	90	396	940	9	148	605	144	28	11	79	5	116	15	136	66	54		

COLLEGIO NORD

	valdaosta	friuli	bolzano	veneto	trento	liguria	emilia tot	lombardia	piemonte		TOTALE
ARCICASA ANGELO	29	115	7	174	21	111	242	451	411		1561
BURRONI CLAUDIA	26	99	8	149	18	116	219	402	370		1407
MOSCARA PAOLO	28	99	2	134	12	104	198	353	375		1305
PETROLO DANIELA	26	63	7	141	15	105	202	366	363	5561	1288
BERGONZI ROBERT	3	16	7	229	11	57	68	327	80		798
CRISPINO STEFANO	2	15	6	200	6	52	59	189	68		597
GRECO GIOVANNI	1	12	6	197	5	49	58	171	67		566
ROSSI CESARE	2	21	7	229	6	46	59	163	63	2557	596
BIANCIARDI MARCO	1	37	3	110	10	46	149	288	205		849
D'AGUANNO MARIO	1	33	3	107	9	46	126	248	118		691
MOROZZO EMANUELE	1	35	3	111	12	43	135	269	123		732
VEZZOLI CATERINA	1	40	5	130	12	49	120	310	126	3065	793
SANTI CHIARA	1	15	5	114	2	32	154	280	53		656
SPANO ALESSANDRO	1	11	3	110	3	25	112	317	49		631
TORRICELLI FELICE	1	14	4	116	8	33	130	343	46	1982	695
BERTANZA GIOVANNI	0	10	0	43	0	14	84	58	39		248
CAVALLO DANIELA	0	51	1	58	2	23	154	80	65		434
GAIFFI SERGIO	0	1	0	4	0	1	4	5	0		15
NOCENTINI CARLO	0	13	0	38	1	23	100	70	38		283
RAIMONDI GABRIELE		11	3	38	0	17	112	51	51	1263	283
CIOFI ROLANDO	1	5	5	51	7	20	34	157	26		306
BARRACCO ANNA,	1	4	3	55	7	22	32	238	29	1263	391
BOLDRINI FRANCO		6	1	16	3	2	34	55	23		140
BOLZONI MARCO		11	2	22	5	5	31	116	16		208
CANTONE FILIPPO		1	0	0	0	0	0	1	0	741	2
Aupi Preferenze	109	376	24	598	66	436	861	1572	1519	5561	
SIPAP Preferenze	8	64	26	855	28	204	244	850	278	2557	
Cult.&Prof. Preferenze	4	145	14	458	43	184	530	1115	572	3065	
AP Preferenze	3	40	12	340	13	90	396	940	148	1982	

COLLEGIO CENTRO

	lazio	toscana	molise	umbria	abruzzo	marche	Tot	
ARCICASA ANGELO	148	124	17	80	42	110	521	
BURRONI CLAUDIA	133	118	13	80	43	114	501	
MOSCARA PAOLO	125	87	16	77	46	106	457	
PETROLO DANIELA	130	93	13	72	43	111	462	1941
BERGONZI ROBERT	250	21	19	11	72	16	389	
CRISPINO STEFANO	272	15	15	5	70	13	390	
GRECO GIOVANNI	242	11	18	5	72	11	359	
ROSSI CESARE	234	8	18	3	72	8	343	1481
BIANCIARDI MARCO	435	75	1	6	23	17	557	
D'AGUANNO MARIO	495	70	1	7	22	17	612	
MOROZZO EMANUELE	521	75	1	7	22	20	646	
VEZZOLI CATERINA	475	86	2	7	24	17	611	2426
SANTI CHIARA	203	51	2	3	9	37	305	
SPANO ALESSANDRO	178	42	2	3	7	36	268	
TORRICELLI FELICE	224	51	5	5	12	43	340	913
BERTANZA GIOVANNI	27	31	0	0	1	2	61	
CAVALLO DANIELA	47	58	0	5	2	10	122	
GAIFFI SERGIO	3	29	0	0	0	2	34	
NOCENTINI CARLO	33	138	1	1	7	5	185	
RAIMONDI GABRIELE	23	41	2	1	2	6	75	477
CIOFI ROLANDO	38	53	2	2	6	14	115	
BARRACCO ANNA,	28	45	1	3	5	10	92	207
BOLDRINI FRANCO	10	6	0		2	4	22	
BOLZONI MARCO	16	10	0		1	6	33	
CANTONE FILIPPO	4	3			0	0	7	62
	4294	1341	149	383	605	735	7507	
Aupi Preferenze	536	422	59	309	174	441	1941	
SIPAP Preferenze	998	55	70	24	286	48	1481	
Cult.&Prof. Preferenze	1926	306	5	27	91	71	2426	
AP Preferenze	605	144	9	11	28	116	913	

COLLEGIO SUD

	campania	basilicat	calabria	sardegna	sicilia	puglia	Tot	
ARCICASA ANGELO	123	11	62	84	159	144	583	
BURRONI CLAUDIA	115	8	61	75	146	139	544	
MOSCARA PAOLO	119	9	60	71	141	167	567	
PETROLO DANIELA	110	5	59	74	143	138	529	2223
BERGONZI ROBERT	64	9	41	11	21	20	166	
CRISPINO STEFANO	71	10	43	11	20	25	180	
GRECO GIOVANNI	65	12	40	12	21	21	171	
ROSSI CESARE	63	9	39	12	25	19	167	684
BIANCIARDI MARCO	58	8	3	12	66	30	177	
D'AGUANNO MARIO	55	8	4	7	60	33	167	
MOROZZO EMANUELE	56	7	5	9	70	33	180	
VEZZOLI CATERINA	62	8	3	9	67	31	180	704
SANTI CHIARA	24	2	5	42	19	18	110	
SPANO ALESSANDRO	27	3	5	47	23	19	124	
TORRICELLI FELICE	28		5	47	24	17	121	355
BERTANZA GIOVANNI	1		0	0	29	3	33	
CAVALLO DANIELA	10	2	2	3	34	55	106	
GAIFFI SERGIO	3	1	1	1	0	0	6	
NOCENTINI CARLO	6	2	0	0	37	2	47	
RAIMONDI GABRIELE	5		0	0	27	3	35	227
CIOFI ROLANDO	9	2	1	5	7	9	33	
BARRACCO ANNA,	10		0	7	7	9	33	66
BOLDRINI FRANCO	1		1	4	4	0	10	
BOLZONI MARCO	1	1	1	6	4	2	15	
CANTONE FILIPPO	32		0	0	4	0	36	61
	1118	117	441	549	1158	937	4320	
Aupi Preferenze	467	33	242	304	589	588	2223	
SIPAP Preferenze	263	40	163	46	87	85	684	
Cult.&Prof. Preferenze	231	31	15	37	263	127	704	
AP Preferenze	79	5	15	136	66	54	355	

CIG - CONSIGLIO DI INDIRIZZO GENERALE

NORD

	lombardia	piemonte	venezia	emilia	trentino	val d'aosta	friuli	liguria	bolzano	tot	
Rossini Mario	520	393	192	257	24	28	89	110	8	1621	
Serra Letizia	378	410	141	209	14	26	96	105	4	1383	
Bonafede Carolina	374	375	170	206	17	26	99	102	6	1375	
Colombari Manuela	367	348	138	277	13	26	63	101	4	1337	
Marenco Giancarlo	357	431	129	187	13	26	89	101	3	1336	
Finotto Sara	361	354	148	202	14	25	96	105	4	1309	
Ghisi Marta	361	348	148	202	13	26	102	100	3	1303	
Caruso Maria	373	352	141	203	13	25	92	101	3	1303	
Ceruti Cristina	357	361	133	200	13	26	94	98	4	1286	
Sozzi Anna	365	337	126	221	12	26	63	99	3	1252	
Martello Carmela	383	341	126	190	13	26	59	95	7	1240	**14745**
Ancona Anna	280	140	131	170	12	2	40	49	7	831	
Egidi Valeria	286	129	114	143	15	2	33	47	7	776	
Zipoli Marisa	317	122	103	132	11	2	33	43	3	766	
De Luca Jones	258	120	134	139	15	2	42	49	6	765	
Guerra Cinzia	265	129	112	150	12	2	35	45	4	754	
Cussotto Silvia	257	127	117	149	12	2	33	50	4	751	
Grosso Marcello	258	127	106	138	9	2	36	59	5	740	
Villa Marta	269	125	111	137	11	2	33	46	4	738	
Pagliarani Loredana	250	124	112	140	14	2	33	43	4	722	
Ortolan Luca	246	147	104	129	9	3	31	46	3	718	
Pozzo-Balbi Guido	262	120	99	126	10	2	30	42	4	695	**8256**
Api Valeria	202	70	205	55	5	2	7	47	7	600	
Nicolussi Marco	223	66	333	69	9	2	22	57	8	789	
Pozzi Stefano	178	51	182	52	3	2	15	40	2	525	
Capranico Sergio	190	64	165	43	3	3	14	42	4	528	
Policastro Pierluigi	122	49	252	36	5	1	16	32	2	515	
Plazzi Edda	151	61	173	74	8	2	12	41	4	526	
Houlis Demetrio	172	53	158	50	6	2	20	50	6	517	
Faoro Franco	159	52	158	74	3	2	12	31	3	494	
Venturello Mauro	130	102	123	30	3	2	14	39	2	445	
Burgio Francesco	129	54	167	42	6	2	29	40	5	474	
Pizzimenti Mariano	133	60	153	39	2	2	14	43	2	448	
Tacca Barbara	263	66	218	63	9	3	11	55	2	690	**6551**
Monteiro Nara Rubia	261	40	92	118	4	1	14	25	3	558	

segue NORD

Vecchia Stefania	370	53	133	142	8	2	16	37	6	767	
Zanon Federico	383	51	154	147	11	2	19	40	7	814	**2139**
Cavallo Daniela	156	54	75	171	5	1	49	35	5	551	
Galliano Donatella	66	89	39	89	1	2	47	18	1	352	
Rossi Barbara	97	56	45	106	0	0	15	23	3	345	
Bianchi Barbara	79	55	47	118	2	0	17	22	1	341	
Raimondi Gabriele	62	55	39	132	0	0	36	22	1	347	
Ratto Chiara	167	17	32	36	5	1	5	20	1	284	
Daris David	53	53	33	87	1	0	27	17	0	271	
Bertanza Giovanni	69	51	39	88	0	0	11	17	2	277	
Vadalà Giuseppe	70	41	30	89	0	0	11	15	0	256	
Georgopoulos Elvira	45	36	48	67	1	0	12	12	2	223	
Simonetta Elena	123	16	29	23	7	1	5	10	0	214	**3461**
Barracco Anna	236	22	36	34	4	1	7	18	2	360	
Carenzi Gianmarco	119	14	30	23	5	1	3	15	1	211	
Ragusa Gianpaolo	126	16	26	26	4	1	4	15	0	218	
Uccelli Augusta	50	41	26	83	1	0	10	14	0	225	
Boldrini Franco	64	30	15	41	4	0	39	6	2	201	
Zucconi Paolo	55	8	19	10	2	0	6	4	1	105	
Foletto Carla	34	8	13	3	0	0	3	5	2	68	
Chirco Saverio	15	3	28	4	2	0	4	2	1	59	
Gallo Davide	23	14	9	6	0	0	2	2	0	56	
Nulle	11	0		1	0		2			14	
Bianche	10	0		0	2		1			13	
	11940	7031	6159	6178	420	347	1872	2547	188	36655	
Aupi Preferenze	4196	4050	1592	2354	159	286	942	1117	49	14745	
SIPAP Preferenze	2052	748	2287	627	62	25	186	517	47	6551	
Cult.&Prof. Preferenze	2948	1410	1243	1553	130	23	379	519	51	8256	
AP Preferenze	1014	144	379	407	23	5	49	102	16	2139	

CENTRO

	abruzzo	molise	toscana	Lazio	marche	umbria	tot
De Santis Emilia	41	11	92	137	103	76	460
De Leonibus Rosella	45	11	90	125	107	81	459
Micozzi Maurizio	43	14	80	115	130	74	456
Di Loreto Emma	44	11	93	122	102	75	447
Di Giacomo Claudia	42	10	89	130	103	70	444
Conversano Ciro	40	10	98	114	103	72	437
Cariani David	21	2	78	514	22	11	648
Baldassarri Stefania	19	2	76	509	18	11	635
De Gregorio Francesca	21	2	82	478	25	10	618
Bastianini Tiziana	18	3	79	487	17	10	614
Quintiliani Roberto	17	1	69	477	19	7	590
De Dominicis Andrea	18	1	72	459	17	10	577
Ceccarelli Giancarlo	75	17	30	276	15	8	421
La Porta Patrizia	81	30	22	259	11	11	414
Azzolini Antonio	73	19	30	268	14	5	409
Bontempo Giuseppe	97	20	19	231	10	10	387
Bizzarri Lelio	75	18	19	252	10	4	378
Calderone Aldo	75	17	17	251	9	5	374
Demarinis Rosa	7	3	50	186	31	6	283
Piccinini Nicola	10	3	81	255	48	11	408
Carlesimo Silvana	6	2	46	185	35	7	281
Crespi Tatiana	6	3	49	181	32	7	278
Lausdei Paola	6	1	45	177	29	5	263
Pisano Luca	5	2	37	180	38	4	266
Nocentini Carlo	6	0	135	36	5	6	188
Ciofi Rolando	7	2	60	41	12	6	128
Gaiffi Sergio	0	0	90	24	2	1	117
Matera Manuele	3	1	50	24	10	3	91
Miglionico Rena	2	0	47	38	2	1	90
Iovane Luca	3	0	32	43	3	1	82
Cavaliere Raffaele	0	0	32	29	2	1	64
Orlandi Alessandra	2	0	23	26	3	2	56
Caso Stefania	0	0	8	13	4	0	25
Verderame Luigi	0	0	0	6	0	2	8
Bianche	5	1		10			16
Nulle	11	3		19			33
	908	216	1920	6648	1091	613	11396
Aupi Preferenze	255	67	542	743	648	448	2703
SIPAP Preferenze	401	104	120	1286	60	38	2009
Cult.&Prof. Preferenze	114	11	456	2924	118	59	3682
AP Preferenze	40	14	308	1164	213	40	1779

SUD

	basilicata	calabria	sardegna	puglia	sicilia	campania	tot	
Giardina Fulvio	5	57	71	135	174	112	554	
Putzolu Domenico	5	57	101	127	130	112	532	
Rippa Arturo	5	53	67	129	133	120	507	**1593**
Notarbartolo Barbara	9	2	10	42	97	57	217	
Prete Florenza	7	3	10	64	58	55	197	
Palladino Giuseppe	7	3	10	38	56	75	189	**603**
Mastroscusa Domenico	13	53	10	24	18	69	187	
Trapani Giusi	10	42	9	22	34	65	182	
Napolitano Laura	12	41	7	24	19	75	178	**547**
Serra Caterina	2	4	64	19	17	26	132	
Grazioso Maria Rosaria	7	5	0	72	31	5	120	
Sperandeo Antonio	2	0	1	20	80	9	112	
Minopoli Antonio	1	4	34	15	17	36	107	
Tinelli Lorita	2	3	2	27	19	22	75	
Corrado Maria	1	0	1	1	1	25	29	
Puglisi Orazio	2	0	0	2	15	1	20	
Vinci Antonella	2	0	0	1	4	3	10	
	92	327	397	762	903	867	3348	
Aupi Preferenze	15	167	239	391	437	344	1593	
SIPAP Preferenze	35	136	26	70	71	209	547	
Cult.&Prof. Preferenze	23	8	30	144	211	187	603	
AP Preferenze	5	0	1	4	20	29	59	

AUPI Notizie

Età pensionabile. No all'innalzamento per le lavoratrici

E' vero che c'è la crisi finanziaria. E' vero che la situazione non è affatto rosea, è tutto vero, ma questo Governo, almeno in questa situazione, sembra assumere posizioni assolutamente contraddittorie.
Da un lato propone di "rottamare" i dipendenti pubblici, mandandoli in pensione anche prima dell'età pensionabile, a condizione che abbiano maturato i contributi. Addirittura prima dei 60 anni. Ai sindacati chiede di inserire clausole contrattuali che agevolino l'uscita dei lavoratori dal servizio, anche incentivando questa scelta.
Dall'altra propone l'innalzamento dell'età pensionabile per le donne, portandola, gradualmente a 65 anni, con un innalzamento di 1 anno ogni biennio. Veramente non capiamo.
Ci dicono che sia una richiesta della Comunità Europea. In realtà la Comunità Europea chiede all'Italia tante altre cose che allegramente, questo Governo, come anche i precedenti, si sono ben guardati dal recepire.
E non è affatto detto che tutto ciò che viene dall'Europa, sia buono e saggio.
L'AUPI dice NO a questa imposizione. Diciamo NO per mille motivi. Diciamo NO perché a pochi mesi dalla pensione non si può chiedere alle lavoratrici di modificare radicalmente i propri programmi di vita. Diciamo NO perché chiediamo il rispetto degli accordi sottoscritti. Diciamo NO perché vogliamo che sia lasciata alla LIBERA scelta della lavoratrice, la possibilità di rimanere in servizio anche fino ai 65 anni.
Diciamo NO a che questa previsione diventi OBBLIGATORIA.
Non diciamo solo dei NO. Siamo convinti che una tale ipotesi possa anche essere discussa, ma ad una condizione assolutamente inderogabile: ***lasciare alla singola lavoratrice la LIBERTA' di scegliere di rimanere in servizio anche fino ai 65 anni.***
Faremo tutto quanto è nelle nostre possibilità per salvaguardare il diritto delle lavoratrici alla LIBERTA' di scelta.

Il Segretario Generale
Mario Sellini

AUPI Notizie

5-3-2009 GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA *Serie generale* - n. **53**

LEGGI ED ALTRI ATTI NORMATIVI

LEGGE 4 marzo 2009, n. **15**.

Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti.

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

la seguente legge:

Art. 1.

(Modifica all'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di derogabilità delle disposizioni applicabili solo ai dipendenti pubblici)

1. Il secondo periodo del comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente: «Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge».

2. L'articolo 2, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applica alle disposizioni emanate o adottate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 2.

(Delega al Governo in materia di riforma del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni)

1. Il Governo è delegato ad adottare, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, entro il termine di nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi volti a riformare, anche mediante modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 2, comma 2, del medesimo decreto legislativo,

come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e della relativa contrattazione collettiva per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

a) convergenza degli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato, con particolare riferimento al sistema delle relazioni sindacali;

b) miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle procedure della contrattazione collettiva;

c) introduzione di sistemi interni ed esterni di valutazione del personale e delle strutture, finalizzati ad assicurare l'offerta di servizi conformi agli *standard* internazionali di qualità e a consentire agli organi di vertice politici delle pubbliche amministrazioni l'accesso diretto alle informazioni relative alla valutazione del personale dipendente;

d) garanzia della trasparenza dell'organizzazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni e dei relativi sistemi retributivi;

e) valorizzazione del merito e conseguente riconoscimento di meccanismi premiali per i singoli dipendenti sulla base dei risultati conseguiti dalle relative strutture amministrative;

f) definizione di un sistema più rigoroso di responsabilità dei dipendenti pubblici;

g) affermazione del principio di concorsualità per l'accesso al lavoro pubblico e per le progressioni di carriera;

h) introduzione di strumenti che assicurino una più efficace organizzazione delle procedure concorsuali su base territoriale, conformemente al principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici, da garantire, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato;

i) previsione dell'obbligo di permanenza per almeno un quinquennio nella sede della prima destinazione anche per i vincitori delle procedure di progressione verticale, considerando titolo preferenziale nelle medesime procedure di progressione verticale la permanenza nelle sedi carenti di organico.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati nell'osservanza dei princìpi e criteri direttivi fissati dai seguenti articoli, nonchè nel rispetto del principio di pari opportunità, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, relativamente all'attuazione delle disposizioni di cui agli articoli 3, comma 2, lettera *a)*, 4, 5 e 6, nonchè previo parere della medesima Conferenza relativamente all'attuazione delle restanti disposizioni della presente legge, sono trasmessi alle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, le quali esprimono il proprio parere entro sessanta giorni dalla data della trasmissione; decorso tale termine, i decreti sono adottati anche in mancanza del parere. Qualora il termine per l'espressione del parere parlamentare scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto al comma 1, o successivamente, quest'ultimo termine è prorogato di sessanta giorni

3. Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 1, il Governo può adottare eventuali disposizioni integrative e correttive, con le medesime modalità e nel rispetto dei medesimi princìpi e criteri.

4. I decreti legislativi di cui al comma 1 individuano le disposizioni rientranti nella competenza legislativa esclusiva dello Stato, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, della Costituzione, e quelle contenenti princìpi generali dell'ordinamento giuridico, ai quali si adeguano le regioni e gli enti locali negli ambiti di rispettiva competenza.

5. Le disposizioni della presente legge si applicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri, salvo che risultino incompatibili con la specificità del relativo ordinamento.

Art. 3.

(Princìpi e criteri in materia di contrattazione collettiva e integrativa e funzionalità delle amministrazioni pubbliche)

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare la disciplina della contrattazione collettiva nel settore pubblico al fine di conseguire una migliore organizzazione del lavoro e ad assicurare il rispetto della ripartizione tra le materie sottoposte alla legge, nonchè, sulla base di questa, ad atti organizzativi e all'autonoma determinazione dei dirigenti, e quelle sottoposte alla contrattazione collettiva.

2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti princìpi e criteri direttivi:

a) precisare, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato, da ultimo, dall'articolo 1 della presente legge, gli ambiti della disciplina del rapporto di lavoro pubblico riservati rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge, fermo restando che è riservata alla contrattazione collettiva la determinazione dei diritti e delle obbligazioni direttamente pertinenti al rapporto di lavoro;

b) fare in ogni caso salvo quanto previsto dagli articoli 2, comma 2, secondo periodo, e 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;

c) prevedere meccanismi di monitoraggio sull'effettività e congruenza della ripartizione delle materie attribuite alla regolazione della legge o dei contratti collettivi;

d) prevedere l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, in caso di nullità delle clausole contrattuali per violazione di norme imperative e dei limiti fissati alla contrattazione collettiva;

e) individuare criteri per la fissazione di vincoli alla contrattazione collettiva al fine di assicurare il rispetto dei vincoli di bilancio, anche mediante limiti massimi di spesa ovvero limiti minimi e massimi di spesa;

f) prevedere, ai fini dell'accertamento dei costi della contrattazione integrativa, uno schema standardizzato di relazione tecnica recante i contenuti minimi necessari per la valutazione degli organi di controllo sulla compatibilità economico-finanziaria, nonchè adeguate forme di pubblicizzazione ai fini della valutazione, da parte dell'utenza, dell'impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento evidenziando le richieste e le previsioni di interesse per la collettività;

g) potenziare le amministrazioni interessate al controllo attraverso il trasferimento di personale in mobilità ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127;

h) riordinare le procedure di contrattazione collettiva nazionale, in coerenza con il settore privato e nella salvaguardia delle specificità sussistenti nel settore pubblico, nonchè quelle della contrattazione integrativa e riformare, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), con particolare riguardo alle competenze, alla struttura ed agli organi della medesima Agenzia, secondo i seguenti criteri:

1) rafforzamento dell'indipendenza dell'ARAN dalle organizzazioni sindacali anche attraverso la revisione dei requisiti soggettivi e delle incompatibilità dei componenti dei relativi organi, con particolare riferimento ai periodi antecedenti e successivi allo svolgimento dell'incarico, e del personale dell'Agenzia;

2) potenziamento del potere di rappresentanza delle regioni e degli enti locali;

3) ridefinizione della struttura e delle competenze dei comitati di settore, rafforzandone il potere direttivo nei confronti dell'ARAN;

4) riduzione del numero dei comparti e delle aree di contrattazione, ferma restando la competenza della contrattazione collettiva per l'individuazione della relativa composizione, anche con riferimento alle aziende ed enti di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, e successive modificazioni;

5) modificazione, in coerenza con il settore privato, della durata dei contratti al fine di ridurre i tempi e i ritardi dei rinnovi e di far coincidere il periodo di regolamentazione giuridica con quello di regolamentazione economica;

6) rafforzamento del regime dei vigenti controlli sui contratti collettivi integrativi, in particolare prevedendo specifiche responsabilità della parte contraente pubblica e degli organismi deputati al controllo sulla compatibilità dei costi;

7) semplificazione del procedimento di contrattazione anche attraverso l'eliminazione di quei controlli che non sono strettamente funzionali a verificare la compatibilità dei costi degli accordi collettivi;

i) introdurre norme di raccordo per armonizzare con gli interventi di cui alla lettera *h)* i procedimenti negoziali, di contrattazione e di concertazione di cui all'articolo 112 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e ai decreti legislativi 12 maggio 1995, n. 195, 19 maggio 2000, n. 139, 13 ottobre 2005, n. 217, e 15 febbraio 2006, n. 63;

l) prevedere che le pubbliche amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione, sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono, con possibilità di ambito territoriale e di riferimento a più amministrazioni;

m) prevedere l'imputabilità della spesa per il personale rispetto ai servizi erogati e definire le modalità di pubblicità degli atti riguardanti la spesa per il personale e dei contratti attraverso gli istituti e gli strumenti previsti dal codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82;

n) prevedere, al fine di ridurre il ricorso a contratti di lavoro a termine, a consulenze e a collaborazioni, disposizioni dirette ad agevolare i processi di mobilità, anche volontaria, finalizzati a garantire lo svolgimento delle funzioni pubbliche di competenza da parte delle amministrazioni che presentino carenza di organico;

o) prevedere, al fine di favorire i processi di mobilità intercompartimentale del personale delle pubbliche amministrazioni, criteri per la definizione mediante regolamento di una tabella di comparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione.

Art. 4.

(Princìpi e criteri in materia di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche e di azione collettiva. Disposizioni sul principio di trasparenza nelle amministrazioni pubbliche)

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare ed integrare la disciplina del sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare elevati *standard* qualitativi ed economici dell'intero procedimento di produzione del servizio reso all'utenza tramite la valorizzazione del risultato ottenuto dalle

singole strutture, a prevedere mezzi di tutela giurisdizionale degli interessati nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici che si discostano dagli *standard* qualitativi ed economici fissati o che violano le norme preposte al loro operato, nonchè a prevedere l'obbligo per le amministrazioni, i cui indicatori di efficienza o produttività si discostino in misura significativa, secondo parametri deliberati dall'organismo centrale di cui al comma 2, lettera *f)*, dai valori medi dei medesimi indicatori rilevati tra le amministrazioni omologhe rientranti nel 25 per cento delle amministrazioni con i rendimenti più alti, di fissare ai propri dirigenti, tra gli obiettivi di cui alla lettera *b)* del medesimo comma 2, l'obiettivo di allineamento entro un termine ragionevole ai parametri deliberati dal citato organismo centrale e, infine, a prevedere l'attivazione di canali di comunicazione diretta utilizzabili dai cittadini per la segnalazione di disfunzioni di qualsiasi natura nelle amministrazioni pubbliche.

2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti princìpi e criteri direttivi:

a) individuare sistemi di valutazione delle amministrazioni pubbliche diretti a rilevare, anche mediante ricognizione e utilizzo delle fonti informative anche interattive esistenti in materia, nonchè con il coinvolgimento degli utenti, la corrispondenza dei servizi e dei prodotti resi ad oggettivi *standard* di qualità, rilevati anche a livello internazionale;

b) prevedere l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre, in via preventiva, gli obiettivi che l'amministrazione si pone per ciascun anno e di rilevare, in via consuntiva, quanta parte degli obiettivi dell'anno precedente è stata effettivamente conseguita, assicurandone la pubblicità per i cittadini, anche al fine di realizzare un sistema di indicatori di produttività e di misuratori della qualità del rendimento del personale, correlato al rendimento individuale ed al risultato conseguito dalla struttura;

c) prevedere l'organizzazione di confronti pubblici annuali sul funzionamento e sugli obiettivi di miglioramento di ciascuna amministrazione, con la partecipazione di associazioni di consumatori e utenti, organizzazioni sindacali, studiosi e organi di informazione, e la diffusione dei relativi contenuti mediante adeguate forme di pubblicità, anche in modalità telematica;

d) promuovere la confrontabilità tra le prestazioni omogenee delle pubbliche amministrazioni anche al fine di consentire la comparazione delle attività e dell'andamento gestionale nelle diverse sedi territoriali ove si esercita la pubblica funzione, stabilendo annualmente a tal fine indicatori di andamento gestionale, comuni alle diverse amministrazioni pubbliche o stabiliti per gruppi omogenei di esse, da adottare all'interno degli strumenti di programmazione, gestione e controllo e negli strumenti di valutazione dei risultati;

e) riordinare gli organismi che svolgono funzioni di controllo e valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche secondo i seguenti criteri:

1) estensione della valutazione a tutto il personale dipendente;

2) estensione della valutazione anche ai comportamenti organizzativi dei dirigenti;

3) definizione di requisiti di elevata professionalità ed esperienza dei componenti degli organismi di valutazione;

4) assicurazione della piena indipendenza e autonomia del processo di valutazione, nel rispetto delle metodologie e degli *standard* definiti dall'organismo di cui alla lettera *f)*;

5) assicurazione della piena autonomia della valutazione, svolta dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni e responsabilità;

f) prevedere, nell'ambito del riordino dell'ARAN di cui all'articolo 3, l'istituzione,

in posizione autonoma e indipendente, di un organismo centrale che opera in collaborazione con il Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e con la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica ed eventualmente in raccordo con altri enti o istituzioni pubbliche, con il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione, di garantire la trasparenza dei sistemi di cui alle lettere *a)* e *b)*, di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale, informando annualmente il Ministro per l'attuazione del programma di Governo sull'attività svolta. I componenti, in numero non superiore a cinque, sono scelti tra persone di elevata professionalità, anche estranee all'amministrazione, che non abbiano interessi di qualsiasi natura in conflitto con le funzioni dell'organismo, con comprovate competenze in Italia o all'estero nelle materie attinenti la definizione dei sistemi di cui alle lettere *a)* e *b)*, e sono nominati, nel rispetto del principio della rappresentanza di genere, con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro per l'attuazione del programma di Governo, per un periodo di sei anni e previo parere favorevole delle competenti Commissioni parlamentari, espresso a maggioranza dei due terzi dei componenti;

g) prevedere che i sindaci e i presidenti delle province nominino i componenti dei nuclei di valutazione cui è affidato il compito di effettuare la valutazione dei dirigenti, secondo i criteri e le metodologie stabiliti dall'organismo di cui alla lettera *f)*, e che provvedano a confermare o revocare gli incarichi dirigenziali conformemente all'esito della valutazione;

h) assicurare la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione anche attraverso:

1) la disponibilità immediata mediante la rete *internet* di tutti i dati sui quali si basano le valutazioni, affinchè possano essere oggetto di autonoma analisi ed elaborazione;

2) il confronto periodico tra valutazioni operate dall'interno delle amministrazioni e valutazioni operate dall'esterno, ad opera delle associazioni di consumatori o utenti, dei centri di ricerca e di ogni altro osservatore qualificato;

3) l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni, sentite le associazioni di cittadini, consumatori e utenti rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, di un programma per la trasparenza, di durata triennale, da rendere pubblico anche attraverso i siti *web* delle pubbliche amministrazioni, definito in conformità agli obiettivi di cui al comma 1;

i) prevedere l'ampliamento dei poteri ispettivi con riferimento alle verifiche ispettive integrate di cui all'articolo 60, commi 5 e 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;

l) consentire a ogni interessato di agire in giudizio nei confronti delle amministrazioni, nonchè dei concessionari di servizi pubblici, fatte salve le competenze degli organismi con funzioni di regolazione e controllo istituiti con legge dello Stato e preposti ai relativi settori, se dalla violazione di *standard* qualitativi ed economici o degli obblighi contenuti nelle Carte dei servizi, dall'omesso esercizio di poteri di vigilanza, di controllo o sanzionatori, dalla violazione dei termini o dalla mancata emanazione di atti amministrativi generali derivi la lesione di interessi giuridicamente rilevanti per una pluralità di utenti o consumatori, nel rispetto dei seguenti criteri:

1) consentire la proposizione dell'azione anche ad associazioni o comitati a tutela degli interessi dei propri associati;

2) devolvere il giudizio alla giurisdizione esclusiva e di merito del giudice amministrativo;

3) prevedere come condizione di ammissibilità che il ricorso sia preceduto da una diffida all'amministrazione o al concessionario ad assumere, entro un termine fissato dai decreti legislativi, le iniziative utili alla soddisfazione degli interessati; in particolare, prevedere che, a seguito della diffida, si instauri un procedimento volto a responsabilizzare progressivamente il dirigente competente e, in relazione alla tipologia degli enti, l'organo di indirizzo, l'organo esecutivo o l'organo di vertice, a che le misure idonee siano assunte nel termine predetto;

4) prevedere che, all'esito del giudizio, il giudice ordini all'amministrazione o al concessionario di porre in essere le misure idonee a porre rimedio alle violazioni, alle omissioni o ai mancati adempimenti di cui all'alinea della presente lettera e, nei casi di perdurante inadempimento, disponga la nomina di un commissario, con esclusione del risarcimento del danno, per il quale resta ferma la disciplina vigente;

5) prevedere che la sentenza definitiva comporti l'obbligo di attivare le procedure relative all'accertamento di eventuali responsabilità disciplinari o dirigenziali;

6) prevedere forme di idonea pubblicità del procedimento giurisdizionale e della sua conclusione;

7) prevedere strumenti e procedure idonei ad evitare che l'azione di cui all'alinea della presente lettera nei confronti dei concessionari di servizi pubblici possa essere proposta o proseguita, nel caso in cui un'autorità indipendente o comunque un organismo con funzioni di vigilanza e controllo nel relativo settore abbia avviato sul medesimo oggetto il procedimento di propria competenza.

3. Per il funzionamento dell'organismo di cui al comma 2, lettera *f)*, è autorizzata la spesa massima di 2 milioni di euro per l'anno 2009 e di 4 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010, compresi i compensi ai componenti. È altresì autorizzata la spesa massima di 4 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010 per finanziare, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, progetti sperimentali e innovativi volti a:

a) diffondere e uniformare le metodologie della valutazione tra le amministrazioni centrali e gli enti territoriali, anche tramite la definizione di modelli da pubblicare sulla rete *internet:*

b) sviluppare i processi di formazione del personale preposto alle funzioni di controllo e valutazione;

c) sviluppare metodologie di valutazione della funzione di controllo della soddisfazione dei cittadini;

d) migliorare la trasparenza delle procedure di valutazione mediante la realizzazione e lo sviluppo di un apposito sito *internet.*

4. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 3, pari a 2 milioni di euro per l'anno 2009 e a 8 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa recata dall'articolo 1, comma 227, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di organizzazione dell'organismo di cui al comma 2, lettera *f),* e fissati i compensi per i componenti. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

5. Dall'attuazione delle disposizioni contenute nel presente articolo, ad eccezione del comma 2, lettera *f),* e del comma 3, secondo

periodo, non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

6. La trasparenza costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a norma dell'articolo 117, secondo comma, lettera *m)*, della Costituzione.

7. Ai fini del comma 6 la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti *internet* delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta in proposito dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei princìpi di buon andamento e imparzialità.

8. Le amministrazioni pubbliche adottano ogni iniziativa utile a promuovere la massima trasparenza nella propria organizzazione e nella propria attività.

9. All'articolo 1, comma 1, del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e la relativa valutazione non sono oggetto di protezione della riservatezza personale».

Art. 5.

(Princìpi e criteri finalizzati a favorire il merito e la premialità)

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato ad introdurre nell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, secondo le modalità attuative stabilite dalla contrattazione collettiva, anche mediante l'affermazione del principio di selettività e di concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti princìpi e criteri direttivi:

a) stabilire percentuali minime di risorse da destinare al merito e alla produttività, previa valutazione del contributo e del rendimento del singolo dipendente formulati in relazione al risultato, evitando la corresponsione generalizzata ed indifferenziata di indennità e premi incentivanti a tutto il personale;

b) prevedere che la valutazione positiva conseguita dal dipendente in un congruo arco temporale costituisca un titolo rilevante ai fini della progressione in carriera e dei concorsi riservati al personale interno;

c) destinare al personale, direttamente e proficuamente coinvolto nei processi di ristrutturazione e razionalizzazione, parte delle economie conseguite con risparmi sui costi di funzionamento in proporzione ai risultati conseguiti dalle singole strutture amministrative;

d) stabilire che le progressioni meramente economiche avvengano secondo princìpi di selettività;

e) definire una riserva di accesso dall'esterno alle posizioni economiche apicali nell'ambito delle rispettive aree funzionali, anche tramite un corso-concorso bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione;

f) stabilire che le progressioni di carriera avvengano per concorso pubblico, limitando le aliquote da destinare al personale interno ad una quota comunque non superiore al 50 per cento;

g) individuare specifici e ulteriori criteri premiali per il personale coinvolto in progetti innovativi che ampliano i servizi

al pubblico, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo.

Art. 6.

(Princìpi e criteri in materia di dirigenza pubblica. Modifica all'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133)

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare la disciplina della dirigenza pubblica, al fine di conseguire la migliore organizzazione del lavoro e di assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, utilizzando anche i criteri di gestione e di valutazione del settore privato, al fine di realizzare adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico e di favorire il riconoscimento di meriti e demeriti, e al fine di rafforzare il principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nel rispetto della giurisprudenza costituzionale in materia, regolando il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico degli organi di governo in ambito amministrativo.

2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti princìpi e criteri direttivi:

a) affermare la piena autonomia e responsabilità del dirigente, in qualità di soggetto che esercita i poteri del datore di lavoro pubblico, nella gestione delle risorse umane, attraverso il riconoscimento in capo allo stesso della competenza con particolare riferimento ai seguenti ambiti:

1) individuazione dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ufficio al quale è preposto;

2) valutazione del personale e conseguente riconoscimento degli incentivi alla produttività;

3) utilizzo dell'istituto della mobilità individuale di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo criteri oggettivi finalizzati ad assicurare la trasparenza delle scelte operate;

b) prevedere una specifica ipotesi di responsabilità del dirigente, in relazione agli effettivi poteri datoriali, nel caso di omessa vigilanza sulla effettiva produttività delle risorse umane assegnate e sull'efficienza della relativa struttura nonchè, all'esito dell'accertamento della predetta responsabilità, il divieto di corrispondergli il trattamento economico accessorio;

c) prevedere la decadenza dal diritto al trattamento economico accessorio nei confronti del dirigente il quale, senza giustificato motivo, non abbia avviato il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti, nei casi in cui sarebbe stato dovuto;

d) limitare la responsabilità civile dei dirigenti alle ipotesi di dolo e di colpa grave, in relazione alla decisione di avviare il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti della pubblica amministrazione di appartenenza;

e) prevedere sanzioni adeguate per le condotte dei dirigenti i quali, pur consapevoli di atti posti in essere dai dipendenti rilevanti ai fini della responsabilità disciplinare, omettano di avviare il procedimento disciplinare entro i termini di decadenza previsti, ovvero in ordine a tali atti rendano valutazioni irragionevoli o manifestamente infondate;

f) prevedere che l'accesso alla prima fascia dirigenziale avvenga mediante il ricorso a procedure selettive pubbliche concorsuali per una percentuale dei posti, adottando le necessarie misure volte a mettere a regime

il nuovo sistema di accesso in raccordo con il regime vigente;

g) prevedere, inoltre, che il conferimento dell'incarico dirigenziale generale ai vincitori delle procedure selettive di cui alla lettera *f)* sia subordinato al compimento di un periodo di formazione, non inferiore a sei mesi, presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale, secondo modalità determinate, nell'ambito degli ordinari stanziamenti di bilancio, da ciascuna amministrazione d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, tenuto anche conto delle disposizioni previste nell'articolo 32 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilendo che, mediante intesa fra gli stessi soggetti istituzionali, sia concordato un apposito programma per assicurare un'adeguata offerta formativa ai fini dell'immediata applicazione della disciplina nel primo biennio successivo alla sua entrata in vigore;

h) ridefinire i criteri di conferimento, mutamento o revoca degli incarichi dirigenziali, adeguando la relativa disciplina ai princìpi di trasparenza e pubblicità ed ai princìpi desumibili anche dalla giurisprudenza costituzionale e delle giurisdizioni superiori, escludendo la conferma dell'incarico dirigenziale ricoperto in caso di mancato raggiungimento dei risultati valutati sulla base dei criteri e degli obiettivi indicati al momento del conferimento dell'incarico, secondo i sistemi di valutazione adottati dall'amministrazione, e ridefinire, altresì, la disciplina relativa al conferimento degli incarichi ai soggetti estranei alla pubblica amministrazione e ai dirigenti non appartenenti ai ruoli, prevedendo comunque la riduzione, rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, delle quote percentuali di dotazione organica entro cui è possibile il conferimento degli incarichi medesimi;

i) ridefinire e ampliare, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, le competenze e la struttura del Comitato dei garanti di cui all'articolo 22 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con particolare riferimento alla verifica sul rispetto dei criteri di conferimento o di mancata conferma degli incarichi, nonchè sull'effettiva adozione ed utilizzo dei sistemi di valutazione al fine del conferimento o della mancata conferma degli incarichi;

l) valorizzare le eccellenze nel raggiungimento degli obiettivi fissati mediante erogazione mirata del trattamento economico accessorio ad un numero limitato di dirigenti nell'ambito delle singole strutture cui può essere attribuita la misura massima del trattamento medesimo in base ai risultati ottenuti nel procedimento di valutazione di cui all'articolo 4;

m) rivedere la disciplina delle incompatibilità per i dirigenti pubblici e rafforzarne l'autonomia rispetto alle organizzazioni rappresentative dei lavoratori e all'autorità politica;

n) semplificare la disciplina della mobilità nazionale e internazionale dei dirigenti delle pubbliche amministrazioni, al fine di renderne più ampia l'applicazione e di valorizzare il relativo periodo lavorativo ai fini del conferimento degli incarichi;

o) promuovere la mobilità professionale e intercompartimentale dei dirigenti, con particolare riferimento al personale dirigenziale appartenente a ruoli che presentano situazioni di esubero;

p) prevedere che, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, la componente della retribuzione legata al risultato sia fissata, nel medio periodo, per i dirigenti in una misura non inferiore al 30 per cento della retribuzione complessiva, fatta eccezione per la dirigenza del Servizio sanitario nazionale;

q) stabilire il divieto di corrispondere l'indennità di risultato ai dirigenti qualora le amministrazioni di appartenenza, decorso il periodo transitorio fissato dai decreti legislativi di cui al presente articolo, non abbiano predisposto sistemi di valutazione dei risultati coerenti con i princìpi contenuti nella presente legge.

3. Al comma 11 dell'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, le parole: «dell'anzianità massima contributiva di 40 anni» sono sostituite dalle seguenti: «dell'anzianità massima di servizio effettivo di 40 anni».

Art. 7.

(Princìpi e criteri in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici)

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare la disciplina delle sanzioni disciplinari e della responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e delle norme speciali vigenti in materia, al fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici contrastando i fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo. Nell'ambito delle suddette norme sono individuate le disposizioni inderogabili inserite di diritto nel contratto collettivo ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti princìpi e criteri direttivi:

a) semplificare le fasi dei procedimenti disciplinari, con particolare riferimento a quelli per le infrazioni di minore gravità, nonchè razionalizzare i tempi del procedimento disciplinare, anche ridefinendo la natura e l'entità dei relativi termini e prevedendo strumenti per una sollecita ed efficace acquisizione delle prove, oltre all'obbligo della comunicazione immediata, per via telematica, della sentenza penale alle amministrazioni interessate;

b) prevedere che il procedimento disciplinare possa proseguire e concludersi anche in pendenza del procedimento penale, stabilendo eventuali meccanismi di raccordo all'esito di quest'ultimo;

c) definire la tipologia delle infrazioni che, per la loro gravità, comportano l'irrogazione della sanzione disciplinare del licenziamento, ivi comprese quelle relative a casi di scarso rendimento, di attestazioni non veritiere di presenze e di presentazione di certificati medici non veritieri da parte di pubblici dipendenti, prevedendo altresì, in relazione a queste due ultime ipotesi di condotta, una fattispecie autonoma di reato, con applicazione di una sanzione non inferiore a quella stabilita per il delitto di cui all'articolo 640, secondo comma, del codice penale e la procedibilità d'ufficio;

d) prevedere meccanismi rigorosi per l'esercizio dei controlli medici durante il periodo di assenza per malattia del dipendente, nonchè la responsabilità disciplinare e, se pubblico dipendente, il licenziamento per giusta causa del medico, nel caso in cui lo stesso concorra alla falsificazione di documenti attestanti lo stato di malattia ovvero violi i canoni di diligenza professionale nell'accertamento della patologia;

e) prevedere, a carico del dipendente responsabile, l'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonchè del danno all'immagine subìto dall'amministrazione;

f) prevedere il divieto di attribuire aumenti retributivi di qualsiasi genere ai dipendenti di uffici o strutture che siano stati individuati per grave inefficienza e improduttività;

g) prevedere ipotesi di illecito disciplinare in relazione alla condotta colposa del pubblico dipendente che abbia determinato la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento dei danni;

h) prevedere procedure e modalità per il collocamento a disposizione ed il licenziamento, nel rispetto del principio del contraddittorio, del personale che abbia arrecato grave danno al normale funzionamento degli uffici di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale;

i) prevedere ipotesi di illecito disciplinare nei confronti dei soggetti responsabili, per negligenza, del mancato esercizio o della decadenza dell'azione disciplinare;

l) prevedere la responsabilità erariale dei dirigenti degli uffici in caso di mancata individuazione delle unità in esubero;

m) ampliare i poteri disciplinari assegnati al dirigente prevedendo, altresì, l'erogazione di sanzioni conservative quali, tra le altre, la multa o la sospensione del rapporto di lavoro, nel rispetto del principio del contraddittorio;

n) prevedere l'equipollenza tra la affissione del codice disciplinare all'ingresso della sede di lavoro e la sua pubblicazione nel sito *web* dell'amministrazione;

o) abolire i collegi arbitrali di disciplina vietando espressamente di istituirli in sede di contrattazione collettiva;

p) prevedere l'obbligo, per il personale a contatto con il pubblico, di indossare un cartellino identificativo ovvero di esporre sulla scrivania una targa indicante nome e cognome, con la possibilità di escludere da tale obbligo determinate categorie di personale, in relazione alla specificità di compiti ad esse attribuiti.

Art. 8.

(Norma interpretativa in materia di vicedirigenza)

1. L'articolo 17-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, si interpreta nel senso che la vicedirigenza è disciplinata esclusivamente ad opera e nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale del comparto di riferimento, che ha facoltà di introdurre una specifica previsione costitutiva al riguardo. Il personale in possesso dei requisiti previsti dal predetto articolo può essere destinatario della disciplina della vicedirigenza soltanto a seguito dell'avvenuta costituzione di quest'ultima da parte della contrattazione collettiva nazionale del comparto di riferimento. Sono fatti salvi gli effetti dei giudicati formatisi alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 9.

(Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro – CNEL)

1. Dopo l'articolo 10 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, è inserito il seguente:

«Art. 10-*bis*. – *(Ulteriori attribuzioni)*. – *1*. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 99 della Costituzione il CNEL:

a) redige una relazione annuale al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi erogati dalle pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini;

b) raccoglie e aggiorna l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro nel settore pubblico, con particolare riferimento alla contrattazione decentrata e integrativa di secondo livello, predisponendo una relazione annuale sullo stato della contrattazione collettiva nelle pubbliche amministrazioni con riferimento alle esigenze della vita economica e sociale;

c) promuove e organizza lo svolgimento di una conferenza annuale sull'attività compiuta dalle amministrazioni pubbliche, con la partecipazione di rappresentanti delle categorie economiche e sociali, delle associazioni dei consumatori e degli utenti, di studiosi qualificati e di organi di informazione, per la discussione e il confronto sull'andamento dei servizi delle pubbliche amministrazioni e sui problemi emergenti».

2. Il CNEL provvede all'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 10.

(Efficienza dell'azione amministrativa)

1. All'articolo 3, comma 68, alinea, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, le parole: «segnalano in particolare, con riferimento all'anno precedente e al primo quadrimestre dell'anno in corso:» sono sostituite dalle seguenti: «danno conto, con riferimento all'anno solare precedente, degli elementi informativi e di valutazione individuati con apposita direttiva emanata dal Ministro per l'attuazione del programma di Governo, su proposta del Comitato tecnico-scientifico per il controllo strategico nelle amministrazioni dello Stato, di cui al regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 12 dicembre 2006, n. 315, con particolare riguardo ai seguenti aspetti:».

2. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare, sentito il Ministro dell'economia e delle finanze, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono individuate le misure idonee a rafforzare l'autonomia e ad accrescere le capacità di analisi conoscitiva e valutativa dei servizi per il controllo interno, nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 11.

(Corte dei conti)

1. Le disposizioni di delega della presente legge non si applicano alle funzioni della Corte dei conti che restano disciplinate dalle norme vigenti in materia, come integrate dalle disposizioni del presente articolo.

2. La Corte dei conti, anche a richiesta delle competenti Commissioni parlamentari, può effettuare controlli su gestioni pubbliche statali in corso di svolgimento. Ove accerti gravi irregolarità gestionali ovvero gravi deviazioni da obiettivi, procedure o tempi di attuazione stabiliti da norme, nazionali o comunitarie, ovvero da direttive del Governo, la Corte ne individua, in contraddittorio con l'amministrazione, le cause e provvede, con decreto motivato del Presidente, su proposta della competente sezione, a darne comunicazione, anche con strumenti telematici idonei allo scopo, al Ministro competente. Questi, con decreto da comunicare al Parlamento e alla presidenza della Corte, sulla base delle proprie valutazioni, anche di ordine economico-finanziario, può disporre la sospensione dell'impegno di somme stanziate sui pertinenti capitoli di spesa. Qualora emergano rilevanti ritardi nella realizzazione di piani e programmi, nell'erogazione di contributi ovvero nel trasferimento di fondi, la Corte ne individua, in contraddittorio con l'amministrazione, le cause, e provvede, con decreto motivato del Presidente, su proposta della competente sezione, a darne comunicazione al Ministro competente. Entro sessanta giorni l'amministrazione competente adotta i provvedimenti idonei a rimuovere gli impedimenti, ferma restando la facoltà del Ministro, con proprio decreto da comunicare alla presidenza della Corte, di sospendere il termine stesso per il tempo ritenuto necessario ovvero di comunicare, al Parlamento ed alla presidenza della Corte, le ragioni che impediscono di ottemperare ai rilievi formulati dalla Corte.

3. Le sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, di cui all'articolo 7, comma 7, della legge 5 giugno 2003, n. 131, previo concerto con il Presidente della Corte, possono fare applicazione delle disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo nei confronti delle gestioni pubbliche regionali o degli enti locali. In tal caso la facoltà attribuita al Ministro competente si intende attribuita ai rispettivi organi di governo e l'obbligo di riferire al Parlamento è da adempiere nei confronti delle rispettive Assemblee elettive.

4. All'articolo 7 della legge 5 giugno 2003, n. 131, e successive modificazioni, dopo il comma 8 è aggiunto il seguente:

«*8-bis*. Le sezioni regionali di controllo della Corte dei conti possono essere integrate, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, da due componenti designati, salva diversa previsione dello statuto della Regione, rispettivamente dal Consiglio regionale e dal Consiglio delle autonomie locali oppure, ove tale organo non sia stato istituito, dal Presidente del Consiglio regionale su indicazione delle associazioni rappresentative dei Comuni e delle Province a livello regionale. I predetti componenti sono scelti tra persone che, per gli studi compiuti e le esperienze professionali acquisite, sono particolarmente esperte nelle materie aziendalistiche, economiche, finanziarie, giuridiche e contabili; i medesimi durano in carica cinque anni e non sono riconfermabili. Lo *status* dei predetti componenti è equiparato a tutti gli effetti, per la durata dell'incarico, a quello dei consiglieri della Corte dei conti, con oneri finanziari a carico della Regione. La nomina è effettuata con decreto del Presidente della Repubblica, con le modalità previste dal secondo comma dell'articolo unico del decreto del Presidente della Repubblica 8 luglio 1977, n. 385».

5. Il comma 61 dell'articolo 3 della legge 24 dicembre 2007, n. 244, è abrogato.

6. Gli atti, i documenti e le notizie che la Corte dei conti può acquisire ai sensi dell'articolo 3, comma 8, della legge 14 gennaio 1994, n. 20, e delle norme ivi richiamate, sono anche quelli formati o conservati in formato elettronico.

7. Il Presidente della Corte dei conti, quale organo di governo dell'istituto, sentito il parere dei presidenti di sezione della Corte medesima, presenta annualmente al Parlamento, e comunica al Governo, la relazione di cui all'articolo 3, comma 63, della legge 24 dicembre 2007, n. 244. Ne trasmette copia al Consiglio di presidenza della Corte dei conti. Esercita ogni altra funzione non espressamente attribuita da norme di legge ad altri organi collegiali o monocratici della Corte. Provvede, sentito il Consiglio di presidenza, ad autorizzare, nei casi consentiti dalle norme, gli incarichi extra-istituzionali, con o senza collocamento in posizione di fuori ruolo o aspettativa. Revoca, sentito il Consiglio di presidenza, gli incarichi extra-istituzionali in corso di svolgimento, per sopravvenute esigenze di servizio della Corte. Può esercitare la facoltà di cui all'articolo 41, ultimo capoverso, del testo unico delle leggi sulla Corte dei conti, di cui al regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214. Si applica al Presidente della Corte dei conti, per la composizione nominativa e per la determinazione delle competenze delle sezioni riunite, in ogni funzione ad esse attribuita, ferme restando le previsioni organiche vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge, la disposizione di cui all'articolo 1, quinto comma, della legge 27 aprile 1982, n. 186, introdotto dall'articolo 54 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

8. Il Consiglio di presidenza della Corte dei conti, quale organo di amministrazione del personale di magistratura, esercita le funzioni ad esso espressamente attribuite da norme di legge. È composto dal Presidente della Corte, che lo presiede, dal Presidente aggiunto, dal Procuratore generale, da quattro rappresentanti del Parlamento eletti ai sensi dell'articolo 7, comma 1, lettera *d)*, della legge 27 aprile 1982, n. 186, e successive modificazioni, e dell'articolo 18, comma 3, della legge 21 luglio 2000, n. 205, e da quattro magistrati eletti da tutti i magistrati della Corte. Alle sedute del Consiglio, tranne quelle in sede disciplinare, possono partecipare il Segretario generale della Corte ed il magistrato addetto alla presidenza con funzioni di capo di gabinetto. Qualora, per specifiche questioni, uno dei due sia designato

relatore, lo stesso ha diritto di voto per espressa delega del Presidente della Corte. Ferme restando la promozione dell'azione disciplinare da parte del Procuratore generale e la relativa procedura, il Presidente della Corte ha le funzioni di iniziativa nel sottoporre al Consiglio di presidenza gli affari da trattare e può disporre che le questioni siano previamente istruite dalle commissioni ovvero sottoposte direttamente al *plenum*. Il Consiglio di presidenza, su proposta del Presidente della Corte, adotta idonei indicatori e strumenti di monitoraggio per misurare i livelli delle prestazioni lavorative rese dai magistrati. Il Presidente e i componenti del Consiglio di presidenza rispondono, per i danni causati nell'esercizio delle proprie funzioni, soltanto nei casi di dolo o colpa grave.

9. Per lo svolgimento delle funzioni di controllo di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo è autorizzata la spesa di 5 milioni di euro a decorrere dall'anno 2009. All'onere conseguente si provvede mediante riduzione lineare degli stanziamenti di parte corrente relativi alle autorizzazioni di spesa come determinate dalla Tabella C allegata alla legge 22 dicembre 2008, n. 203.

10. Il presente articolo entra in vigore il giorno successivo a quello della pubblicazione della presente legge nella *Gazzetta Ufficiale*. Il termine, decorrente dalla data di scadenza del Consiglio di presidenza in carica, entro il quale il Presidente della Corte dei conti indìce le elezioni per il rinnovo della composizione del Consiglio medesimo, è prorogato al 7 maggio 2009.

Art. 12.

(Monitoraggio della spesa per le prerogative sindacali nel settore pubblico)

1. Il Governo trasmette annualmente al Parlamento e alla Corte dei conti una relazione sull'andamento della spesa relativa all'applicazione degli istituti connessi alle prerogative sindacali in favore dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 13.

(Modifica all'articolo 14 della legge 28 novembre 2005, n. 246, in materia di semplificazione della legislazione)

1. All'articolo 14 della legge 28 novembre 2005, n. 246, il comma 18 è sostituito dal seguente:

«*18*. Entro due anni dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 14, possono essere emanate, con uno o più decreti legislativi, disposizioni integrative, di riassetto o correttive, esclusivamente nel rispetto dei princìpi e criteri direttivi di cui al comma 15 e previo parere della Commissione di cui al comma 19».

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 4 marzo 2009

NAPOLITANO

BERLUSCONI, *Presidente del Consiglio dei Ministri*

BRUNETTA, *Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione*

Visto, *il Guardasigilli:* ALFANO

— 15 —

AUPI Notizie

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni
Servizio programmazione assunzioni e reclutamento

DFP-0046167-14/102008-1.2.3.4

Parere n. 51/08

Ufficio per la formazione del personale
delle pubbliche amministrazioni
- SEDE -

OGGETTO: Incarichi individuali conferiti dalle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 7, comma 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Si fa riferimento alla nota n. 464/SEGR del 25 settembre 2008 con la quale codesto Ufficio chiede chiarimenti in ordine alla corretta interpretazione del requisito della "particolare e comprovata specializzazione anche universitaria" previsto dall'art. 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che detta, per le amministrazioni pubbliche, le regole per il conferimento di incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo di natura occasionale oppure di natura coordinata e continuativa. La disposizione, tra l'altro, è stata oggetto di recente novella da parte dell'art. 46 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 6 agosto 2008, n. 133.

In particolare, si chiede di sapere se sia consentito alle pubbliche amministrazioni conferire incarichi ad esperti in possesso della sola laurea triennale o della laurea triennale e di un titolo di master di primo livello, ovvero a professionisti non laureati iscritti in ordini o albi.

Relativamente al quesito formulato occorre ricordare che il legislatore ha modificato l'art. 7, comma 6, D. Lgs. 165 del 2001, dapprima con l'art. 3, comma 76, della legge 24 dicembre 2007, n. 244. A seguito dell'entrata in vigore della legge finanziaria 2008, la disposizione in esame prevedeva che le amministrazioni pubbliche, per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa ad esperti di "particolare e comprovata specializzazione universitaria".

Con tale intervento è stata ristretta la platea dei soggetti che possono essere destinatari di incarichi di collaborazione, prevedendo che non fosse più sufficiente per il conferimento dell'incarico la "provata competenza" ed individuando, quale requisito minimo necessario, il possesso della laurea magistrale o del titolo equivalente, attinente l'oggetto della collaborazione.

Tutto ciò al fine di dare maggiore rilievo e valenza alla figura di "esperto" quale destinatario dell'incarico in coerenza con il principio che la prestazione deve essere "altamente qualificata". Tuttavia, ricorrere al criterio della "specializzazione universitaria" come requisito idoneo ad attestare la qualità di "esperto" in grado di fornire una prestazione "altamente qualificata" non risultava compatibile rispetto ad alcune attività quali quelle svolte da soggetti operanti nel campo dell'arte, dello spettacolo o dei mestieri artigianali per i quali la qualificazione professionale può derivare da talenti o abilità personali e non necessariamente da titoli universitari conseguiti. Il limite della specializzazione di tipo esclusivamente universitario risultava, altresì, non coerente rispetto al ruolo svolto nel nostro ordinamento giuridico dalla disciplina pubblicistica sugli ordinamenti professionali per i quali lo svolgimento dell'esame di Stato e il complesso delle norme che regolano l'esercizio della professione rappresentano già uno strumento di controllo e di garanzia della preparazione tecnica necessaria ai fini dell'esercizio professionale.

Da ciò l'esigenza avvertita dal legislatore di integrare la disposizione con la previsione di casistiche in presenza delle quali è possibile prescindere dalla specializzazione universitaria. La formulazione "particolare e comprovata specializzazione universitaria" è stata sostituita, con la modifica operata dall'art. 46, del d.l. n. 112 del 2008, con quella "particolare e comprovata specializzazione anche universitaria" dove la congiunzione "anche" è stata inserita per anticipare le casistiche elencate nell'ultima parte del comma medesimo al ricorrere delle quali si può prescindere dal possesso del titolo universitario.

La norma modificata, infatti, prevede che, ferma restando la necessità di accertare l'esperienza maturata nel settore, "si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti d'opera per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo o dei mestieri artigianali".

Ne deriva che quando si tratta di conferire incarichi individuali nel campo dell'arte, dello spettacolo o dei mestieri il possesso del titolo di studio non è requisito necessario ma occorre accertarsi che il soggetto abbia maturato un'esperienza nel settore che possa garantire l'adempimento della prestazione richiesta. E' evidente che nella circostanza si giustifica la deroga al titolo di studio nella misura in cui l'incarico da conferire inerisce inequivocabilmente ad una prestazione rientrante nei campi considerati, senza possibilità, pertanto, di interpretazioni estensive.

Analogo discorso vale nei casi in cui un soggetto è iscritto in ordini o albi professionali. L'iscrizione all'albo attesta, ai fini del conferimento dell'incarico, una specializzazione di per sé idonea allo svolgimento dell'incarico medesimo consentendo di prescindere dal possesso tanto della laurea magistrale quanto di quella triennale, laddove è

accertata la maturata esperienza nel settore. Rimane ferma, in relazione alla specificità della prestazione, la facoltà dell'amministrazione di preferire il professionista provvisto di specializzazione universitaria.

Si conclude, inoltre, sottolineando che al di fuori delle deroghe descritte riprende pienamente vigore il principio della specializzazione universitaria secondo cui, la sola laurea triennale non è sufficiente ad integrare il requisito essendo a tal fine necessario il possesso della laurea magistrale o del titolo equivalente.

La circolare di questo Dipartimento n. 2, dell'11 marzo 2008, precisa, infine, che la modifica apportata all'art. 7, comma 6, del D.lgs. 165/2001, in ordine ai presupposti per il conferimento di incarichi di collaborazione, non esclude che la specializzazione richiesta possa derivare anche da percorsi completi e formalmente definiti dall'ordinamento professionale di riferimento, in aggiunta alla laurea triennale.

E' il caso, infine, di aggiungere che la novella è finalizzata a definire i requisiti minimi per l'instaurazione del rapporto salvaguardando il principio che è la natura dell'incarico da conferire ed il suo livello di qualificazione che devono indirizzare le valutazioni dell'amministrazione sulla sufficienza del requisito minimo o sulla necessità di richiedere requisiti superiori.

Quanto sopra per le esigenze rappresentate da codesto Ufficio.

Il Capo Dipartimento
Antonio Naddeo

lavoro

STATISTICHE IN BREVE

Istituto nazionale di statistica

Direzione centrale per la comunicazione e la programmazione editoriale
Tel. + 39 06 4673.2243-2244
Centro di informazione statistica
Tel. + 39 06 4673.3105

Informazioni e chiarimenti
Servizio Formazione e lavoro
Roma, Via Ravà, 150 – 00142
Carlo Lucarelli
Barbara Boschetto
Tel. + 39 06 4673.4565

Istat

29 Dicembre 2008

Salute e sicurezza sul lavoro

II trimestre 2007

La Strategia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro per il quinquennio 2002-2006 invitava i Paesi Membri a "promuovere un vero benessere sul luogo di lavoro sia dal punto di vista fisico che psicologico e sociale". Nonostante questo i mezzi di informazione riferiscono quotidianamente del verificarsi di incidenti che avvengono sui luoghi di lavoro, frutto di una elevata esposizione al rischio di determinate categorie di lavoratori.
L'obiettivo del modulo ad hoc, inserito nell'Indagine Forze di Lavoro da tutti i paesi membri nel II trimestre 2007, è fornire uno strumento di valutazione degli effetti dell'azione della strategia comunitaria attraverso la misurazione dell'esposizione a fattori di rischio per la salute dei lavoratori a partire dalla loro percezione soggettiva, la rilevazione della presenza di problemi di salute provocati o resi più gravi dall'attività lavorativa e del fenomeno degli infortuni sul lavoro. I quesiti sono stati rivolti a tutti gli occupati e ai non occupati che hanno svolto un'attività lavorativa in passato. In particolare l'analisi degli infortuni sul lavoro si concentra sugli occupati e sui non occupati che hanno svolto un lavoro negli ultimi 12 mesi, mentre quella sull'esposizione ai fattori di rischio per la salute si rivolge ai soli occupati.
L'analisi che qui si presenta ha uno scopo esclusivamente descrittivo per offrire un primo quadro sugli aspetti indagati e lascia il campo aperto ad eventuali approfondimenti di tipo più prettamente epidemiologico che potrebbero essere sviluppati in futuro.
Nella realizzazione dell'indagine è stata di estrema importanza la collaborazione con la Consulenza Statistica dell'INAIL il cui contributo è stato determinante nella fase di test del questionario.
Per informazioni sulla rilevazione sulle forze di lavoro è consultabile l'indirizzo internet http://www.istat.it/lavoro/lavret/forzedilavoro.

L' esposizione a fattori di rischio per la salute sui luoghi di lavoro

Tra le questioni affrontate dal modulo ad hoc, la percezione della presenza di fattori di rischio per la salute sui luoghi di lavoro, costituisce una novità. Oltre gli infortuni e i problemi di salute, per la prima volta, infatti, viene rilevato il fenomeno dell'esposizione ai fattori di rischio, che possiede una connotazione del tutto soggettiva anche se riferisce sulle condizioni di sicurezza in cui si trovano ad operare i lavoratori.

Questa parte del questionario è relativa a tutti gli occupati, pari a 23 milioni 298 mila unità. I fattori di rischio sono stati raggruppati in due distinte categorie: fisici e psicologici. I fattori di rischio per la salute fisica sono raggruppati in quattro aree: la prima include l'esposizione a polveri, gas, esalazioni, fumi, sostanze chimiche; la seconda l'esposizione a rumori eccessivi o vibrazioni; la terza riguarda l'assunzione di posture dannose, spostamenti di carichi pesanti o movimenti che si ripercuotono negativamente sulla salute e l'ultima riguarda l'esposizione ad un generico rischio di infortunio.

Tra i vari fattori di rischio che possono compromettere l'equilibrio psicologico sono stati rilevati in particolare il carico di lavoro eccessivo, fenomeni di prepotenza o discriminazione, minacce o violenze fisiche.

Sono oltre 10 milioni gli occupati (pari al 44,0%) che percepiscono, nello svolgimento del proprio lavoro, la presenza di almeno un fattore di rischio per la propria salute.

In particolare, 8 milioni 706 mila avvertono la presenza di fattori di rischio che possono compromettere la salute fisica, mentre 4 milioni 58 mila ritengono di essere esposti a rischi che potrebbero pregiudicare l'equilibrio psicologico.

In rapporto agli occupati, emerge in modo netto il differenziale di genere per quello che riguarda i fattori di natura fisica in quanto ne avvertono il rischio 44 uomini su cento, contro il 26,7% delle occupate, mentre per quanto riguarda i fattori di natura psicologica entrambi i generi si attestano sui livelli del valore medio che è pari a 17,4% (Tavola 1).

Tavola 1. Occupati che dichiarano di essere esposti a fattori di rischio per la salute sul posto di lavoro per categoria di fattore, sesso, ripartizione geografica, età, posizione nella professione e settore di attività economica *(per cento occupati con le stesse caratteristiche)* **- II trimestre 2007**

	Fattori di rischio fisico				Fattori di rischio psicologico			
	Tassi grezzi			Tassi standardizzati[1]	Tassi grezzi			Tassi standardizzati
	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi e Femmine
Totale	44,3	26,7	37,4		17,7	17,0	17,4	
Nord	42,5	25,4	35,4		16,3	16,5	16,4	
Centro	48,1	31,3	41,0		20,9	19,8	20,5	
Mezzogiorno	44,8	25,2	38,3		17,8	15,3	17,0	
15-24	42,0	20,4	33,6		10,2	9,7	10,0	
25-34	43,6	23,3	35,1		14,8	14,5	14,7	
35-44	46,9	28,3	39,4		19,4	17,4	18,6	
45-54	46,4	30,2	40,1		21,0	20,8	20,9	
55-64	38,5	26,0	34,0		18,0	17,5	17,8	
65 e oltre	28,1	19,3	26,3		10,0	14,2	10,9	
Dirigente / quadro	24,8	26,2	25,3	24,4	25,4	28,2	26,4	23,4
Impiegato	30,9	20,9	25,4	25,3	18,2	17,8	18,0	17,8
Operaio	59,2	38,4	52,4	52,6	16,0	15,0	15,7	15,8
Altro dipendente	46,3	20,2	34,8	29,1	9,4	8,8	9,1	4,2
Imprenditore / libero professionista	24,3	17,3	22,4	23,7	18,1	16,3	17,6	17,5
Lavoratore in proprio	47,7	26,2	42,2	41,7	18,5	15,3	17,7	17,5
Altro autonomo	35,3	23,3	28,8	29,0	10,1	12,0	11,1	11,9
Collaboratore	29,3	18,9	23,5	24,7	16,1	14,1	15,0	14,7
Agricoltura	57,3	47,1	54,3	54,2	19,4	17,4	18,8	18,9
Energia	48,3	20,7	43,9	43,8	17,7	19,2	17,9	17,0
Manifatturiera	50,8	29,2	44,7	44,7	15,8	13,5	15,2	15,3
Costruzioni	66,4	9,1	63,4	63,6	15,0	8,4	14,6	14,7
Commercio	39,0	19,9	31,2	31,5	16,5	13,1	15,1	15,3
Alberghi	23,5	28,9	26,1	27,1	19,4	17,5	18,5	19,2
Trasporti	55,7	23,1	48,3	48,3	24,8	24,0	24,6	24,2
Intermediazione	15,8	15,2	15,6	15,2	20,7	19,2	20,1	19,4
Servizi imprese	24,0	20,3	22,4	23,1	16,2	15,8	16,0	16,2
Pub amm	39,8	27,5	35,7	35,9	21,8	25,6	23,0	22,0
Istruzione	19,9	20,5	20,4	18,9	16,2	17,4	17,1	14,7
Sanità	42,4	47,0	45,5	44,9	25,5	26,3	26,0	24,7
Altri serv.izi	36,7	25,4	29,8	30,0	15,9	11,6	13,3	13,3

[1] E' stato adottato il metodo della standardizzazione diretta per sesso e classi di età utilizzando come popolazione di riferimento quella stimata dalla stessa indagine a livello "Italia".

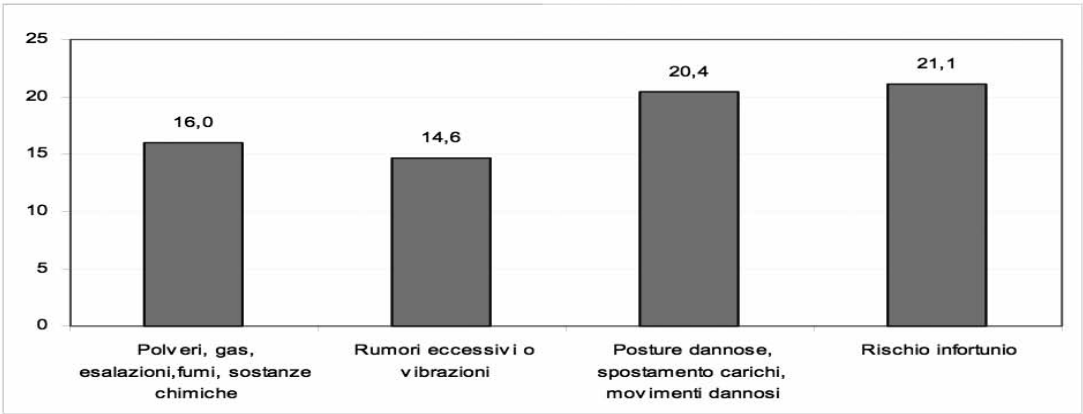
L'analisi delle caratteristiche di chi si sente esposto a fattori di rischio evidenzia che, per entrambe le tipologie, la quota più alta risiede al Centro. Le classi di età più interessate dall'esposizione ai rischi risultano quelle centrali sia per i fattori di natura fisica (con il 39,4% della classe 35-44 e il 40,1% della classe 45-54 anni) sia per quelli di natura psicologica (per le due classi di età rispettivamente il 18,6% e il 20,9%). Se per questa ultima tipologia di rischio si rileva una sostanziale parità fra i sessi in tutte le classi di età, i fattori che possono compromettere la salute fisica evidenziano, invece, differenze di genere molto elevate tra i più giovani (con valori più elevati per i maschi) che si vanno progressivamente riducendo nelle classi di età più anziane (dai 21,6 punti percentuali della classe 15-24 anni agli 8,7 della classe 65 e oltre).

La componente straniera dell'occupazione avverte in misura maggiore rispetto a quella italiana l'esposizione ai fattori di rischio per la salute, in particolare per quelli di natura fisica (46,7% contro 36,7%) e in misura più lieve per quelli psicologici (19,1% contro 17,3%). Fra questi ultimi rientra il rischio derivante da carichi di lavoro eccessivi, unico fattore per cui non emerge una differenza rispetto alla popolazione italiana. Sono i settori manifatturiero, delle costruzioni e dei trasporti - in cui gli stranieri rappresentano una quota rilevante dell'occupazione - dove le differenze nella percezione di rischi per la salute fisica assumono proporzioni più marcate.

I fattori di rischio per la salute fisica vedono maggiormente esposti gli operai (oltre la metà) e i lavoratori in proprio (42,2%), che sono le categorie più coinvolte nei lavori di tipo manuale mentre sul fronte dei rischi che impattano sull'equilibrio psicologico sono i dirigenti quelli maggiormente esposti con il 26,4%[2] (Tavola1).

La maggiore concentrazione di persone esposte a rischi per la salute fisica si registra nei settori delle costruzioni (63,4% occupati dello stesso settore), dell'agricoltura (54,3%), dei trasporti (48,3%), della sanità (45,5%) e delle attività manifatturiere (44,7%). Anche nel più ampio settore della pubblica amministrazione si registra una quota cospicua pari al 35,7%, che si riduce al 26,6% se si escludono da questa i dipendenti dei settori "più esposti": quali quelli della Sicurezza Nazionale, dell'Ordine Pubblico e Difesa Nazionale, Vigili del Fuoco e protezione civile. I comparti della sanità e alberghiero sono gli unici in cui tali fattori di rischio sono percepiti in misura maggiore dalle donne. I fattori di rischio di tipo psicologico sono percepiti maggiormente fra le persone che lavorano nella sanità (26%), nei trasporti (24,6%) e nella pubblica amministrazione (23,0%). In particolare nella sanità e nella pubblica amministrazione le donne risentono in misura maggiore rispetto agli uomini di questi problemi.

Figura 1. Occupati che dichiarano di essere esposti a fattori di rischio per la salute fisica sul posto di lavoro per tipologia di fattore - II trimestre 2007



[2] Anche utilizzando tassi standardizzati, per tenere sotto controllo la diversa distribuzione di età e genere all'interno della posizione professionale e del settore di attività economica, non viene modificata sostanzialmente la graduatoria dei profili che si percepiscono maggiormente esposti.

La Figura 1 e la Tavola 2 mostrano la quota di occupati che si sentono esposti a rischi per la loro salute fisica sul luogo di lavoro. Il rischio di infortunio è quello maggiormente percepito: oltre un quinto degli occupati (pari a 4 milioni 915 mila individui) ne avverte la presenza. Come avviene anche per gli altri fattori, vi è una forte differenza a livello di genere (il 27,3% degli uomini contro l'11,5% delle donne). La categoria professionale più esposta a questo fattore è quella degli operai dove quasi uno su tre percepisce questo tipo di rischio, mentre quello delle costruzioni è il settore a più elevata esposizione con il 45% degli occupati (la componente maschile in questo caso supera il 47%), seguito dai trasporti (32,3%) e agricoltura (31,8%).

Anche l'assunzione di posture dannose, lo spostamento di carichi pesanti e comunque, l'esposizione a tutte quelle cause che sono alla base di problemi di salute di natura osteo-muscolare, è fortemente avvertita e viene segnalata dal 20,4% degli occupati. Il divario di genere risulta ampio ma meno accentuato che per gli altri fattori (23% circa degli uomini contro il 16,2% delle donne). Il settore delle costruzioni risulta sempre quello che raccoglie la maggiore quota di occupati esposti (41,5%) ma anche l'agricoltura con il 36,4% e la sanità con il 29,8% sono settori dove è alta la percezione della presenza di questo fattore. La quota degli operai sfiora il 30%, mentre risulta elevato il dato per i lavoratori in proprio (26,4%).

L'esposizione a sostanze chimiche (polveri, gas, esalazioni, fumi, ecc.) e a rumori o vibrazioni riguardano rispettivamente il 16% e il 14,6% degli occupati. La componente maschile è quella maggiormente interessata, con una differenza rispetto alle donne che supera i 10 punti percentuali. La figura professionale degli operai è sempre quella principalmente toccata anche da questi fattori (circa il 24%), così come il settore delle costruzioni con circa un terzo di chi ci lavora. Percentuali superiori al 20% riguardano anche i settori dell'industria manifatturiera, dell'energia e dei trasporti.

Tavola 2. Occupati che dichiarano di essere esposti a fattori di rischio per la salute fisica sul posto di lavoro per tipologia di fattore, sesso, ripartizione geografica, età, posizione nella professione e settore di attività economica *(per cento occupati con le stesse caratteristiche)* **- II trimestre 2007**

Caratteristiche	Fattori di rischio fisico											
	Polveri, gas, esalazioni, ecc.			Rumori o vibrazioni			Posture, carichi, movimenti			Rischio infortunio		
	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine
Totale	20,8	8,6	16,0	19,8	6,7	14,6	23,2	16,2	20,4	27,3	11,5	21,1
Nord	20,2	8,4	15,3	19,3	6,7	14,1	21,4	15,2	18,8	25,7	11,0	19,6
Centro	22,9	9,9	17,5	22,7	7,7	16,4	26,0	20,3	23,6	29,7	13,2	22,8
Mezzogiorno	20,3	7,7	16,1	18,6	5,7	14,3	24,2	14,7	21,1	28,4	11,1	22,6
15-24	19,7	7,3	14,9	19,7	4,7	13,9	22,6	12,0	18,5	26,9	8,6	19,8
25-34	20,9	7,2	15,2	19,0	5,7	13,5	23,0	14,5	19,5	26,7	9,9	19,7
35-44	21,6	9,2	16,7	21,4	7,2	15,7	24,7	17,5	21,8	29,4	12,7	22,7
45-54	22,1	9,4	17,1	21,0	8,0	15,9	24,1	18,2	21,8	28,6	12,9	22,4
55-64	17,3	8,7	14,3	16,4	6,0	12,7	18,9	15,2	17,6	22,1	10,5	18,0
65 e oltre	11,9	7,3	11,0	7,9	2,0	6,7	14,6	8,4	13,3	16,1	11,0	15,1
Dirigente / quadro	9,9	9,2	9,7	7,9	7,6	7,8	8,2	12,4	9,7	13,6	10,6	12,5
Impiegato	13,1	5,7	9,0	10,9	5,5	7,9	12,7	12,4	12,6	18,4	8,5	12,9
Operaio	30,2	13,6	24,8	31,2	10,1	24,3	31,8	24,6	29,5	37,4	17,7	31,0
Altro dipendente	25,1	9,2	18,1	19,3	4,8	12,9	24,5	12,6	19,2	29,2	7,7	19,7
Imprenditore / libero professionista	8,0	4,2	7,0	7,5	4,5	6,7	10,3	10,8	10,4	14,3	6,0	12,1
Lavoratore in proprio	21,1	9,1	18,1	18,4	4,3	14,9	29,9	16,1	26,4	29,3	11,2	24,7
Altro autonomo	13,3	6,9	9,9	11,1	4,3	7,4	22,0	14,2	17,8	21,1	14,6	17,6
Collaboratore	12,9	5,6	8,8	9,9	3,8	6,5	12,8	11,3	12,0	17,1	6,6	11,2
Agricoltura	24,3	15,0	21,5	19,4	6,5	15,6	38,1	32,2	36,4	34,5	25,5	31,8
Energia	28,9	6,0	25,3	25,5	9,0	22,9	14,4	5,1	12,9	33,1	5,3	28,7
Manifatturiera	28,4	13,1	24,1	31,0	14,4	26,3	22,1	13,5	19,7	29,2	11,9	24,3
Costruzioni	33,7	3,6	32,1	33,9	2,1	32,2	43,5	6,3	41,5	47,5	3,7	45,1
Commercio	14,8	5,1	10,8	10,6	3,6	7,7	22,2	14,3	18,9	21,6	7,7	15,9
Alberghi e ristoranti	5,7	7,1	6,4	4,4	4,8	4,6	13,4	18,5	15,9	12,7	15,2	13,9
Trasporti	24,0	7,9	20,4	28,6	8,1	24,0	30,4	13,2	26,5	38,5	11,1	32,3
Intermediazione	4,3	2,3	3,5	3,7	2,6	3,3	7,8	10,0	8,7	7,1	3,8	5,8
Servizi imprese	9,7	7,4	8,7	6,7	3,8	5,5	10,8	12,7	11,6	13,3	6,2	10,2
Pubblica Amministrazione	15,5	10,3	13,8	13,7	7,0	11,4	14,2	14,6	14,4	27,9	11,1	22,3
Istruzione	8,1	4,9	5,7	7,1	8,6	8,3	7,2	8,9	8,4	8,0	7,0	7,2
Sanità	18,6	13,0	14,9	6,0	6,3	6,2	23,0	33,0	29,8	28,2	27,8	27,9
Altri servizi	16,7	9,4	12,2	13,5	3,7	7,5	18,6	17,3	17,8	19,6	8,4	12,7

Tra i fattori di natura psicologica quello prevalente risulta il carico di lavoro eccessivo citato dal 14,5% degli occupati (Figura 2). Le manifestazioni di prepotenza e discriminazione o di minacce o violenze fisiche sono avvertite da una quota più bassa seppur rilevante di lavoratori (rispettivamente 4,6% e 1,6%) ma, se considerate in termini assoluti, riguardano nel caso di prepotenza e discriminazione oltre un milione di occupati, mentre nel caso di minacce o violenze fisiche 381 mila.

Figura 2. Occupati che dichiarano di essere esposti a fattori di rischio per la salute psicologica sul posto di lavoro per tipologia di fattore - II trimestre 2007

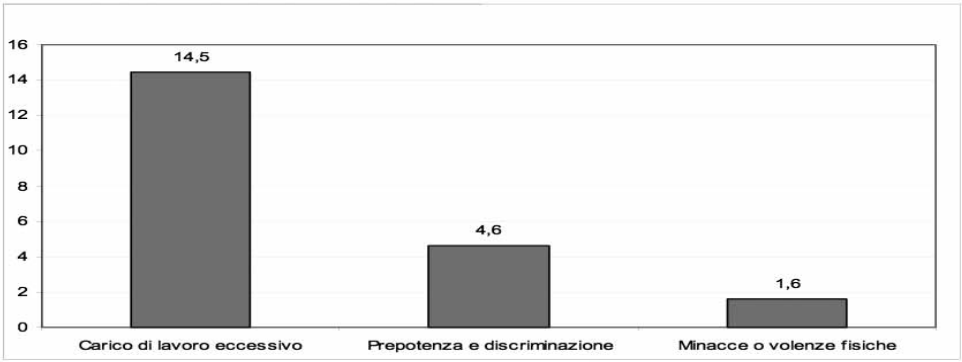


Tavola 3. Occupati che dichiarano di essere esposti a fattori di rischio per la salute psicologica sul posto di lavoro per tipologia di fattore, sesso, ripartizione geografica, età, posizione nella professione e settore di attività economica *(per cento occupati con le stesse caratteristiche)* **- II trimestre 2007**

Caratteristiche	Fattori di rischio psicologico								
	Carico di lavoro eccessivo			Prepotenza e discriminazione			Minacce o violenze fisiche		
	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine
Totale	15,1	13,6	14,5	4,1	5,4	4,6	1,7	1,6	1,6
Nord	13,8	13,0	13,5	3,9	5,5	4,5	1,4	1,6	1,5
Centro	18,0	16,1	17,2	4,6	6,4	5,4	2,0	1,6	1,8
Mezzogiorno	15,2	12,5	14,3	4,1	4,4	4,2	1,9	1,5	1,8
15-24	8,6	7,3	8,1	2,7	3,1	2,9	0,7	0,7	0,7
25-34	12,7	11,3	12,1	3,2	4,8	3,9	1,4	1,3	1,3
35-44	16,3	14,0	15,4	4,5	5,5	4,9	1,9	1,6	1,8
45-54	18,1	17,0	17,6	5,1	6,8	5,7	2,0	1,8	1,9
55-64	15,2	13,9	14,7	4,0	5,5	4,5	1,7	2,1	1,9
65 e oltre	8,4	10,2	8,8	1,3	1,3	1,3	1,2	3,9	1,7
Dirigente / quadro	22,3	23,8	22,8	5,2	8,1	6,3	3,3	3,3	3,3
Impiegato	14,4	13,9	14,1	5,1	6,5	5,9	2,4	1,7	2,0
Operaio	13,4	12,1	12,9	4,5	4,9	4,6	1,1	0,9	1,0
Altro dipendente	8,3	6,9	7,7	2,0	2,7	2,3	1,9	1,3	1,7
Imprenditore / libero	17,1	13,8	16,2	1,9	3,0	2,2	1,0	1,1	1,0
Lavoratore in proprio	16,7	12,3	15,6	2,4	2,6	2,5	1,6	2,4	1,8
Altro autonomo	9,3	10,8	10,1	2,4	2,0	2,2	1,6	1,5	1,5
Collaboratore	11,9	9,1	10,3	7,5	6,0	6,6	2,4	-	1,2
Agricoltura	18,7	16,9	18,1	1,1	1,7	1,3	0,2	-	0,2
Energia	16,1	12,6	15,5	2,9	7,8	3,7	1,2	0,0	1,0
Manifatturiera	13,4	10,9	12,7	3,9	4,6	4,1	0,8	0,6	0,8
Costruzioni	13,5	6,7	13,2	2,6	3,1	2,7	0,8	-	0,8
Commercio	14,3	10,0	12,5	3,4	3,9	3,6	1,4	1,8	1,5
Alberghi e ristoranti	17,8	14,5	16,2	3,3	4,5	3,9	2,0	1,8	1,9
Trasporti	20,9	19,2	20,5	6,7	7,7	7,0	2,9	3,0	2,9
Intermediazione	17,5	15,0	16,5	3,8	6,4	4,9	3,3	2,7	3,1
Servizi imprese	13,6	12,5	13,1	3,7	4,7	4,2	1,8	1,2	1,5
Pubblica Amministrazione	15,9	18,2	16,7	5,6	10,6	7,3	5,4	4,1	5,0
Istruzione	11,7	13,8	13,3	6,8	5,9	6,1	1,1	1,6	1,5
Sanità	22,1	21,9	22,0	8,3	8,9	8,7	3,4	2,5	2,8
Altri servizi	12,1	9,5	10,5	5,4	3,8	4,4	1,6	0,3	0,8

Le donne, con il 5,4%, mostrano una maggiore esposizione degli uomini (4,1%) a fenomeni di prepotenza e discriminazione mentre, per quanto riguarda le minacce e le violenze fisiche, entrambi i sessi si attestano intorno al valore medio (Tavola 3).

Il dato su prepotenza e discriminazione è particolarmente rilevante per le donne che lavorano nella Pubblica Amministrazione; ciò si verifica in particolare per le posizioni dirigenziali e quelle di più basso profilo (operaie e collaboratrici). Anche la percezione della presenza di rischi sulla componente psicologica della salute vede nel Centro del Paese il più elevato livello di occupati esposti. Sono sempre gli occupati appartenenti alle classi centrali di età i più esposti al rischio. Dal punto di vista della posizione professionale emerge il dato dei collaboratori che con il 6,6% mostrano il valore più alto per quanto riguarda i fenomeni di prepotenza e discriminazione, elemento che evidenzia la debolezza della loro posizione contrattuale.

Tavola 4. Occupati che dichiarano di essere esposti a fattori di rischio per la salute sul posto di lavoro per numero di fattori specifici, sesso, ripartizione geografica, posizione nella professione e settore di attività economica *(per cento occupati esposti a fattori di rischio)* **- II trimestre 2007**

	Numero fattori esposizione (composizioni percentuali)														
	Maschi					Femmine					Maschi e Femmine				
	1	2	3	4 e più	Totale	1	2	3	4 e più	Totale	1	2	3	4 e più	Totale
Totale	37,9	25,6	17,7	18,9	100,0	51,0	25,2	12,9	10,9	100,0	41,9	25,4	16,2	16,4	100,0
Nord	39,8	25,7	17,2	17,3	100,0	51,5	24,9	12,7	10,9	100,0	43,6	25,4	15,7	15,2	100,0
Centro	35,3	24,6	18,7	21,5	100,0	49,0	25,4	13,4	12,2	100,0	40,0	24,9	16,9	18,3	100,0
Mezzogiorno	36,7	26,0	17,8	19,5	100,0	52,2	25,6	12,8	9,4	100,0	40,5	25,9	16,6	17,0	100,0
Dirigente / quadro	53,5	22,8	12,8	10,9	100,0	51,0	24,7	11,7	12,6	100,0	52,5	23,5	12,4	11,5	100,0
Impiegato	46,7	24,4	15,4	13,4	100,0	53,0	24,8	12,5	9,7	100,0	49,8	24,6	14,0	11,6	100,0
Operaio	31,0	26,1	19,8	23,1	100,0	45,8	26,6	14,1	13,5	100,0	34,7	26,2	18,4	20,7	100,0
Altro dipendente	39,6	22,9	18,7	18,8	100,0	41,7	37,1	6,3	14,9	100,0	40,2	26,8	15,3	17,8	100,0
Imprenditore / libero professionista	56,0	23,0	12,4	8,6	100,0	67,8	16,8	7,7	7,7	100,0	58,8	21,6	11,3	8,4	100,0
Lavoratore in proprio	36,3	26,3	18,1	19,3	100,0	54,6	27,1	12,1	6,2	100,0	39,6	26,5	17,0	16,9	100,0
Altro autonomo	40,9	30,6	15,3	13,2	100,0	48,2	19,9	19,2	12,6	100,0	44,2	25,8	17,0	12,9	100,0
Collaboratore	45,7	28,5	9,1	16,7	100,0	60,4	16,5	14,5	8,6	100,0	52,6	22,9	11,6	12,9	100,0
Agricoltura	34,3	28,4	19,2	18,0	100,0	44,6	30,1	13,6	11,7	100,0	37,0	28,8	17,8	16,4	100,0
Energia	40,0	23,8	21,9	14,3	100,0	60,6	31,2	0,0	8,2	100,0	41,9	24,5	19,9	13,7	100,0
Manifatturiera	35,1	25,0	18,4	21,5	100,0	49,6	23,0	13,2	14,3	100,0	38,0	24,6	17,4	20,1	100,0
Costruzioni	25,1	25,8	22,1	26,9	100,0	61,3	15,0	12,5	11,3	100,0	25,6	25,7	22,0	26,7	100,0
Commercio	44,4	28,5	15,1	12,0	100,0	55,5	25,7	10,7	8,1	100,0	47,6	27,7	13,8	10,9	100,0
Alberghi e ristoranti	54,1	27,1	9,7	9,2	100,0	51,5	26,9	11,9	9,7	100,0	52,8	27,0	10,8	9,4	100,0
Trasporti	31,0	24,0	19,9	25,2	100,0	50,4	27,0	10,0	12,6	100,0	33,9	24,4	18,4	23,3	100,0
Intermediazione	64,5	22,7	6,7	6,1	100,0	60,9	22,6	9,6	6,9	100,0	63,1	22,7	7,8	6,4	100,0
Servizi imprese	52,0	24,0	13,5	10,6	100,0	59,2	21,2	13,8	5,8	100,0	55,0	22,8	13,6	8,6	100,0
Pubblica Amministrazione	43,2	25,6	16,4	14,9	100,0	49,4	24,2	13,4	13,0	100,0	45,0	25,2	15,5	14,3	100,0
Istruzione	55,5	24,4	12,6	7,5	100,0	56,4	25,1	10,6	7,9	100,0	56,1	24,9	11,1	7,8	100,0
Sanità	38,9	26,1	15,6	19,5	100,0	40,6	24,9	18,2	16,2	100,0	40,1	25,3	17,4	17,2	100,0
Altri servizi	47,4	21,4	17,8	13,4	100,0	51,8	30,6	9,5	8,1	100,0	49,7	26,2	13,5	10,6	100,0

Per tutti coloro che nello svolgimento della propria attività si sentono esposti alla presenza di fattori di rischio per la salute (sia dal punto di vista fisico che psicologico), la Tavola 4 riporta la distribuzione per numero di fattori percepiti. Il 41,9% di questi avvertono la presenza di un solo fattore mentre per oltre il 16% il numero di fattori di rischio sono almeno 4. Sono gli uomini che denunciano complessivamente un maggior numero di fattori di rischio rispetto alle donne. Nel Nord è più frequente la dichiarazione di un solo fattore di rischio rispetto alle altre ripartizioni (43,6% contro il 40% del Centro e il 40,5% del Mezzogiorno).

Oltre il 20% degli operai dichiara la presenza di 4 o più fattori di rischio nello svolgimento della propria attività, mentre i dirigenti, gli imprenditori e i collaboratori sono le categorie che in modo prevalente avvertono la presenza di un solo fattore. Tra i settori, quelli delle costruzioni, il manifatturiero e i trasporti raccolgono le quote più elevate di occupati esposti al maggior numero di fattori di rischio (oltre il 20%), mentre l'intermediazione finanziaria, con il 63,1%, è il comparto con la percentuale più alta di esposti ad un solo fattore perlopiù di tipo psicologico.

Un profilo di rischio dell'attività lavorativa può essere tracciato individuando il modo in cui i vari fattori si combinano e, di conseguenza, come ne viene percepita la presenza da parte dei lavoratori (Tavola 5). Tra tutti coloro che hanno dichiarato di sentirsi esposti a rischi per la salute sul luogo di lavoro le indicazioni più frequenti riguardano la presenza di un solo fattore.

Tavola 5. Occupati che dichiarano di essere esposti a fattori di rischio per la salute sul posto di lavoro secondo la graduatoria delle principali combinazioni di fattori percepiti per sesso, ripartizione geografica, posizione nella professione e settore di attività economica *(per 100 occupati esposti a fattori di rischio con le stesse caratteristiche)* **- Il trimestre 2007**

Caratteristiche	Principali fattori di rischio									
	Solo Carico di lavoro	Solo posture	Solo infortunio	Solo polveri	Posture dannose + infortunio	Polveri + rumori + posture + infortunio	Solo rumori	Polveri + rumori + infortunio	Posture + carico di lavoro	Polveri + rumori
Totale	10,2	10,1	9,4	5,6	5,3	5,2	4,2	3,1	3,0	3,0
Maschi	8,5	7,7	10,4	5,7	5,6	7,0	4,2	4,1	2,2	3,7
Femmine	14,1	15,5	7,2	5,5	4,6	1,3	4,1	0,9	4,8	1,4
Nord	11,2	9,7	9,2	5,9	5,3	4,9	4,9	3,3	2,8	3,3
Centro	10,0	10,9	8,8	4,7	4,9	5,5	3,6	2,8	3,3	2,6
Mezzogiorno	8,7	10,1	10,3	5,8	5,8	5,5	3,4	3,0	3,2	2,9
Dirigente / quadro	27,1	5,1	7,5	4,6	1,7	1,0	4,8	1,3	4,8	1,5
Impiegato	16,4	10,6	8,8	5,1	3,6	1,7	3,8	1,9	3,1	1,9
Operaio	3,0	9,9	9,2	6,4	6,4	7,8	5,1	4,6	2,2	4,2
Altro dipendente	5,1	7,5	12,6	10,6	8,0	6,8	3,7	3,5	1,5	3,2
Imprenditore / libero professionista	26,8	10,2	12,7	3,5	1,7	1,9	3,6	3,0	5,1	1,9
Lavoratore in proprio	9,1	11,3	9,9	5,1	7,1	6,1	2,5	2,0	3,8	2,7
Altro autonomo	8,2	13,4	15,0	5,0	8,5	5,8	1,7	1,0	2,6	1,9
Collaboratore	12,2	13,3	8,4	6,5	1,9	3,5	4,2	2,2	4,5	1,7
Agricoltura	4,6	14,0	10,2	5,9	9,6	5,6	1,9	2,4	5,6	1,2
Energia	10,5	4,6	11,6	7,8	1,8	3,3	4,7	9,1	0,1	4,9
Manifatturiera	7,1	6,1	7,9	7,4	2,8	7,9	8,3	6,4	1,1	6,0
Costruzioni	1,7	6,6	10,4	4,2	8,8	13,5	2,7	3,5	0,9	4,0
Commercio	11,5	15,1	10,6	5,7	7,6	3,0	2,4	1,6	4,8	2,7
Alberghi e ristoranti	18,8	13,2	12,7	2,9	6,0	0,6	2,0	0,2	5,8	0,8
Trasporti	8,3	6,5	10,3	3,5	6,3	4,3	2,6	4,5	2,4	3,0
Intermediazione	30,7	11,7	6,7	2,4	1,2	0,5	2,2	0,6	4,7	0,7
Servizi imprese	21,3	13,3	7,5	6,7	2,7	1,4	2,8	2,1	4,2	1,0
Pubblica Amministrazione	12,4	7,1	13,2	5,0	3,2	3,5	2,9	1,9	2,5	2,2
Istruzione	20,1	8,5	6,1	5,3	2,3	0,5	10,0	0,9	4,0	0,9
Sanità	8,3	14,2	10,6	4,1	7,0	1,2	0,8	0,3	4,7	0,3
Altri servizi	9,6	16,9	7,0	8,2	5,5	3,4	3,7	1,4	3,6	2,2

Per il 10,2% è il carico di lavoro eccessivo il problema più rilevante: ciò avviene in misura maggiore per le donne (14,1%) che per gli uomini (8,5%), coinvolge di più le regioni del Nord, le posizioni lavorative di responsabilità (dirigenti, imprenditori e liberi professionisti) e i settori del terziario dedicati all'intermediazione finanziaria e ai servizi alle imprese.

Il rischio di incorrere in problemi di tipo posturale riguarda il 10,1% degli occupati sottoposti a rischio; il divario di genere è marcato (15,5% delle donne contro il 7,7% degli uomini), e non dimostra particolari concentrazioni né per settore di attività né per posizione professionale.

Anche la presenza del solo rischio di infortunarsi si attesta quasi al 10% e riguarda principalmente gli uomini.

La combinazione di fattori che si manifesta con più frequenza è l'associazione tra l'assunzione di posture dannose e il rischio di infortunio che riguarda il 5,3% degli occupati esposti a rischio (Tavola5): tale combinazione è più frequente tra gli uomini che tra le donne (5,6% contro 4,6%), più nel Mezzogiorno che nel Nord e più presente tra le categorie residuali del lavoro sia dipendente che autonomo e più tra i lavoratori dell'agricoltura e delle costruzioni.

L'intero spettro dei fattori di rischio per la salute fisica (polveri, rumori, posture e infortunio) coinvolge il 5,2% degli occupati in questione e denota una ancor più decisa connotazione maschile (7% contro 1,3%) e una prevalenza di operai nel settore delle costruzioni.

Tra quelle più rilevanti, l'unica combinazione che introduce un fattore di tipo psicologico (posture più carico di lavoro che riguarda il 3% degli occupati in questione) mostra una maggiore presenza femminile (4,8% contro il 2,2% degli uomini): è riscontrabile più diffusamente tra i dirigenti e gli imprenditori o i liberi professionisti e nei settori agricolo e alberghiero.

I problemi di salute causati o aggravati dall'attività lavorativa

La seconda parte del modulo ad hoc si occupa di rilevare la presenza, negli ultimi dodici mesi, di problemi di salute causati o aggravati dall'attività lavorativa. In linea con le indicazioni fornite da Eurostat è stato chiesto ai rispondenti di dichiarare qualsiasi problema di salute, anche se di lieve entità, derivante dall'attività lavorativa. A questa parte afferiscono tutti gli occupati e i non occupati con almeno una precedente esperienza lavorativa che ammontano a 40 milioni 501 mila[3].

Tale popolazione è composta da residenti nel Nord per il 49,7%, nel Centro per il 20,3% e nel Mezzogiorno per il 30,0%. Il 53,7% è rappresentato dagli uomini mentre la componente femminile è il 46,3%.

Le persone che hanno sofferto di problemi di salute causati o aggravati dall'attività lavorativa nell'ultimo anno sono 2 milioni 797 mila (Tavola 6). La quota complessiva del fenomeno si attesta al 6,9%.

Il differenziale di genere, fra le persone che dichiarano di aver sofferto di problemi di salute, è più ampio rispetto a quello relativo alla popolazione di riferimento. La componente femminile rappresenta, infatti, il 41,6%; in proporzione più di 7 uomini su cento avvertono problemi di salute attribuibili all'attività lavorativa, fra le donne tale valore è pari al 6,2%.

Il 47,7% di chi avverte problemi di salute risiede nel Nord, il 22,7% nel Centro e il 29,6% nel Mezzogiorno, ma è il Centro che registra una percentuale più elevata con il 7,7%, mentre il Nord risulta la ripartizione con il valore più basso, pari al 6,6%.

[3] Si noti che fra i non occupati, chi ha sofferto negli ultimi 12 mesi di un problema di salute derivante dall'attività lavorativa, potrebbe aver concluso il lavoro precedentemente a questo periodo di tempo.

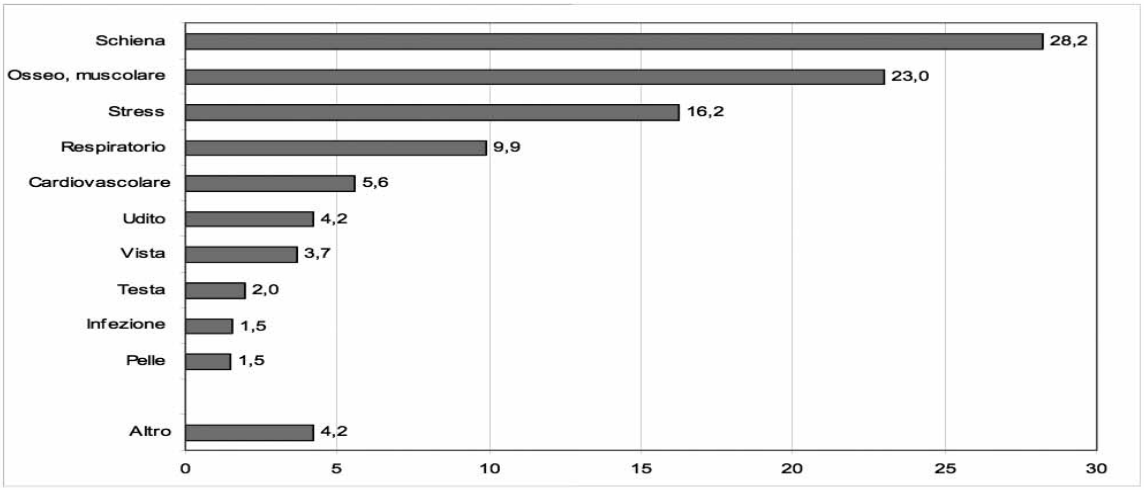
Tavola 6. Persone che hanno sofferto di problemi di salute dovuti all'attività lavorativa negli ultimi 12 mesi per sesso, ripartizione geografica e classi di età - II trimestre 2007

Ripartizione geografica e classi di età	Valori assoluti (migliaia di unità)			Composizione percentuale			Per 100 persone con le stesse caratteristiche che svolgono o hanno svolto un lavoro in passato		
	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine
Totale	1633	1164	2797	100,0	100,0	100,0	7,5	6,2	6,9
Nord	734	601	1335	44,9	51,6	47,7	7,1	6,1	6,6
Centro	365	269	634	22,3	23,1	22,7	8,5	6,8	7,7
Mezzogiorno	535	294	828	32,7	25,2	29,6	7,5	5,8	6,8
15-24	27	25	53	1,7	2,2	1,9	2,3	3,0	2,6
25-34	168	148	316	10,3	12,7	11,3	4,5	4,6	4,5
35-44	369	253	622	22,6	21,7	22,3	7,8	6,2	7,1
45-54	384	284	668	23,5	24,4	23,9	9,8	8,5	9,2
55-64	293	189	482	18,0	16,3	17,2	8,7	6,7	7,8
65 e oltre	392	264	656	24,0	22,7	23,4	8,2	6,0	7,1

Le malattie riconducibili alla professione risultano essere strettamente connesse al fattore età, mostrando un trend crescente fino alla classe 45-54 anni: si passa dal 2,6% tra i giovani di età 15-24, al 9,2% tra gli adulti di 45-54 anni. Per le classi di età successive si verifica una flessione, ma i valori restano comunque elevati con il 7,8% della classe 55-64 e con il 7,1% della classe 65 e oltre (Tavola 6). Il quadro che emerge deriva da una prolungata esposizione agli effetti dell'attività lavorativa delle classi più anziane che contribuisce all'insorgere dei problemi di salute. Per le donne si rileva una percentuale superiore a quella maschile per la classe di età più giovane (3% contro il 2,3%). Il fenomeno delle malattie connesse al lavoro colpisce gli italiani in misura più accentuata degli stranieri (7,0% contro il 5,8%).

Fra le persone che hanno sofferto negli ultimi 12 mesi di un problema di salute derivante dal lavoro, il 14,0% dichiara di essere stato affetto da più di un problema. A queste persone è stato chiesto di riferire sul problema di salute ritenuto più serio. Da qui in avanti verrà considerato soltanto quest'ultimo.

Figura 3. Persone che hanno sofferto di problemi di salute dovuti all'attività lavorativa negli ultimi 12 mesi per tipo di problema *(Valori percentuali)* **- II trimestre 2007**



Oltre la metà degli intervistati dichiara di soffrire di un problema osseo, articolare o muscolare, in particolare il 28,2% soffre di problemi alla schiena, mentre il 23,0% accusa problemi al collo, spalle, braccia o mani o agli arti inferiori (Figura 3 e Tavola 7). Anche lo stress, la depressione e l'ansietà, citati dal 16,2% dei rispondenti, rappresentano una fonte di disagio per chi pratica o ha svolto un'attività lavorativa. Il 9,9% ha segnalato problemi respiratori, il 5,6% cardiovascolari, il 4,2% di udito, il 3,7% alla vista. Il 9,2% dichiara di aver sofferto di un problema di salute diverso da quelli elencati tra i quali figurano mal di testa, infezioni da virus o batteri e problemi di tipo cutaneo.

Le donne dichiarano più frequentemente rispetto agli uomini di essere sottoposte a stress o di soffrire di depressione o ansietà (il 18,1% contro il 14,9% degli uomini). Inoltre emergono differenze di genere a svantaggio delle donne per altri malesseri di tipo osteo-muscolare (il 26,3% contro il 20,7% dei maschi), e a svantaggio degli uomini per i problemi alla schiena e quelli di tipo respiratorio, di udito e cardiovascolari.

A livello territoriale, i disturbi alla schiena sono avvertiti in misura maggiore dai residenti nel Nord (30,4%), disturbi psicologici quali depressione, ansietà o stress sono più sentiti al Centro (17,5%) mentre gli altri problemi di tipo osteo-muscolare e respiratori al Mezzogiorno (rispettivamente con il 25,3% e 11,6%). I problemi alla schiena riguardano in modo più consistente le persone di età compresa tra i 35 e i 44 anni (32,6%), quelli legati a depressione e ansietà le classi di età centrali (24,5% per la classe 25-34, 20,4% per la classe 35-44 e 23,2% per la classe 45-54), mentre gli altri problemi di tipo osteo-muscolare e respiratorio evidenziano una polarizzazione verso le classi di età estreme.

Tavola 7. Persone che hanno sofferto di problemi di salute dovuti all'attività lavorativa negli ultimi 12 mesi per tipologia del problema, sesso, ripartizione geografica e classi di età - II trimestre 2007

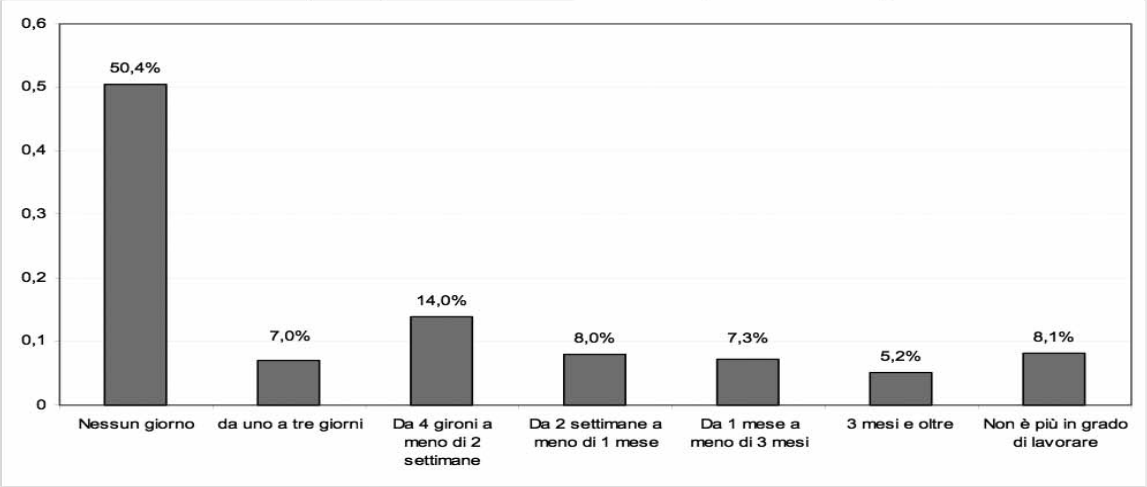
Sesso, ripartizione geografica e classi di età	Schiena	Altri problemi osteo-muscolari	Stress, depressione o ansietà	Respiratorio	Cardiovascolare	Udito	Vista	Altro	Totale
Totale	28,2	23,0	16,2	9,9	5,6	4,2	3,7	9,2	100,0
Maschi	28,8	20,7	14,9	11,5	6,7	6,0	3,3	8,3	100,0
Femmine	27,5	26,3	18,1	7,7	4,0	1,7	4,1	10,6	100,0
Nord	30,4	21,8	16,5	9,0	4,5	4,6	4,0	9,1	100,0
Centro	25,9	22,5	17,5	9,6	6,0	4,1	4,4	10,1	100,0
Mezzogiorno	26,5	25,3	14,9	11,6	6,9	3,6	2,6	8,8	100,0
15-24	25,5	27,7	13,7	10,7	0,7	1,3	4,6	15,7	100,0
25-34	29,6	16,9	24,5	7,4	2,4	0,8	5,3	13,2	100,0
35-44	32,6	18,1	20,4	8,2	3,2	2,0	3,9	11,6	100,0
45-54	29,7	20,1	23,2	6,7	4,6	2,3	4,8	8,5	100,0
55-64	24,6	25,4	13,0	9,1	8,5	7,1	2,7	9,6	100,0
65 e oltre	24,8	31,3	3,8	16,6	8,6	7,8	2,1	5,0	100,0

Fra tutti coloro che hanno dichiarato di aver sofferto di un problema di salute, 791 mila (pari al 28,3%) non hanno lavorato negli ultimi 12 mesi per motivi diversi dal problema stesso (pensionamento, studio, cura dei familiari, ecc.). Ai restanti 2 milioni 7 mila che hanno lavorato nell'ultimo anno è stato chiesto se il problema di salute rilevato abbia comportato un'assenza dal lavoro. Oltre il 50% dei rispondenti ha sofferto di disturbi che non hanno comportato assenze dal lavoro mentre, sul fronte opposto, il 12,5% ha fatto assenze per oltre un mese e l'8,1% dichiara di non essere più in grado di lavorare a causa di questo problema (Figura 4).

Con riferimento ai soli occupati, quelli che hanno accusato negli ultimi 12 mesi un malessere fisico o psicologico derivante dall'attività lavorativa principale sono pari a 1 milione 644 mila (Tavola 8).

Tra le donne il fenomeno risulta mediamente più accentuato (7,3% contro il 6,9% degli uomini). Anche in questo caso il Centro rimane la ripartizione con il valore più alto, pari al 7,8%, seguita dal Nord con il 7,0%.

Figura 4. Persone che hanno svolto un lavoro negli ultimi 12 mesi e che hanno sofferto di problemi di salute dovuti all'attività lavorativa nello stesso periodo per durata dell'assenza relativa al problema di salute più serio - II trimestre 2007



I problemi di salute legati all'attività svolta crescono al crescere dell'età degli occupati (passando dal 2,7% delle persone con un età compresa fra i 15 e i 24 anni, al 9,6% delle persone fra i 45 e i 54 anni) e per tutte le fasce di età ad eccezione di quella 35-44 anni, le donne risentono maggiormente dei problemi di salute.

Oltre un terzo sono gli operai e poco meno (il 30,9%) è rappresentato dagli impiegati (Tavola 8). Tra le posizioni autonome spicca quella dei lavoratori in proprio con il 16,5%, mentre il 2% ha un contratto di collaborazione. In termini relativi sono, però, le posizioni dirigenziali quelle che accusano i maggiori disagi con il 9,5% seguiti dai lavoratori in proprio che si attestano al 7,3%. La differenza di genere fra i dirigenti e quadri è molto più marcata che fra altre categorie, con una quota pari al 12,3% fra le donne e al 7,9% fra gli uomini. Nell'ambito delle posizioni di lavoro alle dipendenze si registra una sostanziale differenza fra coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato (7,4%), e coloro che hanno un contratto a termine (5,3%). Nei settori dell'agricoltura e alberghiero, invece, chi possiede contratti a termine denota una percentuale più elevata (rispettivamente il 7,3% e il 6,1%) nei confronti dei lavoratori permanenti (5,5% e 5,6%).

Il settore della sanità è quello che mostra la quota più elevata di lavoratori che dichiarano problemi di salute con il 10,7%. A seguire troviamo l'istruzione e la pubblica amministrazione, mentre nel settore del commercio - comparto che registrava una frequenza di eventi consistente - si registra la quota più bassa pari al 5,2%. Questa graduatoria potrebbe essere interpretata alla luce del cosiddetto "effetto lavoratore sano", evidenziato in molti studi di epidemiologia occupazionale, secondo cui i tassi di morbilità registrati in alcuni settori, in particolare quelli caratterizzati da lavoro di tipo manuale, risentono dei criteri selettivi cui sono sottoposte le persone meno sane[4].

[4] Costa G., Vannoni F., "*I determinanti del fabbisogno di salute di salute e di assistenza in Italia nell'indagine multiscopo ISTAT*", Roma 2007.

Tavola 8. Occupati che hanno sofferto di problemi di salute dovuti all'attività lavorativa principale negli ultimi 12 mesi per sesso, ripartizione geografica, classi di età, posizione nella professione e settore di attività economica - II trimestre 2007

Caratteristiche	Valori assoluti (migliaia di unità)			Composizione percentuale			Per 100 persone con le stesse caratteristiche nella popolazione di riferimento			
							Tassi grezzi			Tassi standardizzati
	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi e Femmine
Totale	977	666	1644	100,0	100,0	100,0	6,9	7,3	7,1	
Nord	474	354	829	48,5	53,1	50,4	6,8	7,1	7,0	
Centro	211	166	377	21,6	24,9	23,0	7,5	8,2	7,8	
Mezzogiorno	291	146	438	29,8	21,9	26,6	6,7	6,7	6,7	
15-24	20	21	41	2,1	3,1	2,5	2,2	3,5	2,7	
25-34	149	117	266	15,2	17,5	16,2	4,4	4,8	4,6	
35-44	335	204	539	34,3	30,6	32,8	7,6	6,9	7,3	
45-54	324	233	557	33,2	35,0	33,9	9,2	10,2	9,6	
55-64	129	87	216	13,2	13,0	13,1	8,3	10,1	9,0	
65 e oltre	20	5	25	2,0	0,8	1,5	6,5	6,6	6,5	
Dirigente e quadro	85	76	161	8,7	11,4	9,8	7,9	12,3	9,5	10,0
Impiegato	218	290	508	22,3	43,5	30,9	6,8	7,4	7,1	7,2
Operaio	366	188	553	37,4	28,1	33,7	6,7	7,2	6,9	7,2
altro dipendente	2	3	4	0,2	0,4	0,3	1,0	2,3	1,6	2,7
Imprenditore e libero professionista	68	20	89	7,0	3,0	5,4	6,4	5,2	6,1	6,0
Lavoratore in proprio	212	60	272	21,7	8,9	16,5	7,7	6,4	7,3	6,8
altro autonomo	12	13	25	1,2	1,9	1,5	5,3	4,9	5,1	5,1
Collaboratore	15	17	32	1,5	2,6	2,0	6,7	6,1	6,4	7,1
Agricoltura	53	27	79	5,4	4,0	4,8	8,2	9,9	8,7	7,9
Energia	10	1	11	1,0	0,1	0,6	6,6	2,9	6,1	6,6
Manifatturiera	223	78	301	22,8	11,7	18,3	6,3	5,6	6,1	6,3
Costruzioni	139	3	143	14,3	0,5	8,7	7,4	3,2	7,2	7,5
Commercio	116	69	185	11,9	10,3	11,2	5,5	4,7	5,2	5,3
Alberghi	30	38	68	3,0	5,7	4,1	4,9	6,4	5,6	6,0
Trasporti	91	18	109	9,3	2,8	6,7	9,4	6,5	8,7	8,4
Intermediazione	27	22	49	2,7	3,3	3,0	5,6	6,9	6,1	6,1
Servizi imprese	83	61	143	8,4	9,1	8,7	6,2	5,7	6,0	6,3
Pub amm	87	47	134	8,9	7,0	8,2	9,3	10,0	9,6	8,6
Istruzione	31	135	166	3,2	20,2	10,1	7,6	11,0	10,2	8,5
Sanità	46	120	166	4,7	18,0	10,1	9,2	11,5	10,7	9,9
Altri serv.	42	48	89	4,3	7,2	5,4	7,0	5,1	5,8	5,8

Tra gli occupati affetti da problemi di salute il 30,4% segnala problemi alla schiena, il 21,4% soffre di depressione, ansietà o problemi legati allo stress mentre il 19,0% dichiara altri disagi di natura osteo-muscolare (Tavola 9).

Gli uomini che riferiscono disturbi alla schiena raggiungono il 34,0% mentre i disturbi di tipo depressivo o ansiogeno, derivanti dall'attività lavorativa coinvolgono quasi un quarto delle donne. Anche a livello territoriale i problemi alla schiena sono quelli più denunciati - nel Nord la proporzione è più elevata con il 32,2% - così come per tutte le fasce di età. Complessivamente i giovani avvertono in misura minore rispetto alla media disagi psicologici legati allo stress, così come problemi dell'apparato cardiovascolare e quelli legati all'udito.

I disturbi di tipo osteo-muscolare e alla schiena in particolare coinvolgono in modo più consistente chi svolge lavori di tipo manuale (operai e lavoratori in proprio) con oltre il 60% delle dichiarazioni, mentre lo stress, la depressione e l'ansietà affliggono le posizioni a vocazione intellettuale o di responsabilità come i dirigenti (39,2%), gli impiegati (29,1%) e gli imprenditori o liberi professionisti (36,3%). Va segnalato l'elevato riscontro dei problemi alla vista per gli impiegati e i collaboratori dovuto in buona sostanza al sempre più massiccio utilizzo dei computer nell'espletamento dell'attività lavorativa.

Tavola 9. Occupati che hanno sofferto di problemi di salute dovuti all'attività lavorativa principale negli ultimi 12 mesi per tipologia del problema, sesso, ripartizione geografica, classi di età, posizione nella professione e settore di attività economica - II trimestre 2007

Caratteristiche	Schiena	Stress, depressione o ansietà	Altri problemi osteo-muscolari	Respira-torio	Vista	Cardiova-scolare	Udito	Altro	Totale
Totale	30,4	21,4	19,0	7,7	4,6	4,2	2,1	10,5	100,0
Maschi	34,0	19,4	18,5	7,3	4,0	4,8	3,0	9,1	100,0
Femmine	25,2	24,4	19,7	8,3	5,5	3,4	0,7	12,7	100,0
Nord	32,2	21,6	18,5	7,0	4,7	3,3	2,5	10,2	100,0
Centro	28,5	22,6	18,8	6,5	5,9	5,1	1,3	11,2	100,0
Mezzogiorno	28,8	20,2	20,1	10,1	3,3	5,1	2,1	10,4	100,0
15-24	28,4	11,9	24,3	12,8	5,2	0,7	1,1	15,5	100,0
25-34	29,7	23,6	17,3	7,9	6,3	2,5	0,4	12,2	100,0
35-44	32,5	20,1	17,7	8,6	3,9	3,0	2,1	12,1	100,0
45-54	29,9	23,6	19,5	6,6	5,0	4,4	2,4	8,5	100,0
55-64	26,7	19,4	20,8	7,6	3,5	8,5	3,6	9,8	100,0
65 e oltre	40,3	12,0	28,9	3,8	0,0	12,5	1,9	0,8	100,0
Dirigente / quadro	16,4	39,2	10,2	6,0	5,5	6,8	1,8	14,3	100,0
Impiegato	22,6	29,1	13,7	8,1	9,5	3,1	1,3	12,6	100,0
Operaio	39,8	10,3	24,3	9,5	1,4	3,3	3,2	8,2	100,0
Altro dipendente	23,3	15,2	24,5	24,1	9,6	0,0	0,0	3,3	100,0
Imprenditore / libero professionista	23,2	36,3	14,7	4,2	4,9	5,8	1,8	9,1	100,0
Lavoratore in proprio	36,4	15,4	23,8	5,9	1,0	5,8	2,1	9,6	100,0
Altro autonomo	51,1	7,0	21,2	2,1	1,9	9,8	0,2	6,8	100,0
Collaboratore	18,0	24,9	23,1	6,9	8,4	2,7	0,7	15,3	100,0
Agricoltura	51,5	6,0	26,2	5,5	1,5	1,7	0,0	7,6	100,0
Energia	35,7	40,5	4,7	0,9	0,3	0,0	5,6	12,3	100,0
Manifatturiera	31,8	16,6	20,8	9,5	3,6	4,7	4,5	8,5	100,0
Costruzioni	49,7	5,9	25,7	6,1	1,4	1,9	3,4	5,9	100,0
Commercio	36,3	25,5	17,0	7,2	1,3	5,1	1,1	6,5	100,0
Alberghi e ristoranti	24,4	16,2	26,3	8,2	1,7	7,0	0,0	16,3	100,0
Trasporti	32,1	21,5	17,1	7,8	4,6	7,2	1,7	7,9	100,0
Intermediazione	15,7	34,4	12,1	4,1	15,4	3,7	2,0	12,7	100,0
Servizi imprese	18,4	32,9	17,8	4,5	13,0	3,9	0,5	9,1	100,0
Pubblica Amministrazione	19,9	25,0	19,5	5,0	10,6	4,2	4,2	11,6	100,0
Istruzione	12,5	31,7	9,5	16,4	3,0	4,1	1,5	21,2	100,0
Sanità	38,7	21,8	18,0	5,9	1,1	4,1	0,4	9,9	100,0
Altri servizi	27,5	19,0	22,8	5,8	6,0	2,6	1,4	15,0	100,0

I settori dell'agricoltura e delle costruzioni (Tavola 9) denotano elevati livelli di occupati che presentano problemi alla schiena (circa la metà di tutti quelli che accusano un problema di salute derivante dal lavoro) come avviene anche nella sanità (38,7%) nel commercio (36,3%) e nell'energia (35,7%). I disturbi legati allo stress, depressione o ansietà assumono rilevanza in settori quali l'energia, l'intermediazione finanziaria, i servizi alle imprese e l'istruzione con oltre 10 punti percentuali in più della media. Gli altri problemi di natura osteo-muscolare assumono rilevanza in settori quali l'alberghiero, le costruzioni e l'agricoltura, quelli di tipo respiratorio registrano un picco nell'istruzione (16,4%). E' da sottolineare che la quota di chi soffre di problemi respiratori in quest'ultimo settore si riduce notevolmente considerando l'impatto della patologia rispetto alle assenze dal lavoro: solo un terzo di essi infatti si assenta da lavoro per un periodo superiore alle due settimane. I problemi alla vista sono maggiormente presenti nel settore del terziario, dell'intermediazione, dei servizi alle imprese e nella pubblica amministrazione.

Gli infortuni sul lavoro

Nel secondo trimestre 2007 gli occupati e i non occupati che hanno svolto un lavoro negli ultimi 12 mesi - che rappresentano la popolazione di riferimento relativa alla sezione sugli infortuni sul lavoro - risultano 25 milioni 116 mila: il 50,1% risiede al Nord, il 20,6% al Centro e il 29,3% nel Mezzogiorno. La gran parte risulta occupata, mentre poco più del 7% sono i non occupati con un'esperienza lavorativa che si è conclusa o interrotta nell'ultimo anno. Gli uomini sono il 59,6%, con una quota maggiore (60,6%) tra gli occupati, mentre tra i non occupati le proporzioni scendono al 54,5% nel caso di chi cerca un'occupazione e al 44,4% per quel che riguarda gli inattivi.

Il numero di eventi infortunistici, stimato pari a 1 milione 66 mila, appare in linea con i dati pubblicati dall'INAIL[5], tenuto conto che sono stati rilevati tutti gli eventi traumatici, anche di lieve entità, indipendentemente dall'eventuale denuncia al suddetto ente assistenziale. L'analisi che segue fa riferimento esclusivo alle persone che hanno subito almeno un infortunio e non ai singoli eventi.

Tavola 10. Persone che hanno subito un infortunio sul lavoro negli ultimi 12 mesi per sesso, ripartizione geografica e classi di età - II trimestre 2007

Ripartizione geografica e classi di età	Valori assoluti (migliaia di unità)			Composizione percentuale			Per 100 persone con le stesse caratteristiche nella popolazione di riferimento		
	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine
Totale	679	258	937	100,0	100,0	100,0	4,5	2,5	3,7
Nord	360	142	502	53,0	55,1	53,6	5,0	2,7	4,0
Centro	161	65	226	23,7	25,1	24,1	5,4	2,9	4,4
Mezzogiorno	158	51	209	23,3	19,8	22,3	3,3	2,0	2,8
15-24	62	18	79	9,1	6,8	8,5	5,6	2,3	4,3
25-34	160	63	222	23,5	24,2	23,7	4,5	2,3	3,5
35-44	231	81	312	34,0	31,4	33,3	5,1	2,6	4,0
45-54	159	65	225	23,4	25,3	24,0	4,4	2,7	3,7
55-64	61	30	92	9,0	11,8	9,8	3,5	3,1	3,4
65 e oltre	6	1	7	1,0	0,4	0,8	1,7	0,9	1,6

Le persone che hanno dichiarato di aver subito un infortunio sul luogo di lavoro o durante il tragitto casa-lavoro nell'arco dell'ultimo anno sono 937 mila (Tavola 10) e costituiscono il 3,7% di coloro che

[5] I dati dell'INAIL si riferiscono all'anno 2006, periodo più vicino comparabile, e sono circa 928 mila.

svolgono o hanno svolto un'attività lavorativa negli ultimi dodici mesi. Il 72,4% degli infortunati è rappresentato da uomini, il 27,6% da donne. Il fenomeno è più diffuso tra gli uomini (4,5% contro il 2,5 delle donne).

Un terzo degli infortunati ha tra 35 e 44 anni, il 24,0% tra 45 e 54 anni, il 23,7% tra 25 e 34 anni e l'8,5% tra 15 e 24 anni. La quota è più elevata tra i giovani (15-24 anni), con il 4,3%.

Oltre la metà di quanti dichiarano un infortunio risiede nel Nord del Paese ma in termini relativi, come per i problemi di salute derivanti dal lavoro, è il Centro che registra il valore più alto con il 4,4%, mentre il Mezzogiorno denota una proporzione più contenuta rispetto alle altre due ripartizioni (2,8%).

Come si vedrà in seguito (Tavola 12), il fenomeno degli infortuni sul lavoro è maggiormente presente in alcuni settori di attività economica, come il manifatturiero: il minore sviluppo di tali settori nel Mezzogiorno influisce sulla quota complessiva registrata in questa parte del Paese. Anche l'elevata differenza di genere è spiegata dalla maggiore presenza di manodopera maschile nei settori più colpiti dal fenomeno infortunistico.

I cittadini stranieri che dichiarano di aver subito un infortunio sono circa 88 mila, pari al 5,4% della popolazione straniera, percentuale più alta rispetto a quella della componente italiana, pari al 3,6%.

Le caratteristiche degli infortunati stranieri si discostano da quelle della popolazione italiana su più fronti: la componente maschile sale all'81,9% mentre circa tre quarti si concentrano nelle fasce di età centrali (il 35,7% ha un età compresa fra 25 e i 34 anni e il 38,8% fra 35 e i 44 anni). Il 66,1% risiede al Nord e il 29,2% al Centro, solo il restante 4,8% risiede nel Mezzogiorno. Tali caratteristiche sono spiegate dalla peculiare struttura demografica degli stranieri in Italia, dal loro insediamento geografico e dal loro prevalente impiego in lavori di tipo manuale. Nel secondo trimestre 2007 oltre il 70% degli stranieri sono operai o svolgono lavori non qualificati e la loro presenza nei settori manifatturieri e delle costruzioni è, in proporzione, più alta di quella italiana.

Gli infortuni sul luogo di lavoro

Le persone che hanno dichiarato di aver subito un infortunio sul luogo di lavoro sono 672 mila (con una differenza di genere ancora più accentuata, con il 77,3% di uomini e il 22,7% di donne), di questi, 59 mila persone hanno subito più di un incidente sul luogo di lavoro, pari all'8,7% del totale.

Tavola 11. Persone che hanno subito un infortunio sul luogo di lavoro negli ultimi 12 mesi per durata dell'assenza relativa all'infortunio accaduto più di recente - II trimestre 2007

Numero di giorni dell'assenza	Valori assoluti (migliaia di unità)	Composizione percentuale		
	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine
Nessun giorno	99	12,3	23,2	14,7
Fino a tre giorni	97	15,4	11,2	14,4
Da 4 giorni a meno di 2 settimane	174	25,6	26,7	25,8
Da 2 settimane a meno di 1 mese	108	16,3	15,4	16,1
Da 1 mese a meno di 3 mesi	132	20,2	17,9	19,7
3 mesi e oltre	47	7,9	3,8	6,9
Ancora assente	15	2,4	1,8	2,3
Totale	672	100,0	100,0	100,0

Fra coloro cha hanno subito più di un incidente, di cui il più recente è avvenuto nel corso dell'attività principale (56 mila persone), il 72,3% sono maschi e il 52,8% sono residenti al Nord. Il fenomeno si concentra in particolare nelle attività manifatturiere e nelle costruzioni (che insieme raccolgono oltre il

51% delle persone con più di un infortunio), ed in alcune figure professionali: ben il 61,2% è costituito da operai, e il 21,1% da lavoratori in proprio.

La Tavola 11 mostra la durata dell'assenza dal lavoro relativa all'infortunio accaduto più di recente da parte di tutti gli infortunati. Oltre un quarto dei rispondenti ha dichiarato un'assenza dal lavoro di un mese o più, il 16,1% da 2 settimane a meno di un mese e il 25,8% da 4 giorni a meno di due settimane. Il 14,7% ha subito infortuni di lieve entità che non hanno costretto, chi ne è stato vittima, a giorni di assenza dal lavoro. Questa quota sale al 23,2% fra le donne: oltre a subire incidenti in misura minore, la popolazione femminile, dunque, incorre generalmente in incidenti meno gravi, a tal proposito va però ricordato che le donne lavorano in media meno ore degli uomini.

Tra coloro che hanno dichiarato di aver subito un infortunio negli ultimi 12 mesi, 640 mila (il 95,3%) erano occupati al momento della rilevazione e, di questi, 626 mila lo hanno subito nello svolgimento dell'attività principale.

Il 76,3% degli occupati che hanno subito un infortunio nell'espletamento dell'attività principale svolge un lavoro alle dipendenze, il 22,0% un'attività autonoma, mentre il restante 1,7% ha un contratto di collaborazione (Tavola 12). Tra i lavoratori dipendenti la quota di infortunati è la più elevata pari al 2,8% (valore che scende al 2,5% per chi ha un contratto a termine), mentre tra i collaboratori la quota è più contenuta e si attesta al 2,0%. Tra le posizioni che caratterizzano il lavoro alle dipendenze è quella degli operai che denota una percentuale più elevata con il 4,2%, mentre il valore più basso riguarda chi svolge funzioni dirigenziali con l'1,3%. Tra gli autonomi, sono i lavoratori in proprio la categoria maggiormente colpita dagli incidenti sul lavoro con il 3,2%, essendo lavoratori indipendenti che svolgono lavori manuali.

Tavola 12. Occupati che hanno subito un infortunio sul luogo di lavoro nello svolgimento dell'attività lavorativa principale negli ultimi 12 mesi per posizione nella professione e settore di attività economica - II trimestre 2007

Posizione nella professione e Attività economica	Valori assoluti (migliaia di unità)	Composizione percentuale	Per 100 occupati con le stesse caratteristiche	
			Tassi grezzi	Tassi standardizzati
Totale	626	100,0	2,7	
Dirigente e quadro	22	3,6	1,3	1,3
Impiegato	108	17,2	1,5	1,5
Operaio	338	54,1	4,2	4,2
altro dipendente	9	1,4	3,3	3,2
Imprenditore e libero professionista	10	1,5	0,7	0,7
Lavoratore in proprio	119	19,0	3,2	3,2
altro autonomo	9	1,5	1,9	2,0
Collaboratore	10	1,7	2,1	2,5
Agricoltura	35	5,6	3,8	3,5
Energia	2	0,4	1,4	1,5
Manifatturiera	176	28,1	3,6	3,6
Costruzioni	90	14,3	4,5	4,6
Commercio	67	10,8	1,9	1,9
Alberghi	31	5,0	2,6	2,6
Trasporti	40	6,4	3,2	3,2
Intermediazione	5	0,8	0,6	0,6
Servizi imprese	33	5,3	1,4	1,6
Pub amm	34	5,4	2,4	2,8
Istruzione	25	4,0	1,5	1,2
Sanità	54	8,6	3,5	3,6
Altri serv.	34	5,4	2,2	2,2

I comparti industriali (attività manifatturiere e costruzioni), che raccolgono oltre il 42% delle persone che hanno subito un infortunio sul luogo di lavoro negli ultimi dodici mesi, insieme al commercio, con il 10,8%, e la sanità, con l'8,4%, sono i settori maggiormente interessati dagli eventi infortunistici (Tavola 11). Se si valuta il fenomeno in termini di peso sull'occupazione del relativo settore, oltre ai due rami dell'industria, e cioè manifatturiero e costruzioni che mostrano incidenze elevate (rispettivamente 3,6% e il 4,5%) e la sanità con il 3,5%, l'agricoltura con il 3,8% e i trasporti con il 3,2% registrano valori consistenti. L'intermediazione finanziaria, con 0,6%, si rivela come il settore a più basso contenuto infortunistico. I risultati si possono interpretare con la forte connotazione di lavoro manuale che contraddistingue quei settori dove è maggiore la presenza di infortuni.

Fra gli operai, categoria che risulta più esposta, la quota più elevata di infortunati si registra nel settore dei trasporti, con il 5,8%, seguono la sanità (5,4%), le costruzioni (5,1%) e il settore manifatturiero (4,8%).

Gli infortuni nel tragitto casa-lavoro

Il modulo ad hoc ha consentito di quantificare anche la presenza di infortuni occorsi durante il tragitto casa-lavoro. Il numero di coloro che hanno dichiarato di essere stati vittima di un infortunio nel tragitto tra casa e il luogo di lavoro è pari a 283 mila (Tavola 13): il 60,1% uomini e il 39,9% donne. La quota di infortunati sulla popolazione oggetto di analisi è pari all'1,1% senza differenze di genere. È tra i giovani che si registra la quota più elevata di infortunati (1,3% tra i 15 e i 24 anni) con una diminuzione del fenomeno al crescere dell'età. Oltre la metà delle persone infortunate risiede nel Nord del Paese (51,6%) ma in termini di incidenze sulla popolazione intervistata è nella ripartizione centrale che si registrano proporzioni più ampie (1,6% contro l'1,2% del Nord e lo 0,8% del Mezzogiorno).

Tavola 13. Persone che hanno subito un infortunio nel tragitto casa-lavoro negli ultimi 12 mesi per sesso, ripartizione geografica e classi di età - II trimestre 2007

Sesso, ripartizione geografica e classi di età	Valori assoluti (migliaia di unità)	Composizione percentuale	Per 100 persone con le stesse caratteristiche
Totale	283	100,0	1,1
Maschi	170	60,1	1,1
Femmine	113	39,9	1,1
Nord	146	51,6	1,2
Centro	81	28,6	1,6
Mezzogiorno	56	19,8	0,8
15-24	24	8,5	1,3
25-34	77	27,2	1,2
35-44	97	34,2	1,2
45-54	62	22,0	1,0
55-64	22	7,8	0,8
65 e oltre	1	0,4	0,2

Fra le persone che hanno avuto un infortunio nel tragitto casa-lavoro, risultano occupate al momento dell'intervista circa 272 mila persone (96,3% di coloro che hanno subito tale tipo di infortunio), pari all'1,2% del totale occupati. Non emergono particolari differenze nelle incidenze degli infortuni avvenuti nel tragitto casa-lavoro, essendo l'esposizione a questo tipo di rischio simile per tutti.

GLOSSARIO

Occupati: comprendono le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento:
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura;
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente;
- sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia). I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50% della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi.

Persone in cerca di occupazione: comprendono le persone non occupate tra 15 e 74 anni che:
- hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nei trenta giorni che precedono l'intervista e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive all'intervista;
- oppure, inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla data dell'intervista e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive all'intervista, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

Inattivi: comprendono le persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero quelle non classificate come occupate o in cerca di occupazione.

Infortunio sul luogo di lavoro: conseguenza di una causa violenta ed esterna verificatasi in occasione di lavoro da cui deriva la morte, una inabilità permanente, assoluta o parziale, o una inabilità temporanea.

Infortunio nel tragitto casa-lavoro: infortunio che si verifica lungo il tragitto casa-lavoro. Non sono considerati gli infortuni occorsi durante eventuali deviazioni dal percorso in questione.

Infortunio sul lavoro: comprende sia gli infortuni accaduti sul luogo di lavoro sia quelli occorsi nel tragitto casa lavoro

Tasso grezzo: è il rapporto tra il numero di casi in cui si presenta la caratteristica in studio e la popolazione di riferimento.

Tasso standardizzato: è il rapporto tra il numero di casi in cui si presenta la caratteristica in studio e una popolazione che riporta una distribuzione secondo un carattere, per il quale viene operata la standardizzazione, simile a quella di una popolazione presa come standard di riferimento. Il calcolo dei tassi standardizzati col metodo della popolazione tipo, consente di neutralizzare gli effetti della diversa composizione per età nel calcolo dei tassi generici.

AUPI Notizie

Interventi con le famiglie: esperienze innovative in due centri di salute mentale

M. Amara*, P. Criscuolo, P. De Santis*, A. Gigante*****

Introduzione

Sostenere maggiormente le famiglie ad alto carico, cioè che hanno un membro con grave psicopatologia, favorire una rete comunicativa più efficace tra esse, tra le stesse e le strutture di Salute Mentale, tra i Servizi di Salute Mentale e i contesti cittadini, sono alcuni degli scopi per cui un Servizio pubblico deve attivare interventi familiari, raccomandati ormai in tutte le più recenti linee guida italiane e internazionali per il trattamento dei disturbi psichici più gravi.
La strada verso la salute dei pazienti seguiti nei centri di salute mentale incontra molti ostacoli, ma i più difficili si trovano spesso nell'ambiente della famiglia che, vivendo con drammaticità la malattia di uno dei suoi membri, perde gradualmente speranza nella possibilità di cura. Uno dei compiti dei Servizi di Salute Mentale è quello di costruire un ponte tra pazienti e familiari, di tentare di riconciliare i loro conflitti, ma anche le loro parti sane, affinché, dal reciproco riconoscimento e dalla reciproca accettazione, possa nascere la capacità di elaborare la sofferenza (Mannu, Bello, 2008). Il National Institute for Clinical Excellence (NICE) ha recentemente pubblicato linee guida molto chiare per l'offerta di interventi alla famiglia, intesi come parte essenziale del trattamento della schizofrenia; il servizio offerto verrà misurato su quanto queste linee guida siano state ben attuate (Fadden, 2006). La politica sanitaria in Europa sta quindi operando un grande cambiamento in termini di attenzione alle esigenze delle famiglie. In passato, è stato possibile per i servizi minimizzare o ignorare il ruolo della famiglia nella cura, ma ora viene finalmente riconosciuta, a livello istituzionale, l'importanza delle famiglie e delle reti sociali degli utenti dei servizi di salute mentale.

Conviventi o non conviventi - comunque caregiver - di soggetti affetti da schizofrenia o da disturbi dello spettro psicotico, i familiari sopportano lo stress continuato di supplire a funzioni carenti o perdute dei loro cari, di stare di fronte ai loro vissuti angoscianti e/o ai loro strani comportamenti, ma anche, e soprattutto , di provare o sentirsi addossato dagli altri quel sottile senso di colpa relativo alla "misteriosa" origine del disturbo nel loro familiare, che nel tempo può indurre all'isolamento sia loro stessi che i pazienti. Infatti, come spesso accade, un atteggiamento sbagliato, problematico, non è che una soluzione ad un altro problema precedentemente vissuto. Senza contare che il timore della stigmatizzazione psichiatrica scoraggia lo stesso accesso ai Servizi e alle cure.
Dalla chiusura dei manicomi, nell'unicità dell'esperienza italiana, sono nate per iniziativa di singoli Servizi o terapeuti, esperienze di Gruppi Multifamiliari, confluite, nel contesto romano, dal 2005, nel Coordinamento Regionale, in cui si confrontano le varie esperienze multifamiliari, condotte da operatori con svariati approcci teorico/metodologici. Tali gruppi stanno da tempo lavorando su questa prospettiva, interrogandosi costantemente sui modi della conduzione del gruppo da una parte e sui cambiamenti che si possono osservare dall'altra. Un percorso frequente di tali esperienze è stato quello dal gruppo psicoeducativo multifamiliare al gruppo terapeutico multifamiliare, evoluto, in taluni casi in gruppo di auto-mutuo-aiuto.

I gruppi multifamiliari

Il Gruppo Multifamiliare (GMF) ridefinisce alcune regole proprie dei gruppi terapeutici e propone obiettivi di lavoro diversi da quelli dei tradizionali gruppi. Il GMF si inserisce all'interno di due importanti riferimenti teorici. Prima di tutto c'è la convinzione che la mente sia

* Dirigente Psicologa. Specialista in Psicologia Clinica CSM D/6.
** Dirigente Psicologa Psicoterapeuta familiare area territoriale Colleferro – Palestrina.
*** Laureando in Psicologia in tirocinio presso il CSM D/6.

soprattutto un fatto relazionale: la singolarità della persona non è un fatto solo genetico, ma si costruisce nel tempo attraverso le relazioni (Damasio, 1995; Le Doux, 2002). In secondo luogo la mente non coincide con il cervello, ma comprende tutte le risorse presenti nell'ambiente di vita, non solo le persone, ma anche i luoghi e gli oggetti che fanno parte della nostra vita (Levy, 2007). E' allora comprensibile come i GMF si presentino come un insieme di gruppi con storia, cioè un insieme di famiglie che hanno già una loro storia di relazioni e che sono disposte a intrecciarla con altre famiglie. La finalità del GMF non può che essere allora centrata sulla costruzione e la ricostruzione di relazioni; queste relazioni sono possibili solo a condizione di rappresentare la propria sofferenza e condividerla col gruppo che, assume su di sé il difficile ruolo di mente allargata, amplificando così le possibilità di individuare risorse e fornire speranze. Ciò che sorprende in ogni seduta è proprio la capacità di ogni membro del gruppo di intervenire a proposito della storia di un altro parlando della propria storia. Parlando delle difficoltà dell'altro, si parla sempre delle proprie difficoltà, aiutando l'altro a trovare interpretazioni e soluzioni per le sue esperienze di vita, inevitabilmente si offre anche a se stessi una diversa prospettiva dalla quale poter valutare la propria esperienza.
La relazione non è solo l'obiettivo del cammino del gruppo, ma è anche il termine di ogni tentativo di intervento e di interpretazione da parte del gruppo: la patologia non può essere identificata in una persona e incarnata solamente nei suoi comportamenti, ma è inevitabilmente frutto di relazioni distorte e ormai cristallizzate, che però il gruppo ha il potere di evidenziare e correggere con gradualità e perseveranza.
Come conduttori una delle conseguenze di questa riflessione è inevitabilmente quella di modulare accuratamente gli interventi durante il gruppo allo scopo di far emergere, condividere e potenziare la componente virtuosa e sana dei nostri pazienti che quotidianamente passa silenziosamente sotto i nostri occhi e che gli stessi familiari ignorano o sottovalutano, perché accecati dal dolore e dalla rabbia che nasce dalla frustrazione di vivere quotidianamente accanto al disturbo psichico. Inoltre abbiamo stimolato il gruppo a pensare non più a persone malate di cui correggere comportamenti e pensieri apparentemente, ma a relazioni che portano con sé anche (ma non solo) aspetti problematici. Il GMF diventa allora un luogo emotivo dove confluisce ogni esperienza significativa, dove è possibile piangere, arrabbiarsi, ma anche raccontare i progressi verso la propria autonomia e cercare riconoscimento e valorizzazione delle proprie qualità. E' il luogo emotivo dove le relazioni crescono attraverso il confronto con gli altri e diventano più mature attraverso lo scambio di pensieri, emozioni, esperienze.
Questo nostro articolo, frutto delle riflessioni e del confronto maturato entro un sotto – gruppo del Coordinamento, vuole descrivere lo sviluppo e i primi risultati delle esperienze realizzate nei servizi di provenienza degli autori (CSM RM/C e CSM RM/G).

Esperienze del CSM D/6 RM/C

All'interno della proposta del metodo generale sopra evidenziato, nella nostra esperienza del CSM distretto 6, confluiscono il metodo e la cultura del "fareassieme" (Rete Nazionale delle Parole Ritrovate) fondato sul rispetto, la valorizzazione e la cooperazione dei saperi professionali, ma soprattutto di quelli basati sull'esperienza, sul rispetto e la valorizzazione dell'esperienza di sofferenza, sulla cooperazione e sulla costruzione di percorsi e pratiche di salute mentale condivisi da utenti, familiari, operatori e cittadini. Questo ovviamente comporta un continuo confronto e una negoziazione sugli orientamenti, le strategie, gli obiettivi: comporta la collaborazione di tutti al processo di ideazione, costruzione e realizzazione di progetti e iniziative, nonché il riconoscimento e la valorizzazione delle specificità di ogni ruolo, non come strumento di affermazione di potere, ma, al contrario come possibilità di revisione del rapporto utenti – familiari – operatori, in direzione del potenziamento del protagonismo e della responsabilità di ciascuno.
Negli oltre 10 anni di storia, questi gruppi hanno lavorato alla promozione di una rete di solidarietà, in grado di supportare e/o ricostruire interamente la rete sociale e affettiva dei nostri utenti, oltre a sollecitare la partecipazione responsabile di utenti e familiari e a incoraggiare una maggiore inclusione sociale. Attraverso i GMF è stato possibile accogliere e sostenere la domanda di salute (ascolto, accoglienza della sofferenza, comprensione, sollievo, condivisione del carico, comprensione delle dinamiche intra ed intersoggettive, ecc.) da parte di

utenti e familiari, cercando di potenziare la capacità di pensare e ri-progettare la direzione della propria crescita da parte della persona sofferente all'interno del proprio contesto di appartenenza, anche attraverso lo sviluppo di esperienze di Auto – Mutuo - Aiuto.
Nei gruppi AMA ognuno è contemporaneamente fruitore e fornitore di aiuto, innescando un efficace meccanismo di sblocco della passività e del senso di impotenza (Katz e Bender, 1976). Il gruppo promuove una sensibilizzazione nei confronti di ciò che accade sia a se stessi, sia nelle relazioni con gli altri; in esso, inoltre, vengono attivati una serie di processi che restituiscono alle persone la capacità di ritornare ad essere competenti per la propria vita attraverso la crescita dell'autostima, della gratificazione della consapevolezza di essere d'aiuto agli altri; nel gruppo si favorisce la socializzazione di persone che a causa dei loro problemi hanno avuto in precedenza una rete di relazioni estremamente povere o vivevano in situazioni di emarginazione; nel gruppo si prova un senso di appartenenza e ci si sente intimamente legati; si affrontano i problemi nel qui ed ora per andare oltre le recriminazioni, i rimpianti e le giustificazioni, per vivere il presente costruendo il futuro. Ciascun membro del gruppo riceve aiuto e stimolo a modificare la percezione della propria esperienza e, contemporaneamente, dà aiuto e contribuisce a modificare la percezione negativa che hanno di sé gli altri membri del gruppo. Questo sottolinea come la capacità di aiutare gli altri abbia una maggiore valenza d'aiuto per se stessi e per il gruppo come totalità. Chi insegna apprende più facilmente e più velocemente di chi è oggetto dell'insegnamento o dell'azione di aiuto.

Esperienze nell'area territoriale di Colleferro – Palestrina RM/G

E' interessante proporre una riflessione analizzando la nostra breve ma reale "esperienza sul campo" di 10 incontri di stampo psicoeducativo, con famiglie dell'area territoriale afferente ai distretti sanitari di Colleferro e Palestrina, alle quali è stata per la prima volta offerta tale opportunità, integrati da una giornata di "convivenza" realizzata in collaborazione con la Rete Nazionale delle Parole Ritrovate, Cittadinanza Attiva e le Amministrazioni locali. Presentiamo di seguito una "fotografia" degli incontri avvenuti tra febbraio e luglio 2008, cui hanno partecipato mediamente 11 familiari più i conduttori. Tali flash colgono in qualche modo il metodo utilizzato, il feedback ricevuto dai partecipanti e la forma propria che la realtà gruppale ha assunto.
I incontro: i familiari sono importanti ai fini della terapia; il carico familiare è il più pesante. La tendenza all'isolamento va risolta. E' importante non perdere la speranza, credere nelle risorse che ci sono.
II incontro: le differenze tra i vari pazienti: chi si isola, chi non vuole uscire, chi non vuole curarsi, chi non ha relazioni, chi ha un approccio limitato con la vita e chi eccessivo, chi migliora visibilmente, chi rimane stazionario, chi sembra peggiorare (focus sui figli-pazienti).
III incontro: venire al gruppo non è facile. Alcuni figli non vogliono/possono restare a casa da soli: come regolarsi con la diminuzione o perdita dell'autonomia, il coraggio di dire si e di dire no (focus sulla relazione io/noi genitori e i figli).
IV incontro: l'origine del disturbo psicotico - I genitori si interrogano: la malattia viene da sola, imprevedibile, o è conseguente a qualcosa, ad es. delusioni, droghe, soprusi subiti. Perché i ragazzi si ammalano intorno ai 20 anni? Quali obiettivi può avere mio figlio?
Crisi di un figlio in corso durante il GMF: Vincenzo scappa dalla ctr.
Cosa fare quando un figlio è in crisi, ad es. di aggressività?
V incontro: l'associazionismo dei familiari, ad es. l'Aresam; due rappresentanti dell'associazione sono presenti all'incontro: su che cosa si interviene, la vigilanza sui Servizi offerti, la consapevolezza dei diritti del malato e dei suoi familiari. (L'incontro suscita un po' di aggressività nei familiari)
VI incontro: il momento della crisi - Come gestire i momenti più critici? La "fuga" del figlio e il GMF; una madre protesta vivamente: chi e come mi ha aiutato? Il gruppo comincia a rivendicare il suo ruolo supportivo, in questo caso anche più del Csm. La "simbiosi" col figlio e l'esigenza di uno spazio emotivo distinto invece per entrambi. Nel GMF spegnere i telefonini! (focus su il gruppo)
VII incontro: incontro con altri genitori aderenti ai gruppi di Auto - Mutuo – Aiuto del territorio del CSM D/6. Si fa strada l'idea che il gruppo non serva solo a curare i propri figli, ma anche a curare se stessi, a diventare più informati e consapevoli. Altro tema importante: superare la vergogna della malattia. Un familiare racconta la sua commo-

vente storia: la sua immagine sociale fortemente connessa al figlio, ecco come si spiega la vergogna.
VIII incontro: Caratteristiche di personalità associate al disturbo; circostanze, incontri particolari, eventi di vita che entrano in relazione con il disturbo, complicando o risolvendo le situazioni. G. racconta dei 24.000 euro sottratti da una maga alla figlia. Il gruppo aumenta la reciproca conoscenza delle storie di vita, delle caratteristiche sane, normali dei figli malati.
Evento: giornata di "convivenza" a Cave in collaborazione con la Rete Nazionale "Le parole ritrovate", Cittadinanza Attiva e le Amministrazioni locali: 200 persone, presenti tre famiglie del Gmf. Confusione indistinguibile tra "sani" e "malati"; non c'è solo la malattia... Stare e fare assieme è salutare
IX incontro: una famiglia racconta la storia di suo figlio: da "leader" negli anni del liceo ad ammalato e isolato dopo due anni di università. Una sorella esprime la sua pena per i suoi due fratelli "cambiati". La vergogna della malattia – l'importanza di accompagnare, spingere i familiari ammalati alle situazioni sociali senza timore.
X incontro: l' uso degli psicofarmaci – le funzioni, le caratteristiche, l'adattabilità individuale; aiutare i familiari ammalati ad assumerli autonomamente ma sotto controllo medico. Dubbi e domande dei familiari, resoconto finale sull'esperienza del gruppo.
Un racconto di evoluzione positiva: il figlio che lavora (ma non si stancherà troppo?); un altro di stallo: il figlio che ancora resiste ai percorsi di cura.

Riflessioni

Qual è stato il percorso di questi 10 incontri? Sono stati individuati 3 obiettivi:
- accoglienza/solidarietà sul problema vissuto
- informazioni a vasto raggio
- spazio di riflessione.

Il feedback dei familiari è stato notevole, fino a dare un'accelerazione a ciascun incontro, in cui si anticipavano "sistematicamente" i temi da trattare nei successivi. Questo vuol dire che la "competenza" dei familiari nell'affrontare la vita insieme o il 'caregiving' in sostanza già c'è, ma è come inibita da vissuti negativi di rabbia, di disperazione, di silenzi senza confronto e quindi induttori di atteggiamenti probabilmente sbagliati.

Alcuni familiari sono visibilmente "cambiati" nel corso degli incontri: la "riduzione dell'emotività espressa" si è evidenziata sia nei genitori dei ragazzi più problematici del gruppo, alla fine più silenziosi e in grado di ascoltare gli altri, sia nel "risveglio" dalla chiusura angosciosa di familiari di pazienti con forte sintomatologia negativa, che hanno espresso verso la fine risorse nuove o richieste – legittime – mai emerse prima, come ad es. "Ma anche mio figlio potrebbe usare il centro diurno?" o chiedere un appuntamento "diverso" al Csm, magari per far valutare meglio la propria situazione.
Riteniamo importante sottolineare che è stata osservata l'attivazione:
- di maggiore tranquillità (che viene dall'avere più cognizione)
- del piacere di essere accolti (già dalle prime volte i familiari si incontrano volentieri, parlano tra loro attardandosi dentro e fuori la struttura a incontro finito, fanno richieste nuove fuori dal gruppo)
- dell'angoscia nell'ascoltare le rispettive storie dolorose: non tutti hanno resistito, alcuni familiari se ne sono andati dopo la prima volta col timore di scoraggiarsi ancora di più
- di un'istintiva solidarietà con gli altri: i familiari si ascoltano, si danno giustificazione reciproche, si scambiano lacrime di commozione e comprensione
- della motivazione "si può fare/avere di più" (un padre nel frattempo si è attivato moltissimo per risolvere il trasporto del figlio al Centro Diurno, un altro per far resistere il figlio nella comunità terapeutica, ecc.)
- di un senso di "normalità": mio figlio/a è anche "normale", gli/le capitano le cose che capitano a tutti.

Conclusioni

Emozioni positive ma anche negative quindi, familiari che si sono accorti di quanto il loro congiunto stia peggio di altri – con dolore ma anche sottile speranza – o meglio di altri – con paura che non sia sempre così. E' importante comunque la ripresa da certe concezioni estreme di preoccupazione, di infelicità, di disperazione che possono caratterizzare questa come tante altre condizioni di disabilità.
Riprendendo le parole di Crescenzo (2003), "L'operatore diventa [...] una persona con cui condividere ansie e incertezze [...] sembra rappresentare per molte famiglie

una maniera per accedere nuovamente a una "normalità" relazionale frequentemente abbandonata a causa della malattia, un riavvicinarsi a relazioni sociali frequentemente trascurate a causa del totale assorbimento relativo all'assistenza".

Proprio per questo motivo il ruolo del conduttore di un gruppo multifamiliare è particolarmente delicato. L'operatore - conduttore è dentro il gruppo e mai sopra il gruppo; deve essere discreto e mai invasivo nel tentativo di cercare sempre e comunque di facilitare l'attivazione di un circolo virtuoso che esiste in potenza in ogni gruppo. Attivato questo circolo virtuoso, deve mantenere costante la tensione che il gruppo utilizza per il proprio lavoro. A questo punto con saggezza ed esperienza cerca di aiutare le persone a fare quello di cui sono sempre capaci: trasformare gradualmente se stessi e le proprie relazioni attraverso l'incontro delle loro vite.

BIBLIOGRAFIA

Andrioli Stagno R., De Giuli R., Gibin G., Rigo B. (1996). *Stato di attuazione del Progetto Obiettivo Nazionale "Tutela della salute mentale" 1994-1996*. In M. Cozza, G. M. Napolitano (a cura di), *L'assistenza Psichiatria in Italia: la normativa e la diffusione dei servizi sul territorio-secondo rapporto.* Roma: Istituto Italiano di Medicina Sociale.

Badaracco J. E. G. (1989). *Comunidad terapeutica psicoanalitica de structura multifamiliar.* (tr. it.) *La comunità terapeutica psicoanalitica di struttura multifamilare*. Milano: Franco Angeli, (1997).

Badaracco J. E. G. (2000). *Psicoanalisis multifamiliar.* (tr. it.) *Psicoanalisi multifamiliare*. Torino: Bollati Boringhieri, 2004.

Bertrando P., Cazzullo C. L., Clerici M. (1995). *Terapia familiare e Psicoeducazione: attuali orientamenti nel lavoro con le famiglie di pazienti schizofrenici.* Milano: Franco Angeli.

Bion W. R. (1961). *Experiences in Groups and other Papers.* (trad. it.) Esperienze nei gruppi. Roma: Armando ed., 1971.

Cancrini L. (1982). *Quei temerari sulle macchine volanti: studio sulle terapie del tossicomani.* Roma: La Nuova Italia Scientifica.

Cancrini L., La Rosa C. (1991). *Il vaso di pandora.* Roma: La Nuova Italia Scientifica.

Crescenzo R., (2003). *La famiglia e l'emotività espressa EE.* http://www.psicopedagogika.it/view.asp?id=1428.

Damasio A., (1995). *L 'errore di Cartesio.* Milano: Adelphi.

Dell'Acqua P. (2003). *Fuori come va? Famiglie e persone con schizofrenia.* Roma: Editori Riuniti.

Fadden G., (2006). *Family intervention*. In: Roberts G, Davenport S, Holloway F, Tattan T. *Enabling Recovery: The Principles and Practice of Rehabilitation Psychiatry*. London: Gaskell (Royal College of Psychiatrists), pp. 158- 170.

Falloon J., et al. (1988). *Comprensive Management of Mental Disorder.* (trad, it.) *Intervento psicoeducativo integrato: guida al lavoro con le famiglie.* Trento: Edizioni Centra Studi Erikson, (1993).

Foulkes S. H. (1948). *Introduction to Group - Analytic Psycotherapy.* (trad. it.) *Introduzione alla psicoterapia Gruppoanalitica.* Roma: E. U. R., (1991).

Foulkes S. H. (1964). *Therapeutic Group Analysis.* (trad. it.) *Analisi terapeutica di gruppo*. Torino: Boringhieri, (1967).

Francescato D., Leone L., Traversi M. (1993). *Oltre la psicoterapia.* Roma: La Nuova Italia Scientifica.

Gabbard G. O. (2002). *Psichiatria psicodinamica.* Milano: Raffaello Cortina.

Katz A.H., Bender E. (1976). *The strenght in us: self help groups in the modern world.* New York: Franklin Watts.

Le Doux J. (2002). Il *Sé sinaptico.* Milano: Raffaello Cortina Editore.

Leff J. P., Vaughn C. E. (1985). *Expressed Emotion in Families: Its Significance for Mental Illness.* New York: Guilford.

Levy N. (2007). *Neuroethics.* Cambridge: Cambridge University Press.

McFarlane W. R. (2002). *Multyfamily Groups in the treatment of severe Psychiatric disordes*. New York: Guilford press.

Mannu J., Bello F. (2008). *Virtualità sana e potenzialità nascoste nei percorsi del gruppo multifamiliare in comunità.* Materiale a disposizione degli autori proveniente dall'iniziativa formativa "Gruppo multifamiliare con i pazienti in ambito residenziale e ambulatoriale ASL RM A, Roma 15-16 Maggio 2008.

Mitchell S. (2002). *Il modello relazionale.* Milano: Raffaello Cortina Editore.

Slavson S.R. (1980). *I gruppi per genitori.* Torino: Boringhieri.

Neri C. (1995). *Gruppo.* Roma: Borla.

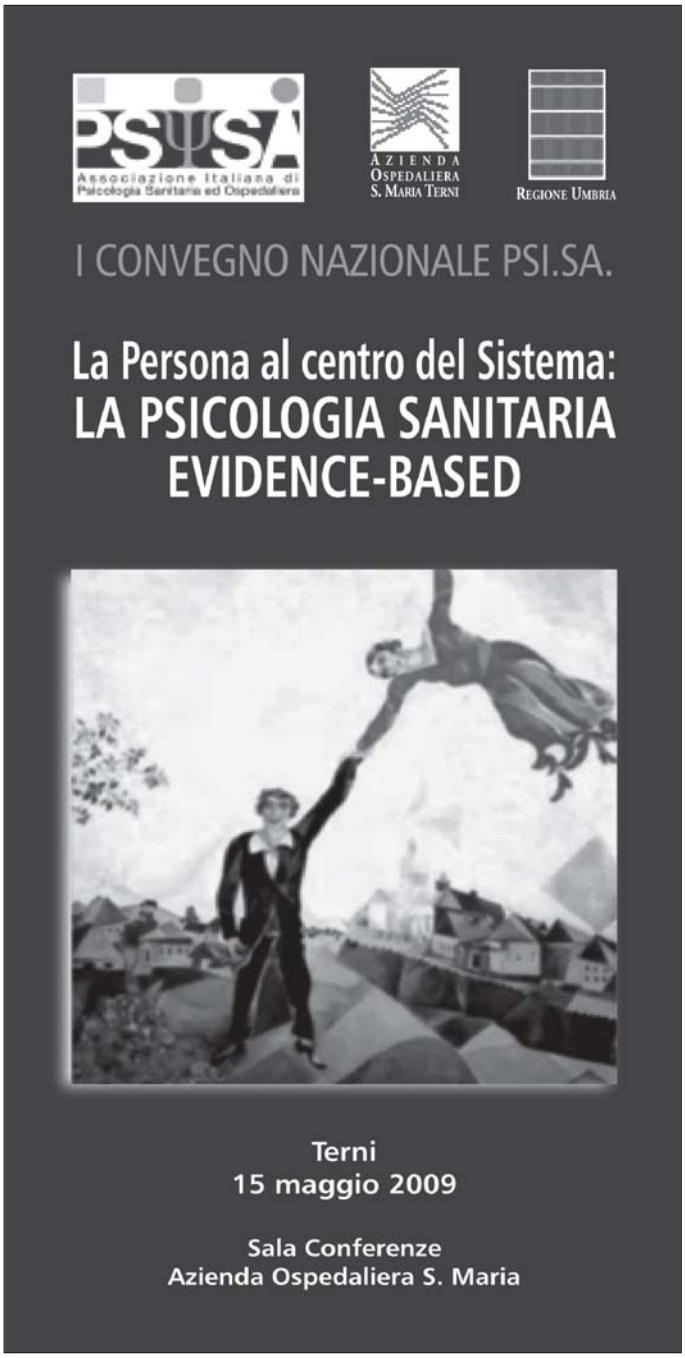
Pezzano R. (1997). *Una nuova e diversa storia: lavorare con le famiglie in un dipartimento di salute mentale*. Ecologia della mente, 20, 2 , pp. 191-200.

Prezza M., Drahorad C., Tomai M., Francescato D. (1993). *I gruppi di autoaiuto e il sistema formale di cura*. In D. Francescato, L. Leone, M. Traversi, *Oltre la psicoterapia*. Roma: La Nuova Italia Scientifica.

Schepisi L. (1997). *L'imprevisto famiglia nei servizi di salute mentale: il lavoro con le famiglie dentro e fuori la stanza di psicoterapia.* Milano: Franco Angeli.

Selvini Palazzoli M. (1988). *I giochi psicotici delta famiglia.* Milano: Raffaello Cortina.

Visani E., De Francisi A. (2004). *I gruppi multifamiliari nella psicosi.* Rivista di Psicoterapia Relazionale, 20, pp. 51-66.



I CONVEGNO NAZIONALE

PRESENTAZIONE

Le evidenze scientifiche sulle interdipendenze mente-corpo, sul ruolo dei fattori psicologici nello stress, nei comportamenti di gestione della salute e della malattia, la sempre maggiore incidenza di patologie di tipo cronico (che richiedono una adeguata "alleanza terapeutica" tra persona ed operatori sanitari), i dati sull'importanza della relazione nei processi di cura: sono alcune delle motivazioni che portano alla necessità di una collaborazione nuova, concreta e puntuale, tra scienze mediche e scienze psicologiche.

L'incontro tra Medicina e Psicologia è ineludibile se si vuole che i Sistemi Sanitari abbiano "persone" e non solo "organismi" al centro delle loro attività di promozione della salute, prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione delle malattie.

L'appuntamento di Terni, che si preannuncia qualificato per il livello dei contributi e per la innovativa formula interprofessionale, nasce con l'obiettivo di un confronto all'insegna delle evidenze disponibili e con l'obiettivo di costruire strategie ed interventi più appropriati ed integrati, in grado di ridurre i costi individuali, sanitari e sociali legati alla salute.

La nascita della Associazione Italiana di Psicologia Sanitaria ed Ospedaliera (Psi.Sa.) vuole essere un apporto al consolidamento di questo dialogo e l'opportunità per favorire la crescita e la diffusione di interventi psicologici in Sanità basati sull'evidenza.

Un sentito ringraziamento alle Istituzioni, Ordini, Società Scientifiche ed Associazioni che hanno reso possibile questo evento, ed in particolare alla Direzione dell'Azienda Ospedaliera di Terni ed all'Assessorato alla Sanità della Regione Umbria.

David Lazzari

PROGRAMMA

Ore 8.30 Apertura della Segreteria
Registrazione dei partecipanti

Ore 9.00 **Introduzione ai lavori e presentazione della Psi.Sa.**
D. Lazzari

Ore 9.20 **Interventi di Saluto**
G. Giovannini, V. Paglia, P. Raffaelli, M. Rosi, A. Puxeddu, I. Tomay

SESSIONE INTRODUTTIVA
Moderatori: R. Ruscica, E. Duca

Ore 10.00 **La psiche come risorsa per la salute**
F. Bottaccioli

Ore 10.30 **L'evidenza in Psicologia e l'appropriatezza in Sanità**
A. M. Zotti

Ore 11.00 *Coffee Break*

SESSIONE
LO STATO DELLE EVIDENZE
I parte
Moderatori: M. Brugia, F. Buzzi

Ore 11.15 **Psicologia e malattie oncologiche**
S. Gori, G. Morasso
II parte
Moderatore: A. Pardini

Ore 11.45 **Psicologia e malattie cardiovascolari**
A. Boccanelli, M. Sommaruga

Ore 13.15 *Buffet Lunch*

SESSIONE
LO STATO DELLE EVIDENZE
Moderatori: G. Fatati, M. Agrusta

Ore 14.15 **Psicologia e malattie metaboliche**
P. Di Bernardino, P. Gentili, R. Pisanti

SESSIONE
BENESSERE DEGLI OPERATORI E DELL'ORGANIZZAZIONE
Moderatore: M.Catanelli

Ore 15.30 **Psicologia e Salute Organizzativa**
F. Giardina, M. Sellini, D. Lazzari

Ore 16.45 *Coffee Break*

Ore 17.00 **TAVOLA ROTONDA**
La persona al centro del sistema sanitario: la sfida dell'integrazione
Moderatore: C. Zullo
Partecipano: M. Bacci, M. Cipolli, C. Cricelli, P. Di Loreto, B. Mangiacavalli, F. Moccia, A. Paci, G. Palma

Ore 19.00 Conclusione dei lavori

PSISA Associazione Italiana di Psicologia Sanitaria ed Ospedaliera — I CONVEGNO NAZIONALE

I CONVEGNO NAZIONALE PSI.SA.

La Persona al centro del Sistema:
LA PSICOLOGIA SANITARIA EVIDENCE-BASED

Terni - 15 maggio 2009
Sala Conferenze Azienda Ospedaliera S. Maria

SCHEDA DI PRE-ISCRIZIONE

Si prega di compilare in stampatello, barrare le opzioni indicate ed inviare a:

Deadline: 5 maggio 2009

Vivavoce
Via Angelo da Orvieto, 36 - 05018 Orvieto (TR)
Tel 0763 39 17 51 - Fax 0763 34 48 80
E-mail: info@viva-voce.it

Dati personali

Nome e Cognome .....

Indirizzo Privato

Via .....

CAP ..... Città ..... (.....)

Tel. ..... Fax .....

E-mail ..... Codice Fiscale .....

Professione .....

Indirizzo Ospedale/Università

Via .....

CAP ..... Città ..... (.....)

Tel. ..... Fax .....

E-mail ..... Codice Fiscale .....

Inviare corrispondenza a: Indirizzo Privato ❑ Università/Ospedale ❑

Privacy
Informativa ai sensi del D.Lgs 30/06/2003 n. 196. I Suoi dati personali saranno oggetto di trattamento informatico e manuale al fine di documentare la sua partecipazione a congressi, corsi, meeting organizzati da Vivavoce e a trattamenti derivanti da obblighi di legge. Potranno essere comunicati a fornitori e soggetti diversi che concorrono a partecipano a vario titolo al Congresso. Il conferimento di dati, a tal fine, è obbligatorio ed essenziale per la sua partecipazione al Congresso. La firma apposta sulla scheda costituisce presa d'atto della presente informativa e consente il trattamento dei dati personali e la loro comunicazione per le finalità sopra indicate.

Data ..... Firma .....

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	075/5280761
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
CERIONI ANNA GRAZIA	0721/882849
CIRACÌ CARMELO	0831/851617
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
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	0344/43060
GOLLO ISIDORO	0835/243704
GUELLA CHIARA	333/4419094
INFURCHIA GIUSEPPE	0922/733580
INNEO GIUSEPPE	338/4678461
LAVARINO PIERO	011/7094711
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
NOVELLI STEFANO	0385/259882
PAINI GIANCARLA	347/2211654
PALMA G. LUIGI	0836/554819
PAZZAGLIA ANTONELLA	0733/900316
PERINI RINALDO	0774/357209
PIERUCCI FERDANO	0585/45913
PIROMALLI CARLO	090/2224925
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
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	0143/743366
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

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. 075/5280761
ant.bertini@tiscali.it

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

SARTORELLI MARIA CHIARA
SEGRETARIO REGIONALE
Tel. 347/5142566
chiarasartorelli@virgilio.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

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

VAL D'AOSTA

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	0344/43060
LC	CORTI M. Elisabetta	0341/482387
LO	PAINI Giancarla	347/2211654
CR	POLI Giacomo	0376/919155
MN	BINI Laura	339/5324246
PV	NOVELLI Stefano	0385/259882
SO	PIANTA Daniela	0342/712305
VA	ROSSINI Mario	335/5995603

PROV. BOLZANO

BZ	MAZZOLDI Maria A.	0471/908594

PROV. TRENTO

TN	GUELLA Chiara	333/4419094

VENETO

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

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
MS	PIERUCCI Ferdano	0585/42157
PI	TIMPANO Marco	0587/273378

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

UMBRIA

	Segretario Regionale	
	BERTINI Antonio	075/5280761
	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	0771/505022
RI	BERNARDINI Enrico	0746/278927
VT	CAVASINO Sergio	0761/290062

ABRUZZO

	Segretario Regionale	
	SARTORELLI M. Chiara	347/5142566
	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	0831/851617
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
PA	SPERANDEO Antonio	091/8141497
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 al _____ livello retr.

ovvero

❑ *Convenzionato ex DPR 261/92 per n°* _____ *ore/sett*
Dichiaro di essere titolare per complessive n° _____
ore/settimanali presso le altre seguenti 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 gli psicologi dipendenti da tutte le Amministrazioni, pubbliche o private: l'uno per cento (1%) sul totale onnicomprensivo del netto variante in ciascuna busta paga mensile.**

Sulla causale dei versamenti dovrà essere indicato il mese di competenza ed il numero degli iscritti ed i loro nominativi, distinti fra deleghe semplici e doppie deleghe; ed inoltre la città sede dell'Amministrazione, perché la numerazione delle AUSL non è sufficiente ad identificarla. Va evitato il versamento tramite banca, che non consente queste registrazioni necessarie.

❑ **per i Convenzionati (quota fissa):**
€ 7.75 mensili per incarichi da 1 a 12 ore settimanali.
€ 11.35 mensili per incarichi da 13 a 24 ore settimanali.
€ 13.95 mensili per incarichi da 25 a 38 ore settimanali.
In caso di incarichi presso più 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 2009 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 2009 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 2009**, 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 aprile 2009

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