AUPI*notizie*

Associazione Unitaria Psicologi Italiani

2013 n. 3

- Comunicazione & paradossi
- Emendamenti al Decreto Legge 31 agosto 2013, n. 101
- Verbale Premiazione Sante de Sanctis
- Assicurazione Responsabilità Civile Professionale *INSERTO* - Modulo Iscrizione
- Sostenibilità dei sistemi sanitari e qualità dei servizi
- Sicurezza dei pazienti e gestione del rischio clinico

Poste Italiane SpA - Spedizione in abbonamento postale - 70% - C/RM/DCB - 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: Tipografia Medaglie d'Oro snc - tel. 06.5814154

Notizie

SOMMARIO

1
Comunicazione
& paradossi - M. Sellini

7
Prelievo sulle pensioni:
colpiti i soliti noti

8
Emendamenti al Decreto Legge
31 agosto 2013, n. 101

10
Blocco dei contratti di lavoro
al Pubblico Impiego
e DL 101

11
Verbale premiazione
Sante De Sanctis

16
Codice Comportamento
Dipendenti Pubblici

24
Assicurazione
Responsabilità Civile Professionale
INSERTO - Modulo Iscrizione

27
Sostenibilità dei sistemi sanitari
e qualità dei servizi - R. Perini

33
Sicurezza dei pazienti e gestione
del rischio clinico - R.P.

41
Recensioni - G. Cavadi

42
Schede d'iscrizione

In copertina: Fregene, *Gabbiani*.
Opera gentilmente concessa dalla Pittrice BIANCA GANDOLFO. **http://digilander.libero.it/biancagandolfo/**

Comunicazione & paradossi

è in corso il più grande, profondo e ingiustificato trasferimento di ricchezza dai molti ai pochi.

Mario Sellini
Segretario Generale

Viviamo nell'era della Comunicazione 2.0. Almeno così ci dicono.
L'ERA 2.0 è quella della libera circolazione delle idee. È l'ERA del libero accesso alle informazioni. È quella che rende tutto trasparente. Quella dell'eliminazione di ogni censura. Niente può essere più nascosto. Possiamo conoscere tutto di tutti, senza divieti, censure o limitazioni. Non c'è più bisogno della carta stampata per ottenere informazioni. La tv è superata. Il WEB è il futuro.
I vantaggi dei nuovi "MEDIA" sono tanti e importanti. Ma anche i rischi non lo sono da meno.
La quantità, enorme, di informazioni e l'impossibilità di verificare le fonti, rendono la comunicazione 2.0 estremamente rischiosa.
La Comunicazione è diventata importante tanto e forse più del contenuto.
Mai come in questi ultimi anni, dall'inizio della crisi economica nel 2008, la narrazione che i media (news e old) ci stanno proponendo, conferma la quasi totale inaffidabilità della comunicazione. Almeno nel caso della "descrizione" e del "racconto" della crisi economica.
Le letture, le interpretazioni, le prospettive, i possibili sviluppi, gli ipotetici scenari sono, nel racconto dei "media", assolutamente incomprensibili.
Tale incomprensibilità non è da addebitare, unicamente, alla complessità del fenomeno o all'inadeguatezza degli strumenti di lettura di ciò che sta accadendo.
Sorge il, legittimo, sospetto, che la "descrizione" e il "racconto" dei fatti economici sia guidato dalla volontà di manipolare la realtà, di coartare la capacità dei cittadini di essere parte attiva dei fenomeni economici.
Senza voler fare "dietrologia", sembra che la manipolazione sia volta a rappresentare la realtà, edulcorata o catastrofica, in ragione degli obiettivi che si vogliono raggiungere.
Per chi fa comunicazione è sufficiente modificare la prospettiva dalla quale si osserva e analizza la crisi e, come per incanto, la realtà cambia e si trasforma completamente.

Le letture, le interpretazioni, le prospettive, i possibili sviluppi, gli ipotetici scenari sono, nel racconto dei "media", assolutamente incomprensibili.

La molteplicità delle chiavi di lettura della crisi si semplifica, per modo di dire, in due grandi filoni interpretativi.
Due sono le scuole di pensiero: i "Catastrofisti" da una parte, gli "Ottimisti" dall'altra.
E noi cittadini, nel mezzo a tifare per gli uni o per gli altri, novelli guelfi e ghibellini. Supporter, tifosi o addirittura ultras dell'una o dell'altra scuola di pensiero.
Ma sarà poi vero?
Sono davvero due scuole di pensiero o non le due facce di una stessa medaglia?
Non saranno forse fautori di identici progetti e portatori degli stessi interessi che "giocano" ruoli diversi, apparentemente in squadre/scuole di pensiero diverse, ma che in realtà, come qualche volta accade in teatro, unico attore sul palcoscenico che interpreta soggetti diversi?
Nel 2008 la crisi era solo del mercato immobiliare statunitense. Poi la colpa è stata addebitata alle banche americane e inglesi. E noi ne eravamo fuori.

Poi la crisi è diventata finanziaria. Si è estesa all'Europa. Banche inglesi, francesi e tedesche ricapitalizzate con iniezioni incalcolabili di liquidità. E noi ancora fuori, tant'è che le nostre banche rifiutarono, sdegnosamente, iniezione di liquidità.
Poi la crisi è diventata economica. Ci hanno raccontato come fosse l'effetto della globalizzazione a rendere inevitabile la crisi. Ci hanno raccontato di quanto fosse inevitabile, dal punto di vista economico, ed auspicabile da quello etico e politico, una ridistribuzione della ricchezza tra i paesi e i popoli ricchi e il terzo mondo.

Poi la crisi è diventata economica. Ci hanno raccontato come fosse l'effetto della globalizzazione a rendere inevitabile la crisi. Ci hanno raccontato di quanto fosse inevitabile, dal punto di vista economico, ed auspicabile da quello etico e politico, una ridistribuzione della ricchezza tra i paesi e i popoli ricchi e il terzo mondo.

C'erano i paesi c.d. BRIC: Brasile, Russia, India e Cina che avrebbero spostato l'asse della ricchezza mondiale. Poi anche questi Paesi sembrano essere entrati in un cono d'ombra fatto di bolle immobiliari/finanziarie e di sviluppo distorto.
Sembra di rivedere un film già visto: l'inarrestabile sviluppo e progresso dell'economia spagnola.
Tonnellate di inchiostro e miliardi di neuroni degli analisti che scrivono sui giornali a discettare del sorpasso dell'economia spagnola su quella italica.
Poi siamo arrivati allo "spread". Diventato il totem al cui cospetto tutti ci siamo inchinati.
Messo in soffitta lo spread ecco che la Comunicazione crea, immediatamente, un nuovo totem: il "3%". Il disavanzo del bilancio dello Stato non deve superare la soglia del 3%.
Guai a noi se manchiamo l'obiettivo, se non riusciamo a stare sotto questa soglia.
E nel frattempo cosa è accaduto?
Per onorare ma soprattutto per ingraziarci e carpire la benevolenza di tutti questi idoli (spread, 3%, BRIC, bolla immobiliare, banche ecc.) che di volta in volta i media costruivano, abbiamo offerto, doni di inestimabile valore.
Democrazia (pezzi importanti), diritti civili, lavoro, diritti acquisiti, diritto alla Salute, Previdenza, smantellamento dello "stato sociale", più di un milione di lavoratori che hanno perso il lavoro, portati in dono a questi totem. Ma il dono più prezioso è costituito dalla perdita di Sicurezza, impossibilità a costruire Progetti di vita e, il più prezioso tra tutti, il futuro dei giovani, con il 40% di disoccupati under 35.
Tagli, spending review, riduzione dei servizi. Le abbiamo provate tutte.
Tutto per sfamare la "bestia" (crisi). Ma è servito?
Grecia, Portogallo, Spagna e Italia ci dicono di no. E paradosso tra i paradossi la crisi non ha portato alcun beneficio (ridistribuzione della ricchezza) neppure ai paesi e popoli del Terzo Mondo.
I tagli, i sacrifici, la riduzione dello Spread, il rispetto del vincolo del 3%, l'insostenibile aumento delle tasse, non hanno prodotto risultati. NESSUNO.

Messo in soffitta lo spread ecco che la Comunicazione crea, immediatamente, un nuovo totem: il "3%". Il disavanzo del bilancio dello Stato non deve superare la soglia del 3%. Guai a noi se manchiamo l'obiettivo, se non riusciamo a stare sotto questa soglia.

Anni di sacrifici, tagli alla spesa sociale, attacchi ai diritti dei lavoratori, tasse per centinaia di miliardi di euro non hanno ridotto di un centesimo il nostro debito pubblico.
A fine 2010 il debito pubblico era pari al 120% del PIL. A fine 2013 sarà pari al 130%.
Una cura da cavallo che ha prodotto questo risultato: l'aumento del debito.
Dal 2008 ad oggi quante volte i mezzi di Comunicazione ci hanno detto che la crisi: a) non ci interes-

sava; b) non ci avrebbe coinvolto; c) che il sistema Italia era solido, d) che c'era la luce in fondo al tunnel; e) che la ripresa era dietro l'angolo; ecc.?
Ma questa luce in fondo al tunnel, questa ripresa dietro l'angolo l'hanno vista e la vedono solo i mezzi di comunicazione. Nessun altro.
Ma è davvero solo ignoranza e incapacità o ci potrebbe essere anche malafede? I dubbi sono legittimi.
Oggi la "Comunicazione" ne ha inventata un'altra, e come per le barzellette, vale il motto: "la sai l'ultima"?
E l'ultima è che la Grande Crisi che oramai è terminata (chiedessero ai giovani, ai disoccupati, precari, cassaintegrati, pensionati, agli imprenditori costretti a chiudere perché lo Stato non paga i debiti ecc.) e lascia il posto all'Era della "Nuova Normalità".
L'emergenza è quasi finita. La crisi iniziata con il disastro finanziario del 2008 ci fa tornare alla Normalità. Una Normalità che però, si badi bene, non deve essere misurata con i parametri cui siamo abituati. Non dobbiamo misurare la nostra ricchezza/povertà attuale confrontandola con quella degli anni precedenti la crisi.
Secondo gli inventori di questa nuova teoria/balla, la Nuova Situazione non è paragonabile a quella precedente la crisi. È un'altra cosa. Che cosa sia nessuno lo sa.
Non ci deve interessare sapere se, oggi, stiamo meglio o peggio del 2007. Siamo in una situazione "diversa".
Chi ha perso il lavoro non deve confrontare la propria posizione odierna con quella precedente quando un lavoro ce l'aveva. Secondo questi nuovi teorici commetteremmo un errore a ragionare così.

Anni di sacrifici, tagli alla spesa sociale, attacchi ai diritti dei lavoratori, tasse per centinaia di miliardi di euro non hanno ridotto di un centesimo il nostro debito pubblico.
A fine 2010 il debito pubblico era pari al 120% del PIL. A fine 2013 sarà pari al 130%.
Una cura da cavallo che ha prodotto questo risultato: l'aumento del debito.

La crisi è terminata, la recessione è finita, la ripresa è iniziata. Ma sarà lenta. Per tornare ai livelli produttivi pre crisi ci vorranno molti anni. Un decennio potrebbe non essere sufficiente.
Ma va bene. È un'altra cosa (sic).
Non si sa, se e, quando potranno essere inseriti nel mondo del lavoro i milioni di disoccupati; ma è un'altra cosa! In Italia, in Grecia, Spagna, Portogallo perdiamo il lavoro, i diritti, la salute, l'assistenza, il salario ma non dobbiamo preoccuparci.
Ci dicono che non dobbiamo lamentarci perché i disoccupati di oggi stanno molto, ma molto meglio dei disoccupati degli anni '50. Oggi anche i poveri hanno l'acqua corrente, l'elettricità, il frigorifero.
I disoccupati di oggi hanno la TV al plasma, il telefono, il bagno in casa ecc. Si, è vero, si sta senza lavoro, ma cosa sarà mai se tutt'intorno a noi c'è il benessere? Si tratta solo di doversi pian piano adeguare.
Ci dicono che non sarà facile adattarsi all'Era della Nuova Normalità. È difficile e qualcuno potrebbe non farcela. Pazienza.
Per alcuni il mondo sarà più difficile. Ci saranno meno illusioni. Non sarà facile, occorre adattarsi e ci si può fare.

La crisi è terminata, la recessione è finita, la ripresa è iniziata. Ma sarà lenta. Per tornare ai livelli produttivi pre crisi ci vorranno molti anni. Un decennio potrebbe non essere sufficiente.

Ma come traduciamo in termini di vita reale questa nuova filosofia economica?
Chi sta male, chi perde il lavoro, chi non può curarsi, i giovani che non trovano lavoro avranno una sola possibilità: dovranno adattarsi. Hanno pur sempre l'acqua corrente, l'elettricità e il frigorifero. E se anche dovessero non avere più queste cose, ci si può sempre adattare. Magari con il sorriso sulle labbra. Basta trovare un elemento

soddisfacente e tutto sembrerà più bello.
Non trovo lavoro? Ma almeno sono giovane! Mi hanno sfrattato? Almeno sono vivo! E così via.
Siamo ben oltre la mistificazione più bieca e immorale. Siamo al gioco delle "tre carte".
Questa filosofia si può sintetizzare in un concetto molto semplice: *nel momento in cui ci rendiamo conto e soprattutto accettiamo che la vita si è fatta difficile, allora e solo allora la situazione potrebbe apparire meno difficile.*
Tolto il velo alle mistificazioni resta un solo dato certo: è in corso il più grande, profondo e ingiustificato trasferimento di ricchezza dai molti ai pochi.

...è in corso il più grande, profondo e ingiustificato trasferimento di ricchezza dai molti ai pochi.

Nel frattempo...

Nel frattempo ci scippano e ci derubano del presente e della speranza nel futuro.
Che sia in atto una mistificazione totale lo verifichiamo quotidianamente. La politica che ci governa da due anni vede insieme due opposti. Due partiti che sembrano non avere nulla in comune. Le rispettive posizioni divergono su tutto. Eppure sono due anni che ci governano. Che scelgono e decidono insieme. Che approvano, di comune accordo, tutte le leggi di carattere economico. Non c'è decisione importante che non sia stata condivisa.
Eppure i risultati sono pessimi. E, ai pessimi risultati si aggiunge l'assoluta mancanza di assunzione di responsabilità.
Non c'è iniziativa o proposta legislativa che non confermi quanto finora detto.
Non fa eccezione l'ultimo decreto varato dal Governo sul Pubblico Impiego. Non sentivamo la mancanza di un'altra, l'ennesima, norma di modifica/regolamentazione del lavoro pubblico.
Non se ne sentiva la mancanza, ma c'era, c'è, l'attesa e la speranza di un rilancio vero della Pubblica Amministrazione.

Ancora una volta l'attesa e la speranza potrebbero rivelarsi vane. Non c'è soluzione ragionevole al tema del precariato nella Pubblica Amministrazione. Le soluzioni trovate sono farraginose, rinviano a norme regolamentari precedenti, a tempi di attuazione e complessità procedurali che di fatto rendono impossibile raggiungere gli obiettivi auspicati.

Ancora una volta l'attesa e la speranza potrebbero rivelarsi vane. Non c'è soluzione ragionevole al tema del precariato nella Pubblica Amministrazione. Le soluzioni trovate sono farraginose, rinviano a norme regolamentari precedenti, a tempi di attuazione e complessità procedurali che di fatto rendono impossibile raggiungere gli obiettivi auspicati.
Anche la "riduzione" dei costi è tutta protesa a ottenere visibilità mediatica piuttosto che incidere, davvero, sulle spese improduttive.
Un esempio: la riduzione delle "macchine blu" è presente in tante di quelle leggi che se fosse stata realizzata seriamente a quest'ora, in Italia, neppure il Presidente Napolitano ne avrebbe una.
Però sul piano mediatico e della Comunicazione (ancora la Comunicazione) l'effetto è assicurato.
Altro taglio delle spese, finto o inconcludente è la riduzione della spesa per le consulenze. Anche in questo caso si cerca e si rincorre più l'effetto mediatico che una effettiva razionalizzazione della spesa pubblica.
È un intervento irrilevante dal punto di vista economico visto che il

Altro taglio delle spese, finto o inconcludente è la riduzione della spesa per le consulenze. Anche in questo caso si cerca e si rincorre più l'effetto mediatico che una effettiva razionalizzazione della spesa pubblica.

decreto incide sul taglio delle consulenze conferite alle persone fisiche e non alle persone giuridiche che costituiscono oltre il 90% del totale delle consulenze.
Siamo proprio sicuri che chi scrive le norme cerchi l'effetto mediatico o non siano piuttosto i Media e la Comunicazione ad avere interesse (quello dei grandi gruppi di potere) a veicolare questo tipo di messaggio.
Il decreto interviene, malamente, sui lavoratori ma, nulla dice in merito alla pessima amministrazione dei vertici politici e amministrativi.
Pezzi interi dell'apparato dello Stato sono immuni e impermeabili a qualsiasi ipotesi di riduzione dei costi, di razionalizzazione e di responsabilizzazione.
Regioni, Province, Comuni con tutte le loro società di servizi collegate escono indenni da qualsiasi ipotesi di revisione della spesa.
Le c.d. autonomie (Regioni, Province, Comuni ecc.) oltre che rimanere centri di spreco che si sottraggono a ogni controllo, dimostrano anche una incapacità cronica ad utilizzare le uniche risorse economiche disponibili, quelle che arrivano dalla Comunità Europea.

Pezzi interi dell'apparato dello Stato sono immuni e impermeabili a qualsiasi ipotesi di riduzione dei costi, di razionalizzazione e di responsabilizzazione. Regioni, Province, Comuni con tutte le loro società di servizi collegate escono indenni da qualsiasi ipotesi di revisione della spesa.

...se questa è la situazione...

compito del Sindacato è quello di creare opinione di fare "cultura sociale", di denunciare, di mobilitare i lavoratori, di raccontare la verità.
Ma il Sindacato deve anche "intervenire fattivamente"" sulla situazione "data". Non è sufficiente la critica, né la presa di coscienza o la mobilitazione e la protesta. Dobbiamo cercare, in ogni modo, di "portare a casa" risultati per i lavoratori modificando e migliorando i disegni di legge, i decreti e le riforme che la classe politica propone.
E su questi aspetti che va indirizzato molto del nostro impegno quotidiano. La presentazione di emendamenti migliorativi e il lavoro di convincimento dei decisori politici è parte integrante della nostra attività.

...il Sindacato deve anche "intervenire fattivamente"" sulla situazione "data". Non è sufficiente la critica, né la presa di coscienza o la mobilitazione e la protesta. Dobbiamo cercare, in ogni modo, di "portare a casa" risultati per i lavoratori modificando e migliorando i disegni di legge, i decreti e le riforme che la classe politica propone.

PENSIONI

Siamo impegnati, con l'Intersindacale, affinché la stretta pensionistica venga allentata e resa più flessibile. Questo obiettivo va perseguito nell'interesse di chi è prossimo alla pensione; per chi è stato danneggiato dalla riforma Fornero, ma anche per il giovani, per rendere possibile il loro ingresso nel mondo del lavoro.
Ma il fronte delle pensioni si allarga ad altri aspetti. Nell'attuale compagine governativa c'è chi sta proponendo, oltre al blocco delle pensioni, anche una specie di Contributo di Solidarietà che dovrebbe essere chiesto non alle pensioni d'oro (quelle di 10, 20 o 30 mila euro al mese), ma alle pensioni di 2.800,00 euro lordi mensili. Non è una svista, sono proprio 2.800,00 LORDI. Si tratterebbe di un attacco indiscriminato al reddito dei pensionati. Un vero e proprio furto.
Per adesso sono solo voci e indiscrezioni. Ma dobbiamo mantenere la guardia molto, ma molto, alta, sapendo bene che in questa battaglia saremo soli.

Solo noi, Sindacati della Dirigenza, ci opporremmo a questo furto. I sindacati confederali (CGIL, CISL e UIL) non saranno di certo al nostro fianco. La maggioranza degli iscritti alle Confederazioni percepisce una pensione inferiore a quelle che si vogliono colpire (2.800,00 euro/mese), pertanto una riduzione dei nostri, attuali e futuri, assegni pensionistici potrebbe far gioco alle Confederazioni, le quali potrebbero presentare ai loro iscritti la riduzione delle nostre pensioni come un atto di giustizia e di equità. Saremo soli, ma non questo allenteremo la presa. Dobbiamo essere tutti più forti e determinati.

Solo noi, Sindacati della Dirigenza, ci opporremmo a questo furto. I sindacati confederali (CGIL, CISL e UIL) non saranno di certo al nostro fianco. La maggioranza degli iscritti alle Confederazioni percepisce una pensione inferiore a quelle che si vogliono colpire (2.800,00 euro/mese).

Contratto

Ecco un altro tema che non è più rinviabile. Dopo lo sciopero del mese di luglio, inizia una nuova stagione di lotta. Non siamo più disponibili a subire il blocco contrattuale. Noi chiediamo che la contrattazione riprenda. Le materie contrattuali non mancano. C'è la parte normativa che richiede una revisione profonda. E ci sono gli aspetti economici. Noi vogliamo che le poche risorse disponibili, che comunque sono reperibili nei bilanci siano oggetto di contrattazione anche per evitare il rischio che le risorse non utilizzate diventino "risparmio" per le Aziende e per il Governo.

Noi chiediamo che la contrattazione riprenda. Le materie contrattuali non mancano. C'è la parte normativa che richiede una revisione profonda. E ci sono gli aspetti economici. Noi vogliamo che le poche risorse disponibili, che comunque sono reperibili nei bilanci siano oggetto di contrattazione.

Servizi agli iscritti

L'attivazione di nuovi Servizi Gratuiti per gli iscritti continua.
Dopo il Servizio di Consulenza Previdenziale e Contrattuale è stato attivato anche il Servizio di Consulenza Fiscale, rivolto essenzialmente alle colleghe e ai colleghi che svolgono la Libera Professione, compresa quella intramoenia ed extramoenia.
Nelle prime settimane di attivazione di questi nuovi Servizi si sono verificate disfunzioni e qualche ritardo nelle risposte dovute essenzialmente all'affollamento e al gran numero di richieste pervenute.
Oggi il sistema è a regime e le risposte arrivano in tempi assolutamente ragionevoli.
A breve dovrebbe essere attivata una Polizza, anche questa gratuita, per la copertura delle spese legali, in caso di sinistro o contenzioso derivante dall'esercizio della Professione.

ANAAO ASSOMED - CIMO-ASMD – AAROI-EMAC –FVM – FASSID – CISL MEDICI – FESMED – ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI – UIL FPL MEDICI - SDS SNABI – AUPI – UIL FPL SPTA - SINAFO – FEDIR SANITA’ – SIDIRSS – UGL MEDICI

PRELIEVO SULLE PENSIONI: COLPITI I SOLITI NOTI

17 settembre 2013

Nelle settimane scorse alcune testate nazionali hanno rilanciato un po' in sordina, una nuova fantasiosa ipotesi del Governo che andrebbe a colpire migliaia di pensionati in nome di fantomatici principi di uguaglianza e reciprocità.

Mascherata con il termine di contributo di solidarietà, starebbe arrivando una nuova stoccata contro le pensioni, quelle già erogate e quelle di prossima erogazione. Nel mirino finirebbero le cosiddette pensioni d'oro, che tradotto in soldoni sarebbero, sempre secondo i criteri del Governo, quelle di 4.800 euro lordi al mese. Su queste dovrebbe gravare una trattenuta, della quale non si conoscono ancora importi e frequenza, che servirebbe a rimpinguare le pensioni minime.

Ora ben si capisce, che una cifra di 4.800 euro lordi non si può definire ‘dorata’ e che una scelta di questo tipo sarebbe fortemente penalizzante per moltissimi lavoratori, medici in primis, che sarebbero puniti non si capisce bene per quale motivo.

Si giustifica il nuovo prelievo, con il fatto che i pensionati interessati usufruiscono ancora del sistema retributivo e sarebbero quindi dei privilegiati. Poco conta che quasi tutte le pensioni erogate attualmente siano calcolate con il sistema retributivo, in base ad una legge dello Stato.

Tassare solamente le vere pensioni d’oro, quelle superiori ai 4.800 euro, sarebbe stata infatti una mossa inutile, giacché queste sono troppo poche per generare un gettito sufficiente. Ecco quindi la vera ratio alla base del progetto, altro che solidarietà, riequilibrio, uguaglianza! Siamo davanti a una manovra strutturale per racimolare i soliti fondi che scarseggiano. E, come sempre, si spalma il sacrificio sui soliti noti, anche su chi non percepisce un trattamento poi così dorato. Trattamento che, nel caso dei medici, è il frutto di anni di preparazione, lavoro e sacrifici. È, in poche parole, la contropartita di una vita lavorativa che non si può certo definire rilassante.

Le Organizzazioni sindacali della dirigenza medica, veterinaria, sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale non resteranno inerti di fronte a questa ennesima penalizzazione di categorie professionali colpevoli di pagare le tasse ed aver lavorato, e duramente, per molti anni, in nome di una solidarietà e di una lotta alle ingiustizie tanto sbandierate, quanto mai veramente messe in atto.

ANAAO ASSOMED - CIMO-ASMD – AAROI-EMAC –FVM – FASSID – CISL MEDICI – FESMED – ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI – SDS SNABI – AUPI –SINAFO – FEDIR SANITA' – SIDIRSS – UGL MEDICI

EMENDAMENTI AL DECRETO LEGGE 31 AGOSTO 2013, N. 101

ARTICOLO 4

EMENDAMENTO:

"Al comma 6 dell'articolo 4 del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, sostituire le parole "di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione", con le seguenti parole "di lavoro nelle amministrazioni anche in deroga ai piani di rientro".

RAZIONALE.

L'attuale art. 4, comma 6, del decreto legge in esame riserva i concorsi per la stabilizzazione del personale precario della pubblica amministrazione a coloro che hanno maturato un'anzianità di servizio di almeno tre anni, negli ultimi 5, mediante contratto di lavoro di tipo subordinato. Sono quindi esclusi i titolari di rapporti libero-professionali. Con tale emendamento si intende allargare il perimetro della tipologia di lavoro, includendo anche i titolari di rapporti libero-professionali e di rapporti di lavoro convenzionali, anche in deroga ai piani di rientro.

EMENDAMENTO:

Dopo il comma 16 dell'articolo 4 del decreto legge 31 agosto 2013 n. 101, aggiungere il seguente comma:

17. "Al comma 2 dell'articolo 54 del d.lgs. 150/2009 le parole "quattro comparti" e le parole "quattro aree separate" sono sostituite dalle parole "cinque comparti" e "cinque aree separate"; le parole "cui corrispondono" sono sostitute dalla parole "e". Sono eliminate le parole" una apposita sezione contrattuale di".

RAZIONALE

Come ribadito dalla Conferenza Stato–Regioni-Enti locali, le peculiarità della dirigenza medica e sanitaria, riconosciute dal decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, richiedono l'elaborazione di uno specifico contratto di lavoro. Tale strumento è reso necessario anche per distinguere la dirigenza sanitaria da quella amministrativa consentendo ad entrambe l'elaborazione di contratti autonomi che tengano conto delle diverse professionalità.

Inoltre occorre svincolare l'articolazione contrattuale della dirigenza da quella del comparto.

ANAAO ASSOMED - CIMO-ASMD – AAROI-EMAC –FVM – FASSID – CISL MEDICI – FESMED – ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI – SDS SNABI – AUPI –SINAFO – FEDIR SANITA' – SIDIRSS – UGL MEDICI

Di seguito la ricostruzione del testo

Art. 54 D.lgs. 150/2009 attuale	Art. 54 D.lgs. 150/2009 modificato con emendamento Intersindacale
Art. 54. Modifiche all'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 (…) 2. Tramite appositi accordi tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative, secondo le procedure di cui agli articoli 41, comma 5, e 47, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, sono definiti fino a un massimo di quattro comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui corrispondono non più di quattro separate aree per la dirigenza. Una apposita sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, per gli effetti di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni. Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità.	Art. 54. Modifiche all'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 (…) 2. Tramite appositi accordi tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative, secondo le procedure di cui agli articoli 41, comma 5, e 47, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, sono definiti fino a un massimo di quattro comparti di contrattazione collettiva nazionale, e non più di cinque separate aree per la dirigenza. ~~Una apposita sezione contrattuale di~~ Un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, per gli effetti di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni. Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità.

EMENDAMENTO:

Dopo il comma 16 dell'articolo 4 del decreto legge 31 agosto 2013 n. 101, aggiungere i seguenti commi:

c.17."Il comma 32 dell'articolo 9 della legge 122/2010 non si applica al personale di cui all'articolo 15 del d.lgs. 502/1992".

c.18: "Il comma 1 lettera a) dell'articolo 1 del Decreto del Presidente della Repubblica recante regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i pubblici dipendenti, non si applica al personale del Servizio sanitario Nazionale".

ANAAO ASSOMED - CIMO-ASMD – AAROI-EMAC – FVM – FASSID – CISL MEDICI – FESMED – ANPO-ASCOTI- FIALS MEDICI – SDS SNABI – AUPI – SINAFO –UGL MEDICI

On. Gianpiero D'Alia
Ministro per la Pubblica Amministrazione
e la Semplificazione

Roma 17 settembre 2013
Prot. n. 190/2013/Snrm

Oggetto: richiesta di incontro.

Illustre Sig. Ministro,
con la presente le sottoscritte OO.SS. rappresentative della Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria sono a chiederLe un incontro su alcune questioni correlate alla estensione al 2014 del blocco dei contratti di lavoro e dei trattamenti economici del pubblico impiego e del DL 101/2013, il cui iter di conversione è iniziato in Parlamento.
Il DPCM infatti, mentre dispone la proroga del blocco del CCNL, sulla quale confermiamo la nostra ferma opposizione per i motivi già esplicitati più volte ed ai quali rinviamo, non esclude la possibilità di iniziare la contrattazione sui soli aspetti normativi. Questo però presuppone preliminarmente la definizione di due questioni:

1) La definizione delle aree contrattuali e, per quel che ci riguarda, l'identificazione di una specifica area della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria del SSN, che come Lei ben sa ha una sua specifica peculiarità, riconosciuta anche dal 165/2001 e s.m.i.;
2) Una chiarezza sulla costituzione e la effettiva e concreta possibilità di utilizzo dei fondi contrattuali aziendali per accompagnare la dinamica contrattuale e le innovazioni organizzative necessarie.

Il DL 101, per parte sua, recepisce la specificità del settore rinviando ad un successivo DPCM le modalità di applicazione delle norme di cui all'art. 4, senza però tener conto di alcuni fattori, quali il tetto al turn over nelle regioni con piani di rientro e la presenza di migliaia di contratti "atipici", che allo stato attuale della norma resterebbero esclusi. Inoltre, il rinvio ad un DPCM allunga i tempi di un provvedimento che riguarda principalmente colleghi che lavorano nei servizi di emergenza, dove anche per garantire la sicurezza delle cure, occorre agire in tempi rapidi.

In attesa di un Suo riscontro, inviamo cordiali saluti.

Costantino Troise	ANAAO ASSOMED
Riccardo Cassi	CIMO ASMD
Vincenzo Carpino	AAROI-EMAC
Aldo Grasselli	FVM
Francesco Lucà	FASSID
Biagio Papotto	CISL MEDICI
Carmine Gigli	FESMED
Raffaele Perrone Donnorso	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
Alberto Spanò	SDS SNABI
Mario Sellini	AUPI
Antonio Castorina	SINAFO
Ruggero Di Biagi	UGL MEDICI

Opera "Sante de Sanctis"

Associazione O.N.L.U.S. per la terapia e la riabilitazione di handicap psicofisici
Fondata nel 1898

Roma, 17/09/2013

Verbale

Il 17 Settembre 2013 alle ore 10.00 presso la sede dell'Opera Sante de Sanctis sita in Via Conte Verde, 47 Roma, è tornata a riunirsi nuovamente la Commissione scientifica del Premio De Sanctis 2013, per selezionare i vincitori di quest'anno.
Presenti o stabilmente collegati telefonicamente i professori membri:

- prof. Adriano Ossicini
- prof.ssa Rosa Ferri
- prof. Massimo Grasso
- prof. Leoluca Parisi
- prof. Giulio Cesare Zavattini
- prof. Guido Cimino
- prof. Giovanni Pietro Lombardo
- prof. Rinaldo Perini
- prof. Vittorio de Sanctis

Dopo ampia discussione la Commissione ha selezionato i vincitori del premio per le due sezioni

Per la sezione monografie:

Per quanto riguarda la sezione monografie, dato il grande numero di pubblicazioni inviate e la loro alta qualità scientifica, i commissari hanno dovuto con particolare impegno vagliare attentamente i volumi inviati dalle più importanti case editrici italiane del settore psicologico e psichiatrico che quest'anno hanno partecipato al premio. Considerati dunque la quantità e il livello scientifico dei testi inviati, la Commissione esprime il proprio compiacimento per il rilievo assunto dal Premio De

1

Sanctis che è capace così significativamente di stimolare l'interesse degli autori e degli editori italiani; su questa premessa ha con particolare soddisfazione conferito all'unanimità il premio con le seguenti motivazioni a:

Renata Tambelli
Per il volume: ***Psicologia clinica dell'età evolutiva***
Il Mulino, 2012

Motivazione

Il saggio affronta in modo originale il complesso tema dei modelli e delle strategie di intervento all'interno della prospettiva dell'infant research e della teoria dell'attaccamento ponendosi in modo centrale nella riflessione attuale sulla psicologia clinica dell'età evolutiva.
Viene illustrato in modo omogeneo e coerente come siano cambiati, a partire dalla nascita della psicoterapia infantile nella psicologia dinamica, i modelli di lettura della motivazione e della teoria della psicopatologia nell'infanzia portando sia all'individuazione di una nuova popolazione clinica – il bambino e i suoi genitori – sia ad un cambiamento della logica dell'intervento clinico non più centrato sulla sola mente individuale.
Su tali presupposti vengono delineati con chiarezza e analisi critica i contributi che hanno portato ad una lettura più complessa dello sviluppo infantile e del rapporto di reciproca influenza tra bambini e caregiver così come è emerso dai contributi di Bowlby, Ainsworth, Main, Selma Fraiberg, sino alle letture di Daniel Stern e successivamente Beebe e Lachman, Alicia Lieberman, Fonagy, e Arietta Slade.
Il saggio appare prezioso anche per la presenza di casi clinici che vengono illustrati e approfonditi rispetto ai diversi modelli di intervento clinico.

Per la sezione tesi di laurea:

Opera "Sante de Sanctis"

Associazione O.N.L.U.S. per la terapia e la riabilitazione di handicap psicofisici
Fondata nel 1898

Anche in questa sezione il buon livello dei lavori presentati ha messo a dura prova la Commissione che si compiace del valore delle tesi elaborate dai giovani colleghi a compimento di percorsi formativi evidentemente molto seguiti e accurati. Il premio è stato dunque assegnato ex-aequo a:

Federica Catalfio
Relatore: **prof. G.C. Zavattini**
Correlatore: **prof. C. Neri**
Per l'elaborato: La Sessualità. Studio sulle relazioni di coppia stabili
Anno Accademico 2012-2013

Motivazione

La tesi della dott. Federica CATALFIO affronta un tema di grande interesse e attualità.

La dott.sa CATALFIO si è occupata di studiare la qualità delle relazioni di coppia alla luce del paradigma dell'attaccamento esplorando, in particolare, il ruolo giocato dalla sessualità nei confronti della stabilità della relazione affettiva. Oltre ad un'ampia revisione della letteratura nazionale e internazionale sull'argomento, la tesi presenta i dati di una importante ricerca sperimentale, cui la dott.sa CATALFIO ha partecipato. La ricerca, volta a testare l'ipotesi che alti livelli di soddisfazione sessuale siano correlati ad alti livelli di soddisfazione coniugale, ha coinvolto 270 soggetti di ambo i sessi.

I risultati forniscono indicazioni importanti in grado di ottimizzare e implementare il livello degli interventi psicologici eventualmente necessari per migliorare la qualità della vita delle persone interessate.

La tesi della dott.sa CATALFIO è quindi da considerarsi come un lavoro di ottimo livello, metodologicamente accurato, adeguatamente documentato e ricco di interessanti spunti particolarmente utili per approfondimenti futuri in ambito clinico e di ricerca.

Di Verniere Valeria
Relatore: **prof. G.C. Zavattini**
Correlatore: **prof.ssa Alessandra De Coro**
Per l'elaborato: **La relazione d'attaccamento con la madre e la competenza emotiva in età scolare.**
Anno Accademico 2011-2012

Motivazione

Opera "Sante de Sanctis"

Associazione O.N.L.U.S. per la terapia e la riabilitazione di handicap psicofisici
Fondata nel 1898

L'ipotesi della ricerca illustrata che mette in relazione la rappresentazione della relazione di attaccamento (valutata attraverso il MCAST) al livello di comprensione emotiva (valutato attraverso il TEC) in bambini di età scolare è buona. Ottima è l'analisi della letteratura, la progettazione e realizzazione della ricerca, nonché il commento ai dati. Per questo si giudica anche questa tesi della candidata Di Verniere Valeria come meritevole del Premio.

La giuria ha inoltre deliberato di effettuare la seguente menzione speciale:

Chiara Ferrazza
Relatore: **prof. Maurizio Pompili**
Correlatore: **prof.ssa Paola Carbone**
Per l'elaborato: **TEEN SCREEN PROGRAM: l'identificazione del disagio e del rischio di suicidio nell'adolescenza attraverso l'utilizzo di strumenti di screening.**
Anno Accademico 2012-2013

Motivazione

L'argomento affrontato nella tesi della dott.ssa Chiara FERRAZZA è di grande importanza in quanto l' incidenza dei suicidi nell' ambito di tutte le età è secondo vari studi è circa 12-20 casi per 100.000, quella dei tentati suicidi di 215 casi per 100.000, con alcune variazioni a seconda delle popolazioni. Il rapporto tra suicidi e tentati suicidi è di 1 a 10.
I suicidi tra gli adolescenti rappresentano il 6% di tutti i suicidi. In questa fascia di età rappresentano la 2a e la 3a causa di morte. Studi epidemiologoci effettuati in particolare negli Stati Uniti, suggeriscono che negli ultimi 20 anni l' incidenza di suicidio tra gli adolescenti sia nettamente cresciuta.
Nel suo lavoro di tesi, la dott.ssa Chiara FERRAZZA approfondisce, con competenza e capacità il tema della prevenzione del suicidio, affrontando il tema dello screening del disagio e del rischio di suicidio negli adolescenti con una chiara ed efficace illustrazione delle premesse teoriche, un ottimo l'impianto metodologico ed un utile apparato bibliografico.

Opera "Sante de Sanctis"

Associazione O.N.L.U.S. per la terapia e la riabilitazione di handicap psicofisici
Fondata nel 1898

Di particolare interesse, l'illustrazione dello TEEN SCREEN PROGRAM e dell' esperienza condotta sul campo.

Il lavoro di tesi della dott.ssa Chiara FERRAZZA è documentato e dimostra una particolare capacità e competenza, che rende l'elaborato degno di menzione.

Alle ore 12:00 la riunione viene conclusa dando mandato alla segreteria scientifico-organizzativa del X Premio De Sanctis 2013 di rendere pubblico il risultato.

Presidente
prof. Vittorio de Sanctis

Segretario
prof. Rinaldo Perini

La cerimonia di premiazione si terrà il giorno **Sabato 5 ottobre 2013**

a Parrano (Tr) nell'ambito di un Seminario di studio:

"Genitorialità e modelli dell'intervento clinico nella famiglia"

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA *Serie generale* - n. **129**

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 aprile 2013, n. **62**.

Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87, quinto comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto, in particolare, l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, che prevede l'emanazione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico;

Visto il decreto del Ministro per la funzione pubblica 28 novembre 2000, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 84 del 10 aprile 2001;

Vista l'intesa intervenuta in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella seduta del 7 febbraio 2013;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'Adunanza del 21 febbraio 2013;

Ritenuto di non poter accogliere le seguenti osservazioni contenute nel citato parere del Consiglio di Stato con le quali si chiede: di estendere, all'articolo 2, l'ambito soggettivo di applicazione del presente Codice a tutti i pubblici dipendenti, in considerazione del fatto che l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 1, comma 44, della legge n. 190 del 2012, trova applicazione soltanto ai pubblici dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato contrattualmente; di prevedere, all'articolo 5, la valutazione, da parte dell'amministrazione, della compatibilità dell'adesione o dell'appartenenza del dipendente ad associazioni o ad organizzazioni, in quanto, assolto l'obbligo di comunicazione da parte del dipendente, l'amministrazione non appare legittimata, in via preventiva e generale, a sindacare la scelta associativa; di estendere l'obbligo di informazione di cui all'articolo 6, comma 1, ai rapporti di collaborazione non retribuiti, in considerazione del fatto che la finalità della norma è quella di far emergere solo i rapporti intrattenuti dal dipendente con soggetti esterni che abbiano risvolti di carattere economico; di eliminare, all'articolo 15, comma 2, il passaggio, agli uffici di disciplina, anche delle funzioni dei comitati o uffici etici, in quanto uffici non più previsti dalla vigente normativa;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'8 marzo 2013;

Sulla proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione;

EMANA
il seguente regolamento:

Art. 1.

Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

2. Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 2.

Ambito di applicazione

1. Il presente codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del medesimo decreto.

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le norme contenute nel presente codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'articolo 3 del citato decreto n. 165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

4. Le disposizioni del presente codice si applicano alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano nel rispetto delle attribuzioni derivanti dagli statuti speciali e delle relative norme di attuazione, in materia di organizzazione e contrattazione collettiva del proprio personale, di quello dei loro enti funzionali e di quello degli enti locali del rispettivo territorio.

Art. 3.

Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 4.

Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.

2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.

3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.

4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.

5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.

6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

Art. 5.

Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Art. 6.

Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Art. 7.

Obbligo di astensione

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

Art. 8.

Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

Art. 9.

Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

Art. 10.

Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 11.

Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

Art. 12.

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni

che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.

3. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

4. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.

5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.

Art. 13.

Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-*bis* del decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

Art. 14.

Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonchè nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale.

5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Art. 15.

Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-*bis*, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-*bis* e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-*bis* del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera *d)*, della legge n. 190 del 2012.

5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

6. Le Regioni e gli enti locali, definiscono, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, le linee guida necessarie per l'attuazione dei principi di cui al presente articolo.

7. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 16.

Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento eall'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsiveche possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

Art. 17.

Disposizioni finali e abrogazioni

1. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.

2. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 secondo le medesime modalità previste dal comma 1 del presente articolo.

3. Il decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 28 novembre 2000 recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 84 del 10 aprile 2001, è abrogato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma addì, 16 aprile 2013

NAPOLITANO

MONTI, *Presidente del Consiglio dei Ministri*

PATRONI GRIFFI, *Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione*

Visto, *il Guardasigilli:* SEVERINO

Registrato alla Corte dei conti il 23 maggio 2013
Registro n. 4, foglio n. 300

NOTE

AVVERTENZA:

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto ai sensi dell'art. 10, comma 3, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con d.P.R. 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

Note alle premesse:

— L'art. 87 della Costituzione conferisce, tra l'altro, al Presidente della Repubblica il potere di promulgare le leggi e di emanare i decreti aventi valore di legge ed i regolamenti.

— Si riporta il testo dell'art. 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400:

«Art. 17 *(Regolamenti)*. — 1. Con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, sentito il parere del Consiglio di Stato che deve pronunziarsi entro novanta giorni dalla richiesta, possono essere emanati regolamenti per disciplinare:

a) l'esecuzione delle leggi e dei decreti legislativi, nonché dei regolamenti comunitari;

b) l'attuazione e l'integrazione delle leggi e dei decreti legislativi recanti norme di principio, esclusi quelli relativi a materie riservate alla competenza regionale;

c) le materie in cui manchi la disciplina da parte di leggi o di atti aventi forza di legge, sempre che non si tratti di materie comunque riservate alla legge;

d) l'organizzazione ed il funzionamento delle amministrazioni pubbliche secondo le disposizioni dettate dalla legge;

e) .

2-4-*ter* (*Omissis*).».

— Si riporta il testo dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);

«Art. 54 *(Codice di comportamento)*. — 1. Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

2. Il codice, approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* e consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione.

3. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'art. 55-*quater*, comma 1.

4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico a cui devono aderire gli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia, il codice è adottato dall'organo di autogoverno.

5. Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. Al codice di comportamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3. A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione

6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina.

7. Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi.».

— Si riporta il testo dell'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281:

«Art. 8 *(Conferenza Stato-città ed autonomie locali e Conferenza unificata)*. — 1. La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è unificata per le materie ed i compiti di interesse comune delle regioni, delle province, dei comuni e delle comunità montane, con la Conferenza Stato-regioni.

2. La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è presieduta dal Presidente del Consiglio dei Ministri o, per sua delega, dal Ministro dell'interno o dal Ministro per gli affari regionali nella materia di rispettiva competenza; ne fanno parte altresì il Ministro del tesoro e del bilancio e della programmazione economica, il Ministro delle finanze, il Ministro dei lavori pubblici, il Ministro della sanità, il presidente dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia - ANCI, il presidente dell'Unione province d'Italia - UPI ed il presidente dell'Unione nazionale comuni, comunità ed enti montani - UNCEM. Ne fanno parte inoltre quattordici sindaci designati dall'ANCI e sei presidenti di provincia designati dall'UPI. Dei quattordici sindaci designati dall'ANCI cinque rappresentano le città individuate dall'art. 17 della legge 8 giugno 1990, n. 142. Alle riunioni possono essere invitati altri membri del Governo, nonché rappresentanti di amministrazioni statali, locali o di enti pubblici).

3. La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è convocata almeno ogni tre mesi, e comunque in tutti i casi il presidente ne ravvisi la necessità o qualora ne faccia richiesta il presidente dell'ANCI, dell'UPI o dell'UNCEM.

4. La Conferenza unificata di cui al comma 1 è convocata dal Presidente del Consiglio dei Ministri. Le sedute sono presiedute dal Presidente del Consiglio dei Ministri o, su sua delega, dal Ministro per gli affari regionali o, se tale incarico non è conferito, dal Ministro dell'interno.».

Note all'art. 1:

— Per il testo dell'art. 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, si veda nelle note alle premesse.

Note all'art. 2:

— Si riportano il testo degli articoli 1 e 3 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001:

«Art.1 *(Finalità ed ambito di applicazione)*. — 1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'art. 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:

a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;

b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;

c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

2. Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI.

3. Le disposizioni del presente decreto costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'art. 117 della Costituzione. Le Regioni a statuto ordinario si attengono ad esse tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti. I principi desumibili dall'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, e successive modificazioni, e dall'art. 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni ed integrazioni, costituiscono altresì, per le Regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano, norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica.».

«Art. 3 *(Personale in regime di diritto pubblico)*. — 1. In deroga all'art. 2, commi 2 e 3, rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti: i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e delle Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, nonché i dipendenti degli enti che svolgono la loro attività nelle materie contemplate dall'art. 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 17 luglio 1947, n. 691, e dalle leggi 4 giugno 1985, n. 281, e successive modificazioni ed integrazioni, e 10 ottobre 1990, n. 287.

1-*bis*. In deroga all'art. 2, commi 2 e 3, il rapporto di impiego del personale, anche di livello dirigenziale, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, esclusi il personale volontario previsto dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 2 novembre 2000, n. 362, e il personale volontario di leva, è disciplinato in regime di diritto pubblico secondo autonome disposizioni ordinamentali.

1-*ter*. In deroga all'art. 2, commi 2 e 3, il personale della carriera dirigenziale penitenziaria è disciplinato dal rispettivo ordinamento.

2. Il rapporto di impiego dei professori e dei ricercatori universitari resta disciplinato dalle disposizioni rispettivamente vigenti, in attesa della specifica disciplina che la regoli in modo organico ed in conformità ai principi della autonomia universitaria di cui all'art. 33 della Costituzione ed agli articoli 6 e seguenti della legge 9 maggio 1989, n. 168, e successive modificazioni ed integrazioni, tenuto conto dei principi di cui all'art. 2, comma 1, della legge 23 ottobre 1992, n. 421.».

Note all'art. 13:

— Si riporta il testo dell'art. 19 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001:

«Art. 19 *(Incarichi di funzioni dirigenziali)*. — 1. Ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'art. 2103 del codice civile.

1-*bis*. L'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta.

1-*ter*. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'art. 21, comma 1, secondo periodo.

2. Tutti gli incarichi di funzione dirigenziale nelle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, sono conferiti secondo le disposizioni del presente articolo. Con il provvedimento di conferimento dell'incarico, ovvero con separato provvedimento del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro competente per gli incarichi di cui al comma 3, sono individuati l'oggetto dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto, nonché la durata dell'incarico, che deve essere correlata agli obiettivi prefissati e che, comunque, non può essere inferiore a tre anni né eccedere il termine di cinque anni. La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Gli incarichi sono rinnovabili. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'art. 24. È sempre ammessa la risoluzione consensuale del rapporto. In caso di primo conferimento ad un dirigente della seconda fascia di incarichi di uffici dirigenziali generali o di funzioni equiparate, la durata dell'incarico è pari a tre anni. Resta fermo che per i dipendenti statali titolari di incarichi di funzioni dirigenziali ai sensi del presente articolo, ai fini dell'applicazione dell'art. 43, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni, l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita in relazione all'incarico svolto. Nell'ipotesi prevista dal terzo periodo del presente comma, ai fini della liquidazione del trattamento di fine servizio, comunque denominato, nonché dell'applicazione dell'art. 43, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni, l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita prima del conferimento dell'incarico avente durata inferiore a tre anni.

3. Gli incarichi di Segretario generale di ministeri, gli incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente sono conferiti con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'art. 23 o, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali e nelle percentuali previste dal comma 6.

4. Gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'art. 23 o, in misura non superiore al 70 per cento della relativa dotazione, agli altri dirigenti appartenenti ai medesimi ruoli ovvero, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6. 4-*bis*. I criteri di conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale, conferiti ai sensi del comma 4 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'art. 7.

5. Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale sono conferiti, dal dirigente dell'ufficio di livello dirigenziale generale, ai dirigenti assegnati al suo ufficio ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera *c)*.

5-*bis*. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'art. 23 e del 5 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, anche a dirigenti non appartenenti ai ruoli di cui al medesimo art. 23, purché dipendenti delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, ovvero di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti.

5-*ter*. I criteri di conferimento degli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale, conferiti ai sensi del comma 5 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'art. 7.

6. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'art. 23 e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, a tempo determinato ai soggetti indicati dal presente comma. La durata di tali incarichi, comunque, non può eccedere, per gli incarichi di funzione dirigenziale di cui ai commi 3 e 4, il termine di tre anni, e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale, il termine di cinque anni. Tali incarichi sono conferiti, fornendone esplicita motivazione, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato. Il trattamento economico può essere integrato da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

6-*bis*. Fermo restando il contingente complessivo dei dirigenti di prima o seconda fascia il quoziente derivante dall'applicazione delle percentuali previste dai commi 4, 5-*bis* e 6, è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque.

6-*ter*. Il comma 6 ed il comma 6-*bis* si applicano alle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2.

6-*quater*. Per gli enti locali il numero complessivo degli incarichi a contratto nella dotazione organica dirigenziale, conferibili ai sensi dell'art. 110, comma 1, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, è stabilito nel limite massimo del 10 per cento della dotazione organica della qualifica dirigenziale a tempo indeterminato. Per i comuni con popolazione inferiore o pari a 100.000 abitanti il limite massimo di cui al primo periodo del presente comma è pari al 20 per cento della dotazione organica della qualifica dirigenziale a tempo indeterminato. Per i comuni con popolazione superiore a 100.000 abitanti e inferiore o pari a 250.000 abitanti il limite massimo di cui al primo periodo del presente comma può essere elevato fino al 13 per cento della dotazione organica della qualifica dirigenziale a tempo indeterminato a valere sulle ordinarie facoltà per le assunzioni a tempo indeterminato. Si applica quanto previsto dal comma 6-*bis*. In via transitoria, con provvedimento motivato volto a dimostrare che il rinnovo sia indispensabile per il corretto svolgimento delle funzioni essenziali degli enti, i limiti di cui al presente comma possono essere superati, a valere sulle ordinarie facoltà assunzionali a tempo indeterminato, al fine di rinnovare, per una sola volta, gli incarichi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione e in scadenza entro il 31 dicembre 2012. Contestualmente gli enti adottano atti di programmazione volti ad assicurare, a regime, il rispetto delle percentuali di cui al presente comma.

7.

8. Gli incarichi di funzione dirigenziale di cui al comma 3 cessano decorsi novanta giorni dal voto sulla fiducia al Governo.

9. Degli incarichi di cui ai commi 3 e 4 è data comunicazione al Senato della Repubblica ed alla Camera dei deputati, allegando una scheda relativa ai titoli ed alle esperienze professionali dei soggetti prescelti.

10. I dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, ivi compresi quelli presso i collegi di revisione degli enti pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali.

11. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri nonché per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, la ripartizione delle attribuzioni tra livelli dirigenziali differenti è demandata ai rispettivi ordinamenti.

 (segue a pag. 25)

Assicurazione Responsabilità Civile

Come già anticipato nella nota introduttiva ed esplicativa della Polizza RC gratuita per gli iscritti AUPI, l'entrata in vigore dell'obbligatorietà dovrebbe slittare di 12 mesi ed entrare in vigore ad agosto 2014.
Ancora una volta è opportuno utilizzare il condizionale: DOVREBBE.
Perché? Per diversi motivi:
- perché il Parlamento ha approvato una legge che, tra le altre cose, stabilisce che l'entrata in vigore dell'obbligo di stipulare una Polizza Responsabilità Civile decorre dal mese di agosto 2014;
- perché la proroga di un anno è prevista SOLO per le Professioni Sanitarie mentre per tutti i Professionisti non Sanitari l'obbligatorietà della Polizza RC Professionale è obbligatoria dal mese di agosto 2013;
-perché noi siamo certi, con documenti alla mano, che la Professione di Psicologo è Professione Sanitaria:
a) il Ministero Vigilante sulla nostra Professione è quello della Salute;
b) il Presidente del CNOP fa parte di diritto del Consiglio Superiore di Sanità;
c) il CNOP viene convocato, stabilmente e regolarmente, con tutti gli altri Ordini Professionali Sanitari (medici, veterinari, farmacisti ecc.).
Ma tutto ciò potrebbe essere insufficiente. L'ISTAT, qualche settimana fa, ha compilato l'elenco delle Professioni Sanitarie e ha escluso la Professione di Psicologo. Si tratta evidentemente di un grave errore.
A complicare la questione (ma solo per chi vuole "cavillare" e in Italia purtroppo sono in tanti) è intervenuto il disegno di legge del Ministro Lorenzin, che iscrive, a pieno titolo, la Professione di Psicologo nell'elenco delle Professioni Sanitarie di cui al decreto legislativo del Capo Provvisorio dello Stato, 13 settembre 1946, n. 233. Gli amanti dei cavilli giuridici potrebbero affermare che se c'è bisogno di una legge per inserire la Professione di Psicologo nell'elenco del Decreto Legislativo di cui sopra, di fatto vuol dire che nell'elenco non ci siamo ancora. E se non siamo nell'elenco delle Professioni Sanitarie la proroga dell'entrata in vigore della Polizza RC Professionale (agosto 2014) non si applicherebbe agli Psicologi.
Noi siamo certi che la situazione non è questa, ma non possiamo escludere che qualcuno possa/voglia (malevolmente) interpretare l'attuale situazione normativa.
Di certo le Assicurazioni e gli Avvocati non ci farebbero sconti.
In realtà, il disegno di legge del Ministro della Salute completa un iter iniziato già diversi anni or sono, quando una legge dello Stato stabilì che l'Alta Vigilanza sulla nostra Professione transitasse dal Ministero della Giustizia al Ministero della Salute. Non tener conto di questi fatti sarebbe davvero grave e illogico. Ma l'esperienza ci dice che è meglio essere pronti per contrastare questi tentativi.
Che cosa fare?
L'AUPI ha risolto egregiamente il problema eliminandolo alla radice. Che l'obbligatorietà della copertura assicurativa entri in vigore ad agosto 2014 o sia già entrata in vigore nello scorso mese di agosto, nulla cambia per gli iscritti AUPI.
Gli iscritti AUPI, tutti i nostri iscritti, sono coperti dalla polizza che l'AUPI ha stipulato e che è attiva dal 31 maggio 2013.

Un Appello

La copertura assicurativa gratuita per gli iscritti AUPI, i Servizi, gratuiti, di Consulenza Previdenziale, Contrattuale e Fiscale devono essere pubblicizzati a fatti conoscere anche alle colleghe e ai colleghi che non sono iscritti.
Dobbiamo pubblicizzarli e spiegarli ai colleghi dipendenti, ma penso anche ai tanti tirocinanti che frequentano i nostri Servizi.
Far conoscere le nostre iniziative significa fare proselitismo, ma soprattutto significa far conoscere l'AUPI, la nostra storia, il nostro impegno ultratrentennale per lo sviluppo della Professione.

ALERT Polizza RC

Ad oggi molti iscritti non hanno ancora fatto pervenire agli uffici di Roma la scheda raccolta dati reperibile sul sito **www.aupi.it**
La compilazione e l'invio può essere effettuato direttamente on line oppure si può stampare la scheda e inviarla agli uffici di Roma.
La mancata compilazione della scheda e l'invio della stessa agli uffici di Roma, fa diventare INESIGIBILE la Polizza Assicurativa.
In caso di sinistro l'Assicurazione non considera valida la copertura se non è stata inviata la scheda per la raccolta dei dati.

ASSICURAZIONE DI RESPONSABILITA' CIVILE PROFESSIONALE

MODULO ISCRIZIONE

ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DELLA SCHEDA ANAGRAFICA

Gentile Collega,

La compilazione della **SCHEDA ANAGRAFICA è condizione della esigibilità della Polizza.**

Per questo Ti chiediamo di compilare la SCHEDA ANAGRAFICA in ogni sua parte e di sottoscrivere l'INFORMATIVA E DICHIARAZIONE DI CONSENSO.

La SCHEDA ANAGRAFICA e l'INFORMATIVA E DICHIARAZIONE DI CONSENSO che trovi come inserto in questo numero di PSYCHOLOGOS debbono essere inviate agli uffici AUPI al seguente indirizzo: via Arenula, 16 - 00186 Roma

ALTRE MODALITÀ DI COMPILAZIONE ED INVIO

È possibile inviare la SCHEDA ANAGRAFICA e l'INFORMATIVA E DICHIARAZIONE DI CONSENSO compilate al seguente numero FAX degli uffici AUPI 0668803822

È possibile compilare e inviare on line la SCHEDA ANAGRAFICA direttamente dal sito www.aupi.it. In questo caso l'INFORMATIVA E DICHIARAZIONE DI CONSENSO firmata viene inviata al seguente numero FAX degli uffici AUPI 0668803822

Condizioni che rendono la Polizza NON PIU' ESIGIBILE

1. **mancata compilazione della SCHEDA ANAGRAFICA e dell'INFORMATIVA E DICHIARAZIONE DI CONSENSO;**
2. **mancato invio agli uffici AUPI della SCHEDA ANAGRAFICA e dell'INFORMATIVA E DICHIARAZIONE DI CONSENSO;**
3. **una comunicazione non COMPLETA e/o anche parzialmente NON VERITIERA dei dati richiesti dalla SCHEDA ANAGRAFICA.**

AUPI
Associazione
Unitaria
Psicologi
Italiani

SCHEDA ANAGRAFICA

ASSICURAZIONE DI RESPONSABILITA' CIVILE PROFESSIONALE

*COGNOME *NOME *SESSO M F

RESIDENZA

*VIA

*C.A.P. *CITTÀ *PROVINCIA

* REGIONE *TELEFONO

* CELLULARE *EMAIL

*DATA DI NASCITA ___/___/_____ *CODICE FISCALE *STATO CIVILE

*DATA ISCRIZIONE ALL'ORDINE ___/___/_____ *N° ISCRIZIONE ORDINE *ORDINE REGIONE

*PARTIITA IVA SI NO *DATA ISCRIZIONE ___/___/_____

DATI INDIRIZZO LAVORO

*VIA

*C.A.P. *CITTÀ *PROVINCIA

*REGIONE

*ATTIVITÀ (è possibile annerire più di una casella)

LIBERO PROFESSIONISTA DIPENDENTE CONVENZIONATO

***Libero professionista:** STUDIO STUDIO ASSOCIATO STUDIO ASSOCIATO DIVERSO DA PSICOLOGO

***Dipendente o convenzionato:** DENOMINAZIONE AZIENDA

DENOMINAZIONE SERVIZIO DI APPARTENENZA

*FASCIA DI REDDITO

DA 0 A 15.000 EURO DA 15.001 A 30.000 EURO OLTRE 30.000 EURO

*CONTESTO LAVORATIVO NEL QUALE ESERCITA COME PSICOLOGO
(è possibile annerire più di una casella)

MINORI
ADULTI
CONSULTORIO FAMILIARE
DIPARTIMENTO DI SALUTE MENTALE
SERVIZIO DIPENDENZE PATOLOGICHE
NEUROPSICOLOGIA
ECONOMIA
AREA DELLA PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI
AREA PSICOLOGIA GIURIDICA/FORENSE (CTU, CTP, GIUDICE ONORARIO, ECC.)
AREA PSICOLOGIA MILITARE
AREA PSICOLOGIA PENITENZIARIA
AREA PSICOLOGIA DELLO SPORT
AREA PSICOLOGIA SCOLASTICA
AREA PSICOLOGIA CLINICA
AREA PSICOLOGIA OSPEDALIERA

*** Campi obbligatori**

- AREA PSICOLOGIA DELLA SALUTE
- AREA NEUROPSICOLOGIA E RIABILITAZIONE COGNITIVA
- AREA PSICOLOGIA DI COMUNITÀ
- AREA PSICOLOGIA VIARIA
- AREA PSICOLOGIA DELL'EMERGENZA
- AREA PSICOLOGIA SOCIALE
- AREA PSICOLOGIA SPERIMENTALE
- AREA PSICOLOGIA DEL MARKETING
- AREA PSICOLOGIA DEL TURISMO
- AREA PSICOLOGIA DELLA RELIGIONE
- AREA PSICOLOGIA DELLA FORMAZIONE ED ORIENTAMENTO PROFESSIONALE
- AREA PSICOLOGIA ERGONOMICA
- AREA PSICOLOGIA POLITICA
- AREA PSICOLOGIA ETNICA
- AREA PSICOLOGIA DELLE MASSE
- AREA PSICOLOGIA DELL'INVECCHIAMENTO
- SESSUOLOGIA
- AREA PSICOLOGIA DELL'ARTE
- AREA PSICOLOGIA DEL TRAFFICO
- ALTRO (SPECIFICARE)

*TITOLI ACCADEMICI POSSEDUTI
(è possibile annerire più di una casella)

- LAUREA TRIENNALE
- LAUREA SPECIALISTICA
- SPECIALIZZAZIONE
- DOTTORATO DI RICERCA
- MASTER
- CORSO DI PERFEZIONAMENTO
- ALTRO (SPECIFICARE)

*FORMAZIONE POST-UNIVERSITARIA CONSEGUITA
(è possibile annerire più di una casella)

- SPECIALIZZAZIONE UNIVERSITARIA
- PSICOTERAPIA
- MASTER
- CORSO DI PERFEZIONAMENTO
- ALTRO (SPECIFICARE)

*SPECIALIZZAZIONE

- CONSEGUITA
- IN CORSO
- NESSUNA SPECIALIZZAZIONE

Tipo di specializzazione: (è possibile annerire più di una casella)

- "LO SPAZIO PSICOANALITICO"
- A.C.O.F. – SCUOLA DI PSICOTERAPIA INTEGRATA E DI COMUNITÀ
- A.I.P.A.
- A.I.P.P.I – SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA PSICOANALITICA PER BAMBINI, ADOLESCENTI E FAMIGLIE
- A.I.S.P.T. – ASSOCIAZIONE ITALIANA PER LA SAND PLAY THERAPY
- A.M.I.S.I. – SCUOLA ITALIANA DI IPNOSI CLINICA E SPERIMENTALE E PSICOTERAPICA IPNOTICA
- A.N.SVI. ACCADEMIA DI NEUROPSICOLOGIA DELLO SVILUPPO
- A.PS.I.A. – ASSOCIAZIONE IN PSICOTERAPIA DELL'INFANZIA E DELL'ADOLESCENZA
- A.S.A.R.N.I.A.
- A.S.CO.C. – ACCADEMIA DI SCIENZE COGNITIVO COMPORTAMENTALI CALABRESE
- A.S.I.P.S.E. - ASSOCIAZIONE PER LO STUDIO E L'INSEGNAMENTO PSICO-SOCIO EDUCATIVO SCUOLA DI FORMAZIONE IN PSICOTERAPIA COMPORTAMENTALE E COGNITIVA
- A.S.P.I.C. - ISTITUTO PER LA FORMAZIONE DI PSICOTERAPEUTI
- ACCADEMIA DI PSICOTERAPIA DELLA FAMIGLIA
- ACCADEMIA DI SCIENZE COMPORTAMENTALI E COGNITIVE
- ALETEIA – ISTITUTO SUPERIORE PER LE SCIENZE COGNITIVE
- AREA G – SCUOLA DI PSICOTERAPIA AD ORIENTAMENTO PSICOANALITICO PER ADOLESCENTI E ADULTI
- ARIRI – ASSOCIAZIONE RICERCHE-INTERVENTI SUI RAPPORTI INTERPERSONALI
- ASNESIPSIA
- ASSOCIAZIONE CULTURALE IBTG – SCUOLA GESTALT
- ASSOCIAZIONE DI PSICOLOGIA COGNITIVA
- ASSOCIAZIONE FIORENTINA DI PSICOTERAPIA PSICOANALITICA
- ASSOCIAZIONE ITALIANA DI PSICOANALISI - A.I.P.SI
- ASSOCIAZIONE PER LA RICERCA IN PSICOTERAPIA COGNITIVO - INTERPERSONALE (ARPCI)
- ASSOCIAZIONE PER LO SVILUPPO DELLE SCIENZE NEUROPSICHIATRICHE- A.S.N.E.A.
- ASSOCIAZIONE ROMANA PER LA PSICOTERAPIA DELL'ADOLESCENZA
- ASSOCIAZIONE SCUOLA DI PSICOTERAPIA COGNITIVA
- ASSOCIAZIONE TERAPIA RELAZIONALE INTEGRATA – ITRI
- C.I.PS.PS.I.A. – CENTRO ITALIANO DI PSICOTERAPIA PSICOANALITICA PER L'INFANZIA E L'ADOLESCENZA
- C.I.R.I.S.U. CENTRO INTERDISCIPLINARE DI RICERCA E DI INTERVENTO SUI SISTEMI UMANI
- C.O.I.R.A.G.
- C.S.T.G. CENTRO STUDI DI TERAPIA GESTALT ED ESPERENZIALE
- CENTRO "PAUL LEMOINE"
- CENTRO DI PSICOLOGIA CLINICA

*** Campi obbligatori**

- CENTRO DI PSICOLOGIA E ANALISI TRANSAZIONALE
- CENTRO DI TERAPIA STRATEGICA
- CENTRO GESTALT – SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA GESTALTICA INTEGRATA
- CENTRO MILANESE DI TERAPIA DELLA FAMIGLIA
- CENTRO PER LA RICERCA IN PSICOTERAPIA
- CENTRO STUDI DI TERAPIA FAMILIARE E RELAZIONALE
- CENTRO STUDI ETEROPOIESI
- CENTRO STUDI PSICOSOMATICA
- CENTRO STUDI RELAZIONALE MEDITERRANEO (C.S.R.M.)
- CENTRO TERAPIA COGNITIVA - SCUOLA DI PSICOTERAPIA COGNITIVA
- CERP – SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA AD INDIRIZZO PSICOANALITICO
- CESIPC – CENTRO STUDI DI PSICOTERAPIA COGNITIVA
- CIPA – CENTRO ITALIANO DI PSICOLOGIA ANALITICA
- CISSPAT – CENTRO ITALIANO STUDIO SVILUPPO PSICOTERAPIA A BREVE TERMINE
- CORSO QUADRIENNALE DI PSICOTERAPIA UMANISTICA ESISTENZIALE
- CPD – CENTRO PSICOLOGIA DINAMICA
- ECOPSYS – SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA DELLA FAMIGLIA
- HUMAN RESEARCH INSTITUTE
- I.A.C.P. - ISTITUTO DELL'APPROCCIO CENTRATO SULLA PERSONA
- I.E.F. CO.S.T.RE. ISTITUTO EUROPEO DI FORMAZIONE CONSULENZA SISTEMICA E TERAPIA RELAZIONALE
- I.G.A.T. ISTITUTO DI PSICOTERAPIA DELLA GESTALT E DI ANALISI TRANSAZIONALE
- I.P.A.A.E. – ISTITUTO DI PSICOTERAPIA ANALITICA E DI ANTROPOLOGIA ESISTENZIALE
- I.P.P. – ISTITUTO DI PSICOTERAPIA PSICOANALITICA
- I.T.C. – ISTITUTO DI TERAPIA COGNITIVA E COMPORTAMENTALE
- IFREP – SCUOLA SUPERIORE IN PSICOLOGIA CLINICA
- IKOS-AGEFORM SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE QUADRIENNALE IN PSICOTERAPIA PNLT
- IL RUOLO TERAPEUTICO DI GENOVA
- INSTITUTE OF CONSTRUCTIVIST PSYCHOLOGY
- IRIS – INSEGNAMENTO E RICERCA INDIVIDUO E SISTEMI
- IRPA - ISTITUTO DI RICERCA DI PSICOANALISI APPLICATA
- ISIPSE' – SCUOLA DI PSICOTERAPIA IN PSICOLOGIA PSICOANALITICA DEL SÉ E PSICOANALISI RELAZIONALE
- ISPPREF ISTITUTO DI PSICOLOGIA E PSICOTERAPIA RELAZIONALE E FAMILIARE
- ISTEBA – ISTITUTO PER LO STUDIO E LA TERAPIA PSICOANALITICA DEI BAMBINI
- ISTITUTO "GESTALT FIRENZE"
- ISTITUTO A.T. BECK – CORSO QUADRIENNALE DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA COGNITIVO-COMPORTAMENTALE
- ISTITUTO BERNA
- ISTITUTO DEDALUS – SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA
- ISTITUTO DI ANALISI IMMAGINATIVA – SCUOLA SUPERIORE DI FORMAZIONE IN PSICOTERAPIA S.A.S.
- ISTITUTO DI FORMAZIONE IN ANALISI TRANSAZIONALE – AUXIMON
- ISTITUTO DI GESTALT – HCC
- ISTITUTO DI GESTALT THERAPY HCC
- ISTITUTO DI ORTO FONOLOGIA
- ISTITUTO DI PSICOLOGIA CLINICA DI ROCCA-STENDORO
- ISTITUTO DI PSICOLOGIA COGNITIVA POST-RAZIONALISTA – IPRA
- ISTITUTO DI PSICOLOGIA PSICOANALITICA
- ISTITUTO DI PSICOTERAPIA ANALITICA
- ISTITUTO DI PSICOTERAPIA ANEB
- ISTITUTO DI PSICOTERAPIA ATANOR
- ISTITUTO DI PSICOTERAPIA ESPRESSIVA: PSICOTERAPIE INTEGRATE ALL'ARTE TERAPIA E ALLA DANZA MOVIMENTO TERAPIA
- ISTITUTO DI PSICOTERAPIA FAMILIARE E RELAZIONALE S.R.L.
- ISTITUTO DI PSICOTERAPIA INTEGRATA
- ISTITUTO DI PSICOTERAPIA PSICOANALITICA – "LUCIANO LEPPO"
- ISTITUTO DI PSICOTERAPIA PSICOANALITICA MARCO LEVI BIANCHINI – SERGIO DE RISIO
- ISTITUTO DI PSICOTERAPIA PSICOUMANITAS
- ISTITUTO DI PSICOTERAPIA RELAZIONALE - I.P.R.
- ISTITUTO DI RICERCA CLINICA IN PSICOSOMATICA – PSICOANALITICA ARMINDA ABERASTURY
- ISTITUTO DI TERAPIA FAMILIARE
- ISTITUTO DI TERAPIA RELAZIONALE – SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN TERAPIA FAMILIARE SISTEMICO- RELAZIONALE
- ISTITUTO ERICH FROMM DI PSICOANALISI NEOFREUDIANA
- ISTITUTO EUROPEO DI TERAPIA SISTEMICO RELAZIONALE – E.I.S.T.
- ISTITUTO FREUDIANO PER LA CLINICA, LA TERAPIA E LA SCIENZA
- ISTITUTO GESTALT DI PUGLIA
- ISTITUTO GESTALT E BODY WORK
- ISTITUTO GESTALT TRIESTE
- ISTITUTO IREP – ISTITUTO DI RICERCHE EUROPEE IN PSICOTERAPIA PSICOANALITICA
- ISTITUTO ITALIANO DI FORMAZIONE IN ANALISI BIOENERGETICA
- ISTITUTO ITALIANO DI PSICOANALISI DI GRUPPO
- ISTITUTO ITALIANO DI PSICOTERAPIA "FONDAZIONE FRANCESCO BONACCORSI"
- ISTITUTO ITALIANO DI PSICOTERAPIA RELAZIONALE
- ISTITUTO MILLER – SCUOLA DI PSICOLOGIA E TERAPIA COGNITIVO COMPORTAMENTALE
- ISTITUTO MODENESE DI PSICOTERAPIA SISTEMICA E RELAZIONALE I.S.C.R.A.
- ISTITUTO MOSAICO PSICOLOGIE
- ISTITUTO NAZIONALE DEL TRAINING DELLA SOCIETÀ PSICOANALITICA ITALIANA
- ISTITUTO PER LA CLINICA DEI LEGAMI SOCIALI – I.C.L.E.S.
- ISTITUTO PER LE SCIENZE PSICOLOGICHE E LA PSICOTERAPIA SISTEMATICA CESAD– CENTRO STUDI PER L'ANALISI DIALETTICA
- ISTITUTO PER LO PSICODRAMMA A ORIENTAMENTO DINAMICO
- ISTITUTO PER LO STUDIO DELLE PSICOTERAPIE S.R.L. – ISP S.R.L. SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIE BREVI AD APPROCCIO STRATEGICO
- ISTITUTO PER LO STUDIO E LA RICERCA SUI DISTURBI PSICHICI ISERDIF
- ISTITUTO ROMANO DI PSICOTERAPIA PSICODINAMICA INTEGRATA (IRPPI)
- ISTITUTO S. CHIARA
- ISTITUTO SKINNER FORMAZIONE E RICERCA
- ISTITUTO TORINESE DI ANALISI TRANSAZIONALE E GESTALT
- ISTITUTO TRANSCULTURALE PER LA SALUTE FONDAZIONE CECCHINI PACE
- ISTITUTO VENETO DI TERAPIA FAMILIARE
- ISTITUTO WALDEN LABORATORIO DI SCIENZE COMPORTAMENTALI - ASSOCIAZIONE ITALIANA DI PSICOLOGIA E TERAPIA COGNITIVO COMPORTAMENTALE
- ISTITUTO WATSON
- ITER – SCUOLA QUADRIENNALE DI SPECIALIZZAZIONE ALLA PSICOTERAPIA DI GRUPPO
- ITFS – ISTITUTO DI TERAPIA FAMILIARE DI SIENA
- L.I.S.T.A. – LIBERA SCUOLA DI TERAPIA ANALITICA
- LABORATORIO FREUDIANO PER LA FORMAZIONE DEGLI PSICOTERAPEUTI
- NEA ZETESIS – SCUOLA QUADRIENNALE DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA DELLA GESTALT
- NEUROPSICOLOGIA
- NOUS -SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA COGNITIVA- COSTRUTTIVISTA

*** Campi obbligatori**

- PPSISCO – PSICOTERAPIA PSICODINAMICA AD ORIENTAMENTO SOCIO COSTRUTTIVISTA
- PSICOLOGIA CLINICA
- PSICOLOGIA DEL CICLO DI VITA
- PSICOLOGIA DELLA SALUTE
- PSICOTERAPIA COGNITIVA E RICERCA
- PSICOTERAPIA COGNITIVO-COMPORTAMENTALE DELL'ADULTO E DELL'ETÀ EVOLUTIVA - TRAINING SCHOOL
- PSICOTERAPIA, INTERVENTO SUL DISAGIO IN AMBITO ORGANIZZATIVO E VALORIZZAZIONE DELLA PERSONA
- S.A.I.G.A. – SCUOLA DI INDIVIDUAL PSICOLOGIA PER PSICOTERAPEUTI
- S.I.A.B. – SOCIETÀ ITALIANA DI ANALISI BIOENERGETICA
- S.I.F. – SOCIETÀ ITALIANA DI PSICOTERAPIA FUNZIONALE – SCUOLA EUROPEA DI FORMAZIONE IN PSICOTERAPIA FUNZIONALE CORPOREA
- S.I.P.P. – SOCIETÀ ITALIANA DI PSICOTERAPIA PSICOANALITICA
- S.I.S.P.I. – SCUOLA INTERNAZIONALE DI SPECIALIZZAZIONE CON LA PROCEDURA IMMAGINATIVA
- SCUOLA ADLERIANA DI PSICOTERAPIA
- SCUOLA ADLERIANA DI PSICOTERAPIA DELL'ISTITUTO ALFRED ADLER DI MILANO
- SCUOLA BOLOGNESE DI PSICOTERAPIA COGNITIVA
- SCUOLA COGNITIVA DI FIRENZE
- SCUOLA DI FORMAZIONE DELLA SOCIETÀ ITALIANA GESTALT
- SCUOLA DI FORMAZIONE DI PSICOTERAPIA AD INDIRIZZO DINAMICO
- SCUOLA DI FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO IN PSICOTERAPIA – ISTITUTO DI PSICOTERAPIA DEL BAMBINO E DELL'ADOLESCENTE
- SCUOLA DI FORMAZIONE IN PSICOTERAPIA AD INDIRIZZO PSICOSOMATICO ISTITUTO "RIZA" – MEDICINA PSICOSOMATICA
- SCUOLA DI FORMAZIONE IN PSICOTERAPIA SISTEMICA FAMILIARE E RELAZIONALE - NAVEN
- SCUOLA DI FORMAZIONE IN PSICOTERAPIA TRANS PERSONALE
- SCUOLA DI FORMAZIONE PSICOANALITICA
- SCUOLA DI FORMAZIONE PSICOSOMATICA DELL'OSPEDALE "CRISTO RE"
- SCUOLA DI PSICOTERAPIA ANALITICA AION
- SCUOLA DI PSICOTERAPIA COGNITIVA
- SCUOLA DI PSICOTERAPIA COGNITIVA ATC – ASSOCIAZIONE DI TERAPIA COGNITIVA
- SCUOLA DI PSICOTERAPIA COGNITIVA DELL'INFANZIA E DELL'ADOLESCENZA – ATTACCAMENTO E SVILUPPO
- SCUOLA DI PSICOTERAPIA COMPARATA - S.P.C.
- SCUOLA DI PSICOTERAPIA DELL'ADOLESCENZA E DELL'ETÀ GIOVANILE A INDIRIZZO PSICODINAMICO
- SCUOLA DI PSICOTERAPIA DINAMICA BREVE
- SCUOLA DI PSICOTERAPIA INTEGRATA E MUSICOTERAPIA
- SCUOLA DI PSICOTERAPIA ISTITUZIONALE
- SCUOLA DI PSICOTERAPIA MARA SELVINI PALAZZOLI
- SCUOLA DI PSICOTERAPIA PSICOANALITICA
- SCUOLA DI PSICOTERAPIA PSICOANALITICA – S.P.P.
- SCUOLA DI PSICOTERAPIA PSICOANALITICA ESISTENZIALE "GAETANO BENEDETTI"
- SCUOLA DI PSICOTERAPIA PSICOANALITICO-FENOMENOLOGICA
- SCUOLA DI PSICOTERAPIA PSISCOSINTETICA ED IPNOSI ERICKSONIANA – H. BERNHEIM
- SCUOLA DI PSICOTERAPIA STRATEGICA INTEGRATA SERAPHICUM
- SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA A INDIRIZZO ANALITICO TRANSAZIONALE "PERFORMAT"
- SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA AD INDIRIZZO ANALITICO TRANSAZIONALE AD ORIENTAMENTO PSICODINAMICO
- SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA CENTRO BERNE
- SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA COGNITIVO INTERPERSONALE
- SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA CONVERSAZIONALE
- SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA DELLO SVILUPPO E ADOLESCENZA
- SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA INTERATTIVO-COGNITIVA
- SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA PSICOANALITICA BREVE
- SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA RELAZIONALE
- SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA SISTEMICA INTEGRATA
- SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA SISTEMICO-RELAZIONALE
- SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA SPECIALISTICA PER LO SVILUPPO E L'ADOLESCENZA "HUMANITAS"
- SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA TRANSAZIONALE
- SCUOLA INTERNAZIONALE DI PSICOTERAPIA NEL SETTING ISTITUZIONALE - S.I.P.S.I.
- SCUOLA ITALIANA DI ANALISI REICHIANA
- SCUOLA ITALIANA DI IPNOSI E PSICOTERAPIA ERICKSONIANA
- SCUOLA ITALIANA DI PSICOTERAPIA PER LE TECNICHE IMMAGINATIVE DI ANALISI E RISTRUTTURAZIONE DEL PROFONDO (I.T.P.)
- SCUOLA LOMBARDA DI PSICOTERAPIA - SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA A INDIRIZZO COGNITIVO-NEUROPSICOLOGICO
- SCUOLA QUADRIENNALE DI FORMAZIONE IN PSICOTERAPIA INTEGRATA
- SCUOLA QUADRIENNALE DI PSICOTERAPIA AD INDIRIZZO MICO RELAZIONALE ED ORIENTAMENTO "ETNO-SISTEMICO-NARRATIVO"
- SCUOLA QUADRIENNALE DI PSICOTERAPIA PSICOANALITICA PER BAMBINI ADOLESCENTI E FAMIGLIE, MODELLO TAVISTOCK
- SCUOLA QUADRIENNALE DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA UMANISTICA
- SCUOLA ROMANA DI PSICOLOGIA CLINICA
- SCUOLA ROMANA DI PSICOTERAPIA FAMILIARE
- SCUOLA SPERIMENTALE PER LA FORMAZIONE ALLA PSICOTERAPIA E ALLA RICERCA NEL CAMPO DELLE SCIENZE UMANE APPLICATE
- SCUOLA SUPERIORE DI ANALISI TRANSAZIONALE "SEMINARI ROMANI DI ANALISI TRANSAZIONALE"
- SCUOLA SUPERIORE DI PSICOTERAPIA BIONOMICA FORMIST
- SIPRE – SOCIETÀ ITALIANA DI PSICOANALISI DELLA RELAZIONE
- SIPT – SCUOLA DI PSICOTERAPIA PSICOSINTETICA
- SIRPIDI - SCUOLA INTERNAZIONALE RICERCA E FORMAZIONE IN PSICOLOGIA CLINICA E PSICOTERAPIA PSICOANALITICA
- SMIAB – SOCIETÀ MEDICA ITALIANA DI SELF-ANALISI BIOENERGETICA
- SMIPI – SOCIETÀ MEDICA ITALIANA DI PSICOTERAPIA ED IPNOSI
- SOCIETÀ GRUPPO ANALITICA ITALIANA S.G.A.I. - SCUOLA DI FORMAZIONE DI PSICOTERAPIA GRUPPO-ANALITICA
- SOCIETÀ ITALIANA DI BIOSISTEMICA
- SPIGA – SOCIETA' DI PSICOANALISI INTERPERSONALE E GRUPPO-ANALISI
- SPS STUDIO DI PSICOSOCIOLOGIA S.R.L.
- SSPIG – SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOTERAPIA INTERPERSONALE E DI GRUPPO
- STUDI COGNITIVI
- STUDIO DI PSICODRAMMA
- TELOS – ASSOCIAZIONE ITALIANA DI PSICOTERAPIA COMUNICATIVA
- TOLMAN – LABORATORIO DI SCIENZE COGNITIVO-COMPORTAMENTALI
- VALUTAZIONE PSICOLOGICA E CONSULENZA (COUNSELLING)

*** Campi obbligatori**

*COMPETENZE PROFESSIONALI (è possibile annerire più di una casella)

- CONSULENZA E/O SOSTEGNO DI GRUPPO
- COLLOQUIO PSICOLOGICO CLINICO INDIVIDUALE/FAMILIARE O DI COPPIA
- ANALISI, DEFINIZIONE E STESURA DI RELAZIONE PSICOLOGICO-CLINICA
- SUPERVISIONE PSICODIAGNOSTICA E/O CLINICA INDIVIDUALE E/O DI GRUPPO
- ESAME PSICODIAGNOSTICO INDIVIDUALE, FAMILIARE O DI COPPIA
- SOMMINISTRAZIONE, RILEVAZIONE E CERTIFICAZIONE PSICODIAGNOSTICA
- VALUTAZIONE NEUROPSICOLOGICA - INCLUDE PROFILO PSICOFISIOLOGICO
- DIAGNOSI FUNZIONALE, ELABORAZIONE DEL PIANO EDUCATIVO INDIVIDUALIZZATO
- DEFINIZIONE E STESURA DI PROGRAMMA DI RIABILITAZIONE DI SPECIFICI DEFICIT E DI RIEDUCAZIONE FUNZIONALE DI SPECIFICI PROCESSI O ABILITÀ COGNITIVE
- DEFINIZIONE E STESURA DI UN PROGRAMMA DI RIABILITAZIONE DEL COMPORTAMENTO PSICO-SOCIALE, DI TERAPIA RICREAZIONALE, TERAPIA DEL GIOCO, TERAPIA VOCAZIONALE E OCCUPAZIONALE
- RIEDUCAZIONE FUNZIONALE DI SPECIFICI PROCESSI O ABILITÀ COGNITIVE E PSICOMOTORIE
- TECNICHE ESPRESSIVE DI GRUPPO CON FINALITÀ TERAPEUTICO-RIABILITATIVE INDIVIDUALI E/O DI GRUPPO
- PSICOTERAPIA INDIVIDUALE, DI GRUPPO, DI COPPIA O FAMILIARE
- ASSESSMENT CENTER, SELEZIONE DEL PERSONALE
- ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO E PROGRAMMAZIONE DI CORSO DI FORMAZIONE E/O DI AGGIORNAMENTO
- VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE
- CONSULENZA DI ORIENTAMENTO SCOLASTICO INDIVIDUALE, PER CLASSI, RIVOLTA A RAGAZZI, GENITORI E/O INSEGNANTI
- CONSULENZA/FORMAZIONE PSICOLOGICA PER INSEGNANTI, EDUCATORI O GENITORI
- CONSULENZE PSICOLOGICO-EDUCATIVE PER CONTO DI ENTI PUBBLICI O PRIVATI
- ESAME PSICOATTITUDINALE IN RELAZIONE A UNA SCELTA PROFESSIONALE
- ORGANIZZAZIONE E CONDUZIONE DI FOCUS GROUP
- ANALISI/STESURA DI PROFILO/RELAZIONE PSICOLOGICA DI COMUNITÀ
- ANALISI ORGANIZZATIVA DI ISTITUZIONI, GRUPPI, ASSOCIAZIONI E COMUNITÀ
- CORSO DI SENSIBILIZZAZIONE E DI INFORMAZIONE SUI CORRETTI STILI DI VITA
- EDUCAZIONE SESSUALE, GESTIONE DELLO STRESS, BIOFEEDBACK TRAINING, TRAINING ANTIFUMO
- INDAGINI PER INDIVIDUAZIONE PRECOCE/PREVENZIONE DI SITUAZIONI A RISCHIO DI PSICOPATOLOGIA
- ASSISTENZA PSICOLOGICA PER SPORT INDIVIDUALI E DI GRUPPO
- PREPARAZIONE MENTALE ALLE GARE PER SINGOLO ATLETA E/O SOCIOANALISI DI GRUPPI SPORTIVI
- STRATEGIE DI COPING E LA RESILIENZA
- PSICOLOGIA FORENSE
- CRIMINOLOGIA
- ALTRO (SPECIFICARE)

*ATTIVITÀ DI:
(è possibile annerire più di una casella)

- CTU
- CTP
- NESSUNA DELLE PRECEDENTI

*ATTIVITÀ DI DOCENZA

SI NO

Docenza: (è possibile annerire più di una casella)

- CORSO TRIENNALE UNIVERSITARIO
- SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE
- CORSO DI FORMAZIONE
- CORSO SPECIALISTICO
- MASTER

Tipologia di docenza: (è possibile annerire più di una casella)

- FORMAZIONE RESIDENZIALE
- FORMAZIONE A DISTANZA
- FORMAZIONE SUL CAMPO

*** Campi obbligatori**

*ALTRI INTERESSI PROFESSIONALI
(è possibile annerire più di una casella)

- DIAGNOSI E VALUTAZIONE PSICOLOGICA
- VALUTAZIONE DELLE PROCESSUALITÀ PSICOTERAPEUTICHE
- FORMAZIONE PRATICA SU ATTIVITÀ CLINICHE
- ANALISI DELLA DOMANDA
- ETICA E DEONTOLOGIA PROFESSIONALE
- BILANCIO DI COMPETENZE
- FORMAZIONE PRATICA SU CONDIZIONI AMBIENTALI DI LAVORO
- PREVENZIONE
- PROGRAMMAZIONE, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO
- VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DELLE SCELTE E DELL'EFFICACIA DEI PROCESSI OPERATIVI
- COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITÀ E COSTRUZIONE DEL CONSENSO
- ASPETTI GIURIDICO-AMMINISTRATIVI IN AMBITO SANITARIO
- CREAZIONE DI SERVIZI DI ASSISTENZA E CONSULENZA TECNICA
- COMUNICAZIONE INTERCULTURALE
- COMUNICAZIONE INTERPERSONALE VERSO PAZIENTE/COLLEGA/PARENTI DEL PAZIENTE
- MEDIAZIONE E NEGOZIAZIONE
- FORMAZIONE DEI FORMATORI, PARTECIPAZIONE ED ATTIVITÀ DI INSEGNAMENTO/FORMAZIONE
- COMUNICAZIONE MULTIMEDIALE
- PROGETTAZIONE E REALIZZAZIONE DI INDAGINI
- GESTIONE DELLE RIUNIONI
- GESTIONE DEL RISCHIO CLINICO
- METODOLOGIA DELLA RICERCA
- ALTRO (SPECIFICARE)

*ARTICOLAZIONE ATTIVITÀ PROFESSIONALE

NUMERO UTENTI INCONTRATI SETTIMANALMENTE

- DA 5 A 10
- DA 11 A 15
- DA 16 A 20
- DA 21 A 25
- DA 26 A 30

NUMERO SETTIMANALE SEDUTE PSICOTERAPIA

- DA 5 A 10
- DA 11 A 15
- DA 16 A 20
- DA 21 A 25
- DA 26 A 30

NUMERO SETTIMANALE REATTIVI PSICODIAGNOSTICI

- DA 5 A 10
- DA 11 A 15
- DA 16 A 20
- DA 21 A 25
- DA 26 A 30
- ALTRO (SPECIFICARE)

*** Campi obbligatori**

INFORMATIVA E DICHIARAZIONE DI CONSENSO*

ASSICURAZIONE RESPONSABILITA' CIVILE
ASSOCIAZIONE UNITARIA PSICOLOGI ITALIANI

(Tipologia dei dati personali)
AUPI effettuerà il trattamento dei dati personali forniti dal sottoscritto, nel rispetto della normativa vigente ed avrà ad oggetto i dati, eventualmente anche di natura sensibile, necessari all'iscrizione e all'erogazione delle prestazioni e servizi da parte dell'AUPI;

(Finalità del trattamento)
Il trattamento dei dati personali effettuato da AUPI è finalizzato:
1. all'iscrizione all'Assicurazione RC Professionale
2. all'erogazione di prestazioni supplementari offerte agli associati mediante stipula di apposite convenzioni con soggetti terzi;
3. ad informare gli associati di tutte le convenzioni in essere o in divenire di cui ha la possibilità di beneficiare tramite l' AUPI;
4. allo svolgimento di tutte le attività strumentali e/o funzionali a quelle sopra descritte;

(Ambito di comunicazione dei dati personali)
I dati personali potranno essere comunicati a Società, Enti o Organismi pubblici o privati, nazionali o esteri, a persone fisiche o giuridiche competenti, anche in modo strumentale, per l'erogazione delle prestazioni offerte agli associati;

(Modalità del trattamento)
Il trattamento sarà effettuato manualmente e/o in forma automatizzata, rispettando le prescrizioni dettate dagli artt. 31 e seguenti della Legge in modo da ridurne al minimo i rischi di distruzione o perdita, di accesso non autorizzato o di trattamento non conforme alle finalità della raccolta;

(Necessità del conferimento dei dati)
Il conferimento dei dati personali è essenziale per l'iscrizione e per la gestione del rapporto associativo e assicurativo. L'eventuale rifiuto di comunicare tali informazioni, nonché la mancata sottoscrizione del modulo per il rilascio del consenso al trattamento dei dati sensibili comporteranno l'impossibilità di procedere all'erogazione delle prestazioni e assicurative;

(Diritti riconosciuti all'interessato)
In relazione al trattamento dei dati personali, il sottoscritto può esercitare, anche a mezzo delega o procura a persona fisica o associazione, i diritti riconosciutigli dall'art. 7 del D.Lgs. 196/2003, articolo riportato al termine del presente documento e di cui il sottoscritto dichiara di aver preso visione;

(Titolare e Responsabile del trattamento)
Titolare del trattamento dei dati è AUPI, con sede legale e operativa in Via Arenula,16/a 00186 Roma. Ai fini dell'esercizio dei diritti di cui all'art. 7 del Codice è possibile rivolgersi alla segreteria AUPI reperibile ai seguenti recapiti: email **aupi.it@aupi.it** fax 06.68803822 tel 06.6873819;

Art. 7. D. Lgs. 196/2003 "Diritto di accesso ai dati personali ed altri diritti".
1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.
2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:
   A. dell'origine dei dati personali;
   B. delle finalità e modalità del trattamento;
   C. della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
   D. degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'articolo 5, comma 2;
   E. dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.
3. L'interessato ha diritto di ottenere:
   A. l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
   B. la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
   C. l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.
4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte:
   A. per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta;
   B. al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.

ACCONSENTO

NON ACCONSENTO

FIRMA

_____

*** Campi obbligatori**

12. Per il personale di cui all'art. 3, comma 1, il conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali continuerà ad essere regolato secondo i rispettivi ordinamenti di settore. Restano ferme le disposizioni di cui all'art. 2 della legge 10 agosto 2000, n. 246.

12-*bis*. Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi.».

— Si riporta il testo dell'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali):

«Art. 110 *(Incarichi a contratto)*. — 1. Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato di diritto pubblico o, eccezionalmente e con deliberazione motivata, di diritto privato, fermi restando i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire.

2. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti in cui è prevista la dirigenza, stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità. Negli altri enti, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente, contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento della dotazione organica dell'ente arrotondando il prodotto all'unità superiore, o ad una unità negli enti con una dotazione organica inferiore alle 20 unità.

3. I contratti di cui ai precedenti commi non possono avere durata superiore al mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica. Il trattamento economico, equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli enti locali, può essere integrato, con provvedimento motivato della giunta, da una indennità ad personam, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Il trattamento economico e l'eventuale indennità ad personam sono definiti in stretta correlazione con il bilancio dell'ente e non vanno imputati al costo contrattuale e del personale.

4. Il contratto a tempo determinato è risolto di diritto nel caso in cui l'ente locale dichiari il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie.

5. Il rapporto di impiego del dipendente di una pubblica amministrazione è risolto di diritto con effetto dalla data di decorrenza del contratto stipulato con l'ente locale ai sensi del comma 2. L'amministrazione di provenienza dispone, subordinatamente alla vacanza del posto in organico o dalla data in cui la vacanza si verifica, la riassunzione del dipendente qualora lo stesso ne faccia richiesta entro i 30 giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato o alla data di disponibilità del posto in organico.

6. Per obiettivi determinati e con convenzioni a termine, il regolamento può prevedere collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità.».

— Si riporta il testo dell'art. 54-*bis* del citato decreto legislativo n. 165 del 2001:

«Art. 54-*bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti)*. — 1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.».

Note all'art. 14:

— Si riporta l'art. 1342 del Codice civile:

«Art. 1342 *(Contratto concluso mediante moduli o formulari)*. — Nei contratti conclusi mediante la sottoscrizione di moduli o formulari , predisposti per disciplinare in maniera uniforme determinati rapporti contrattuali, le clausole aggiunte al modulo o al formulario prevalgono su quelle del modulo o del formulario qualora siano incompatibili con esse, anche se queste ultime non sono state cancellate.

— Si osserva inoltre la disposizione del secondo comma dell'articolo precedente .».

Note all'art. 15:

— Per il testo dell'art. 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, si veda nelle note alle premesse.

— Si riporta il testo dell'art. 55-*bis* del citato decreto legislativo n. 165 del 2001:

«Art. 55-*bis (Forme e termini del procedimento disciplinare)*. — 1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'art. 55-*ter*. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se

(segue da pag. 23)

avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. E' esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.».

— Si riporta l'art. 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione):

«Art. 1 *(Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione)*. — 1. (*Omissis*).

2. La Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni, di seguito denominata «Commissione», opera quale Autorità nazionale anticorruzione, ai sensi del comma 1 del presente articolo. In particolare, la Commissione:

a) collabora con i paritetici organismi stranieri, con le organizzazioni regionali ed internazionali competenti;

b) approva il Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica, di cui al comma 4, lettera *c)*;

c) analizza le cause e i fattori della corruzione e individua gli interventi che ne possono favorire la prevenzione e il contrasto;

d) esprime pareri facoltativi agli organi dello Stato e a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, in materia di conformità di atti e comportamenti dei funzionari pubblici alla legge, ai codici di comportamento e ai contratti, collettivi e individuali, regolanti il rapporto di lavoro pubblico;

e) esprime pareri facoltativi in materia di autorizzazioni, di cui all'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dirigenti amministrativi dello Stato e degli enti pubblici nazionali, con particolare riferimento all'applicazione del comma 16-*ter*, introdotto dal comma 42, lettera *l)*, del presente articolo;

f) esercita la vigilanza e il controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni ai sensi dei commi 4 e 5 del presente articolo e sul rispetto delle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa previste dai commi da 15 a 36 del presente articolo e dalle altre disposizioni vigenti;

g) riferisce al Parlamento, presentando una relazione entro il 31 dicembre di ciascun anno, sull'attività di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione e sull'efficacia delle disposizioni vigenti in materia.

3-83 - (*Omissis*).».

13G00104

Sostenibilità dei sistemi sanitari e qualità dei servizi

Rinaldo Perini

La sostenibilità dei sistemi sanitari universalistici è in questo momento messa in crisi dai problemi di crescita economica, dalla crisi della finanza pubblica, dalla stagnazione dei redditi, dalla precarizzazione del lavoro e dall'aumento della disoccupazione.
Il sistema sanitario è un elemento di qualificazione e di coesione del Paese.
I dati relativi alla perdita di risorse umane dei servizi sanitari regionali dimostrano che il problema non può essere affrontato intervenendo solo con la spending review. Quindi con tagli e riduzioni di spesa.
È necessaria una **riforma strutturale** del settore per garantire un servizio sanitario pubblico di qualità.
La riduzione di spesa in sanità di questi ultimi due anni non è un miglioramento dell'efficienza, ma solamente l'effetto della crisi economica.
La riduzione del personale sanitario la precarizzazione dei rapporti di lavoro in sanità ha delle ricadute anche sulla qualità del servizio.
La mancata stabilizzazione dei medici, dei veterinari e dei dirigenti sanitari determina un problema nelle dinamiche interne degli Enti del SSN:

- invecchiamento dei dirigenti,
- minore trasmissione delle competenze professionali,
- sfruttamento della forza lavoro,
- mancata fidelizzazione dei professionisti all'Ente datore di lavoro
- precarizzazione del posto di lavoro rende precaria la stessa funzione.

La riduzione quantitativa delle risorse umane, la riduzione qualitativa delle risorse umane determinata dal precariato determinano un aumento del rischio clinico.

Riduzione degli Organici dei sistemi sanitari regionali

Secondo i dati dell'Annuario statistico della Ragioneria Generale dello Stato – dal 2010 al 2011 – il Servizio sanitario nazionale ha perso 6.044 unità di personale. A ridurre di più gli organici sono stati in valori assoluti gli operatori del comparto (-3.891), seguiti dai medici (-1741). In percentuale il vero "crollo" si è avuto per i dirigenti a tempo determinato: -31,17% tra i medici, -66,67% tra i veterinari.
Il management aziendale, invece, "taglia" solo i direttori amministrativi, mentre tutte le altre posizioni aumentano, soprattutto proprio tra i direttori generali in crescita di 21 unità tra il 2010 e il 2011, il +7,12 per cento.
Il calo maggiore, confrontando gli organici 2006 (ultimo anno senza piani di rientro) e il 2011, si registra nelle Regioni con piani di rientro in particolare Lazio e Campania, ma anche in quasi tutte le altre.
A perdere di più in cinque anni sono Molise e Campania (rispettivamente -20,81% e -20,18% unità di personale nei Ssr). Ma tra le Regioni attualmente in piano di rientro si registrano cali anche per Lazio (-16,21%), Calabria (-11,67%), Sicilia (-11,56%) e Piemonte (-0,40%). Ridotti anche gli organici della Liguria (-4,86%) che da piano di rientro è uscita nel 2010 ma non ha fermato i tagli al personale e della Basilicata (-1,56%).
Aumentano invece nei cinque anni i dipendenti sanitari di tutte le altre Regioni. Per le Regioni in piano di rientro l'au-

mento più elevato è il 3,36% della Puglia rispetto al 2006, ma la Regione nel 2009 ha fatto registrare un'inversione di tendenza riducendo il personale. Stesso discorso per la Sardegna, che tuttavia non è più in piano di rientro dal 2010, mentre in Abruzzo il calo si è fatto sentire rispetto al 2006, ma gli organici sono aumentati di nuovo nel 2009 con un risultato complessivo del +0,97 per cento.
Tra chi non è in piano di rientro, l'incremento maggiore è quello di Trento (+12,98%), ma la media di crescita delle unità di personale nelle Regioni senza piano di rientro (escluso Trento, appunto) è di circa il 4 per cento con il valore minore a Bolzano (1,21%) e in Umbria (1,96%) e il maggiore in Emilia Romagna (5,76%), Friuli Venezia Giulia (5,58%) e Toscana (5,50%).

Gli organici Regione per Regione (2011) e le differenze in cinque anni

Regioni	Totale	Diff. con 2006 *	Diff. con 2009 **	Diff. % 2011 / 2006
Abruzzo	15.508	-387	541	0,97
Basilicata	6.869	-8	-99	-1,56
Calabria	21.587	-1449	-1239	-11,67
Campania	48.302	-7530	-3736	-20,18
Emilia R.	60.421	2934	378	5,76
Friuli V.G.	20.231	1331	-277	5,58
Lazio	49.423	-5904	-3064	-16,21
Liguria	25.375	-639	-626	-4,86
Lombardia	103.692	3342	1128	4,45
Marche	19.595	802	-171	3,36
Molise	3.616	-551	-316	-20,81
Piemonte	57.839	867	-1093	-0,40
Bolzano	8.398	111	-11	1,21
Trento	7.706	570	356	12,98
Puglia	38.502	1941	-711	3,36
Sardegna	21.319	804	-383	2,05
Sicilia	45.565	-4350	-1421	-11,56
Toscana	52.431	2525	222	5,50
Umbria	11.168	190	25	1,96
Valle d'Aosta	2.116	42	65	5,16
Veneto	60.355	1396	-287	1,88
Totale	680.022	-3960	-10715	-2,15

(*) Anno precedente i primi piani di rientro

(**) Anno conclusivo primi piani di rientro

Turn over

l'analisi che il Conto annuale 2011 fa del turn over, vede come questo sia pressoché "bloccato" in Sanità tra norme di risparmio di spesa e piani di rientro. Il primo valore evidente è che a fronte di 40.625 cessazioni nel 2011 le assunzioni sono state solo 34.620 e per tutte le categorie le uscite sono sempre maggiori degli ingressi per un saldo negativo di -6.005 unità.

Ruolo	Totale Assunzioni 2011			Totale Cessazioni 2011			Saldo		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Medici	4.022	3.326	7.348	6.157	2.871	9.028	-2.135	455	-1.680
Dirigenti non medicl	460	754	1.214	823	859	1.682	-363	-105	-468
Personale non dirig.	9.037	16.782	25.819	12.298	17.330	29.628	-3.261	-548	-3.809
Altro Personale	187	52	239	230	57	287	-43	-5	-48
Totale	13.706	20.914	**34.620**	19.508	21.117	**40.625**	-5.802	-203	**-6.005**

Classifica della qualità dei servizi sanitari regionali e spesa pro capite

Per offrire un servizio sanitario servono strutture specifiche oltre agli **ospedali** con i loro reparti. Ci sono le **strutture ambulatoriali**, l'**assistenza a domicilio**, la **prevenzione** che si fa sul territorio, ma anche investimenti per **sistemi diagnostici** e **terapeutici** tecnologicamente avanzati, oltre che la qualità del personale.
L'**indicatore sintetico di qualità** (Isq) ideato dal **Cermlab** ha lo scopo di andare oltre le **performance** degli ospedali per dare una **classifica relativa** in cui sia possibile confrontare i diversi **servizi regionali**. L'indicatore Isq tiene conto degli esiti ospedalieri, ma vi affianca i dati Istat sulla soddisfazione dei cittadini per il servizio sanitario locale, oltre ai dati contenuti nell'Atlante sanitario (Istituto superiore di sanità e ministero della Salute). La **classifica** illustrata nella tabella mostra la regione migliore (Umbria), indicata con un punteggio di 100, l'Italia è visibilmente spaccata in due, con un **Sud** (e qualche regione del **Centro**) che fa fatica a stare al passo con il **Nord**.

Indicatore sintetico di qualità (Isq) elaborato da Cermlab

Regioni	Popolazione al 31 dicembre 2011 Totale	Spesa procapite annua	Punteggio dell'Indicatore sintetico di qualità
Umbria	883.215	€ 1.835	100
Toscana	3.667.780	€ 1.896	97
Marche	1.540.688	€ 1.787	97
Piemonte	4.357.663	€ 1.895	96
P. Bolzano	504.708	€ 2.256	94
P. Trento	524.877	€ 2.209	94
Veneto	4.853.657	€ 1.812	93
Emilia Romagna	4.341.240	€ 1.922	93
Lombardia	9.700.881	€ 1.867	91
Friuli Venezia Giulia	1.217.780	€ 2.074	91
Valle D'Aosta	126.620	€ 2.222	86
Liguria	1.567.339	€ 2.044	78
Abruzzo	1.306.416	€ 1.757	62
Molise	313.145	€ 2.057	61
Basilicata	577.562	€ 1.817	57
Sardegna	1.637.846	€ 1.911	57
Lazio	5.500.022	€ 1.969	56
Campania	5.764.424	€ 1.710	53
Sicilia	4.999.854	€ 1.729	53
Puglia	4.050.072	€ 1.731	51
Calabria	1.958.418	€ 1.704	43

Spesa sanitaria per regione nel 2011

Analizzare quanto spendano i singoli sistemi sanitari regionali è utile a darci un'idea di quanto **pesi** la sanità nel bilancio delle **Regioni** e dello **Stato**. È quasi scontato che sia la regione più popolosa d'Italia, la **Lombardia**, a guidare la classifica della spesa assoluta, seguita da regioni di grandi dimensioni come **Lazio** e **Campania**. Si nota subito che queste ultime due regioni, comunque, ricadono nella parte di destra della classifica basata sull'indicatore Isq. Si può cominciare a percepire che la qualità media non così elevata del servizio erogato a livello regionale è ottenuta con un investimento non piccolo: **tanto sforzo** per ottenere risultati non esaltanti.

Regioni	Popolazione al 31 dicembre 2011	Milioni di euro
Lombardia	9.700.881	€ 18.514
Lazio	5.500.022	€ 11.280
Campania	5.764.424	€ 9.977
Veneto	4.853.657	€ 8.946
Sicilia	4.999.854	€ 8.732
Emilia Romagna	4.341.240	€ 8.519
Piemonte	4.357.663	€ 8.446
Toscana	3.667.780	€ 7.111
Puglia	4.050.072	€ 7.084
Calabria	1.958.418	€ 3.427
Liguria	1.567.339	€ 3.304
Sardegna	1.637.846	€ 3.202
Marche	1.540.688	€ 2.797
Friuli Venezia Giulia	1.217.780	€ 2.562
Abruzzo	1.306.416	€ 2.358
Umbria	883.215	€ 1.663
P. Trento	524.877	€ 1.170
P. Bolzano	504.708	€ 1.145
Basilicata	577.562	€ 1.068
Molise	313.145	€ 658
Valle D'Aosta	126.620	€ 285
ITALIA	135.887	€ 112.248

Spese sanitaria regionale per abitante nel 2011

Vediamo come la **spesa sanitaria** sia distribuita **pro capite** in ogni regione. In qualche modo stiamo guardando quanto la regione sta *investendo* per ogni singolo abitante per fornirgli il servizio sanitario pubblico. E qui le cose cominciano ad andare male non solo per le regioni del Centro-Sud, ma anche per qualcuna del Nord.
La spesa più alta pro capite, infatti ricade nelle due provincie autonome di **Trento** e **Bolzano**, oltre che in Friuli Venezia Giulia e Valle d'Aosta, regioni e provincie a statuto speciale che possono trattenere sul territorio una maggiore quantità di risorse.
Le performance qualitative di queste realtà sono buone, nel caso del **Friuli Venezia Giulia** addirittura da primi posti della classifica, ma ottenute a un **costo piuttosto elevato**.
Rimane il fatto che le regioni meno performanti sotto il profilo della qualità sono quasi tutte sotto il livello medio nazionale di spesa sanitaria pro capite annua.
Questo significa che vi è una correlazione tra buoni risultati rispetto alla qualità e le **risorse necessarie** per migliorare la situazione.

Spese sanitaria regionale per abitante nel 2011

Regioni	Popolazione al 31 dicembre 2011	Spesa pro capite annua
P. Bolzano	504.708	€ 2.256
Valle D'Aosta	126.620	€ 2.222
P. Trento	524.877	€ 2.209
Friuli Venezia Giulia	1.217.780	€ 2.074
Molise	313.145	€ 2.057
Liguria	1.567.339	€ 2.044
Lazio	5.500.022	€ 1.969
Emilia Romagna	4.341.240	€ 1.922
Sardegna	1.637.846	€ 1.911
Toscana	3.667.780	€ 1.896
Piemonte	4.357.663	€ 1.895
Lombardia	9.700.881	€ 1.867
Umbria	883.215	€ 1.835
Basilicata	577.562	€ 1.817
Veneto	4.853.657	€ 1.812
Marche	1.540.688	€ 1.787
Abruzzo	1.306.416	€ 1.757
Puglia	4.050.072	€ 1.731
Sicilia	4.999.854	€ 1.729
Campania	5.764.424	€ 1.710
Calabria	1.958.418	€ 1.704
ITALIA	59.394.207	€ 1.851

Corte dei Conti/The European House-Ambrosetti 2012

Variazione spesa regionale procapite

La **differenza** di spesa pro capite, a fronte della **qualità erogata**, è ancor più evidente se calcolata su **base percentuale**. **Bolzano** spende quasi il **22% in più** della media nazionale per i suoi abitanti e **Trento** il 19,3%. Assieme hanno una qualità media regionale che li pone in alto nella classifica basata sull'Isq, tra due regioni, **Lombardia** e **Veneto**, che hanno una spesa più vicina alla media: rispettivamente **+0,9%** e addirittura **-2,1%**. Il caso peggiore, in questo ragionamento, è forse quello della **Liguria**, l'ultima regione del gruppo qualitativamente più performante. Per ottenere questi risultati spende **più del 10%** in più per ogni suo abitante. In generale, tranne **Sardegna** e **Molise**, tutte le regioni con una performance qualitativa più bassa spendono meno della media nazionale per ogni loro abitante.

Sicurezza dei pazienti e gestione del rischio clinico

R.P.

La sicurezza dei pazienti e la gestione del rischio clinico sono punti critici per tutti i sistemi sanitari, infatti la complessità delle organizzazioni sanitarie, l'elevato livello tecnologico e l'alto numero di prestazioni erogate costituiscono fattori intrinseci del sistema che possono favorire il verificarsi di errori, causa di eventi avversi. Risulta evidente che la possibilità del verificarsi di un evento avverso, anche di particolare gravità, non è del tutto eliminabile, tuttavia devono essere attuate tutte le misure per prevenirli e/o ridurli.
È altrettanto evidente che la scarsità di risorse e la precarizzazione dei rapporti di lavoro rappresentano fattori che possono avere un forte impatto nel determinarsi di eventi critici.
Il Protocollo di Monitoraggio degli eventi sentinella 4° Rapporto (Settembre 2005 - Dicembre 2011), pubblicato a **Febbraio** presenta i risultati di sei anni e quattro mesi di attività (Settembre 2005 - Dicembre 2011).
La metodologia di monitoraggio adottata non può avere l'obiettivo di produrre tassi di incidenza o prevalenza degli eventi sentinella, ma i dati raccolti offrono una prima visione che pur se parziale, in quanto sono evidenziate le regioni e le istituzioni con un numero maggiore di segnalazioni, rappresentano le realtà più attente e sensibili alle politiche della sicurezza e qualità delle cure e disponibili a un cambiamento positivo, nella logica della cultura della trasparenza, consente di sostenere l'importanza e l'impatto del fattore umano nella detrminazione di questi eventi.
Si definisce evento sentinella: *un evento avverso, particolarmente grave, potenzialmente evitabile, che può comportare morte o grave danno al paziente e che determina una perdita di fiducia dei cittadini nei confronti del servizio sanitario. Il verificarsi di un solo caso è condizione sufficiente per dare luogo ad un'indagine conoscitiva diretta ad accertare se vi abbiano contribuito fattori eliminabili o riducibili e per attuare le adeguate misure correttive da parte dell'organizzazione.*

Lista eventi sentinella

1. Procedura in paziente sbagliato
2. Procedura chirurgica in parte del corpo sbagliata (lato, organo o parte)
3. Errata procedura su paziente corretto
4. Strumento o altro materiale lasciato all'interno del sito chirurgico che richiede un successivo intervento o ulteriori procedure
5. Reazione trasfusionale conseguente ad incompatibilità AB0
6. Morte, coma o grave danno derivati da errori in terapia farmacologica
7. Morte materna o malattia grave correlata al travaglio e/o parto
8. Morte o disabilità permanente in neonato sano di peso >2500 grammi non correlata a malattia congenita
9. Morte o grave danno per caduta di paziente
10. Suicidio o tentato suicidio di paziente in ospedale
11. Violenza su paziente
12. Atti di violenza a danno di operatore
13. Morte o grave danno conseguente ad un malfunzionamento del sistema di trasporto (intraospedaliero, extraospedaliero)
14. Morte o grave danno conseguente a non corretta attribuzione del codice triage nella Centrale operativa 118 e/o all'interno del Pronto Soccorso
15. Morte o grave danno imprevisti conseguente ad intervento chirurgico
16. Ogni altro evento avverso che causa morte o grave danno al paziente.

Tabella 2. Tipologia di evento sentinella segnalati

TIPO EVENTO	N°	%
MORTE O GRAVE DANNO PER CADUTA DI PAZIENTE	321	22,26
SUICIDIO O TENTATO SUICIDIO DI PAZIENTE IN OSPEDALE	226	15,67
OGNI ALTRO EVENTO AVVERSO CHE CAUSA MORTE O GRAVE DANNO AL PAZIENTE	207	14,36
ATTI DI VIOLENZA A DANNO DI OPERATORE	130	9,02
STRUMENTO O ALTRO MATERIALE LASCIATO ALL'INTERNO DEL SITO CHIRURGICO CHE RICHIEDA UN SUCCESSIVO INTERVENTO O ULTERIORI PROCEDURE	125	8,67
MORTE O GRAVE DANNO IMPREVISTO CONSEGUENTE AD INTERVENTO CHIRURGICO	101	7
MORTE O DISABILITÀ PERMANENTE IN NEONATO SANO DI PESO >2500 GRAMMI NON CORRELATA A MALATTIA CONGENITA	69	4,79
MORTE, COMA O GRAVI ALTERAZIONI FUNZIONALI DERIVATI DA ERRORI IN TERAPIA FARMACOLOGICA	58	4,02
REAZIONE TRASFUSIONALE CONSEGUENTE AD INCOMPATIBILITÀ ABO	57	3,95
MORTE MATERNA O MALATTIA GRAVE CORRELATA AL TRAVAGLIO E/OPARTO	42	2,91
ERRATA PROCEDURA SU PAZIENTE CORRETTO	26	1,8
MORTE O GRAVE DANNO CONSEGUENTE AD INADEGUATA ATTRIBUZIONE DEL CODICE TRIAGE NELLA CENTRALE OPERATIVA 118 E/O ALL'INTERNO DEL PRONTO SOCCORSO	22	1,53
PROCEDURA CHIRURGICA IN PARTE DEL CORPO SBAGLIATA (LATO, ORGANO O PARTE)	22	1,53
PROCEDURA IN PAZIENTE SBAGLIATO	13	0,9
MORTE O GRAVE DANNO CONSEGUENTE AD UN MALFUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI TRASPORTO (INTRAOSPEDALIERO, EXTRAOSPEDALIERO)	12	0,83
VIOLENZA SU PAZIENTE IN OSPEDALE	11	0,76
TOTALE EVENTI	**1442**	**100**

L'analisi della categoria "Ogni altro evento avverso che causa morte o grave danno" ha consentito di identificare una lista di 10 tipologie di eventi sentinella elencate nella tabella 3, che per occorrenza ripetuta e/o peculiarità meritano di essere portati all'attenzione.

Tabella 3. Elenco Eventi Sentinella categorizzati come "Altro"

EVENTI SENTINELLA categorizzati come "ALTRO"	
N	**TIPOLOGIA**
1	morte o grave danno per infezioni correlate alla pratica assistenziale (ICPA)
2	morte o grave danno correlate a pratiche cliniche/assistenziali non adeguate
3	morte o grave danno in età pediatrica
4	morte o grave danno per complicanze tromboemboliche
5	morte o grave danno correlati all'utilizzo di dispositivi ed apparecchiature
6	morte o grave danno per ritardo o errore di diagnosi
7	morte o grave danno conseguenti a problemi di ventilazione
8	nascita di feto morto
9	morte o grave danno correlati ad anestesia
10	morte o grave danno conseguenti a procedure endoscopiche/chirurgiche

In tabella 4 sono presentati in dettaglio gli esiti da cui emerge che nel 36,8% dei casi si è verificata la morte, nel 14,4% è stato riscontrato un trauma maggiore conseguente alla caduta di paziente e nel 10,3% è stato necessario un reintervento chirurgico.

Tabella 4. Esiti degli eventi sentinella segnalati

ESITO	N°	%
MORTE	530	36,8
ALTRO	312	21,6
TRAUMA MAGGIORE CONSEGUENTE A CADUTA DI PAZIENTE	207	14,4
REINTERVENTO CHIRURGICO	149	10,3
TRASFERIMENTO AD UNAUNITÀ SEMINTENSIVA O DI TERAPIA INTENSIVA	75	5,2
STATO DI MALATTIA CHE DETERMINA PROLUNGAMENTO DELLA DEGENZA O CRONICIZZAZIONE	62	4,3
REAZIONE TRASFUSIONALE CONSEGUENTE AD INCOMPATIBILITÀ ABO	35	2,43
DISABILITÀ PERMANENTE	23	1,6
COMA	20	1,39
RICHIESTA DI TRATTAMENTI PSICHIATRICI E PSICOLOGICI SPECIFICI IN CONSEGUENZA DI TENTATIVI DI SUICIDIO O VIOLENZA SUBITA NELL'AMBITO DELLA STRUTTURA	18	1,25
RIANIMAZIONE CARDIO RESPIRATORIA	11	0,76
TOTALE	**1442**	**100**

Nella tabella 5 vengono riportati i luoghi dove si sono verificati gli eventi, con il 38,4% degli eventi occorsi nel reparto di degenza, mentre il 19,6% si è verificato in sala operatoria.

Tabella 5. Luogo evento

LUOGO EVENTO	N°	%
REPARTO DI DEGENZA	554	38,4
SALA OPERATORIA	282	19,6
ALTRO	184	12,8
BAGNI	95	6,59
AMBULATORIO	84	5,83
DOMICILIO	67	4,65
NON SPECIFICATO	47	3,26
CORRIDOIO	43	2,98
TERAPIA INTENSIVA	38	2,64
AMBULANZA	32	2,22
SCALE	16	1,11
TOTALE	**1442**	**100**

Nella tabella 6 viene rappresentata la distribuzione di frequenza degli eventi sentinella per disciplina/area di assistenza, da cui risulta che quelle maggiormente interessate sono Medicina Generale, Ostetricia e ginecologia, Chirurgia generale, Psichiatria e Ortopedia e traumatologia.

Tabella 6. Eventi sentinella per disciplina/area di assistenza

DISCIPLINA/AREA DI ASSISTENZA	N°	%
MEDICINA GENERALE	187	13
NON SPECIFICATO	169	11,7
OSTETRICIA E GINECOLOGIA	162	11,2
CHIRURGIA GENERALE	158	11
PSICHIATRIA	113	7,84
ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA	91	6,31
ASTANTERIA	90	6,24

(segue)

DISCIPLINA/AREA DI ASSISTENZA	N°	%
RECUPERO E RIABILITAZIONE	30	2,08
CARDIOLOGIA	30	2,08
RADIOLOGIA	28	1,94
NEUROLOGIA	26	1,8
UROLOGIA	25	1,73
ANESTESIA E RIANIMAZIONE	24	1,66
GERIATRIA	24	1,66
PNEUMOLOGIA	21	1,46
NEFROLOGIA	18	1,25
NEUROCHIRURGIA	17	1,18
PEDIATRIA	15	1,04
MALATTIE INFETTIVE E TROPICALI	15	1,04
ONCOLOGIA	14	0,97
TERAPIA INTENSIVA	14	0,97
OCULISTICA	14	0,97
OTORINOLARINGOIATRIA	14	0,97
NEONATOLOGIA	13	0,9
GASTROENTEROLOGIA	13	0,9
CARDIOCHIRURGIA	11	0,76
CHIRURGIA VASCOLARE	10	0,69
RESIDUALE MANICOMIALE	10	0,69
EMATOLOGIA	10	0,69
CHIRURGIA PEDIATRICA	8	0,55
TERAPIA INTENSIVA NEONATALE	7	0,49
EMODIALISI	6	0,42
MALATTIE ENDOCRINE DEL RICAMBIO E NUTRIZ	6	0,42
CHIRURGIA TORACICA	5	0,35
LUNGODEGENTI	5	0,35
ODONTOIATRIA E STOMATOLOGIA	4	0,28
DETENUTI	4	0,28
CHIRURGIA PLASTICA	4	0,28
NEUROPSICHIATRIA INFANTILE	3	0,21
DAY HOSPITAL	2	0,14
ONCOEMATOLOGIA	2	0,14

(segue)

DISCIPLINA/AREA DI ASSISTENZA	N°	%
ONCOEMATOLOGIA PEDIATRICA	2	0,14
CURE PALLIATIVE/HOSPICE	2	0,14
RADIOTERAPIA	2	0,14
GRANDI USTIONATI	2	0,14
CHIRURGIA MAXILLO FACCIALE	2	0,14
RADIOTERAPIA ONCOLOGICA	1	0,07
ANGIOLOGIA	1	0,07
ANATOMIA ED ISTOLOGIA PATOLOGICA	1	0,07
UNITA` SPINALE	1	0,07
NEURO-RIABILITAZIONE	1	0,07
TOSSICOLOGIA	1	0,07
DERMATOLOGIA	1	0,07
IMMUNOLOGIA	1	0,07
NEFROLOGIA (ABILITATO AL TRAPIANTO RENE)	1	0,07
UNITA` CORONARICA	1	0,07
ALTRO*	49	3,43
TOTALE	**1442**	**100**

*(Altro: "chirurgia toracica, lungodegenti, odontoiatria e stomatologia, detenuti, chirurgia plastica, neuropsichiatria infantile, day hospital, oncoematologia, oncoematologia pediatrica, cure palliative/hospice, radioterapia, grandi ustionati, chirurgia maxillo facciale, radioterapia oncologica, angiologia, anatomia ed istologia patologica, unità spinale, neuro-riabilitazione, tossicologia, dermatologia, immunologia, nefrologia, unità coronaria)

3.4 L'analisi di cause e fattori contribuenti al verificarsi dell'evento sentinella

L'analisi delle cause e fattori contribuenti ha lo scopo di identificare i fattori primari che possono aver contribuito all'occorrenza dell'evento avverso, tramite l'applicazione di una metodologia di indagine orientata al sistema ed ai processi. L'identificazione delle cause profonde è necessaria per individuare le soluzioni più appropriate per prevenire il ripetersi dell'evento.

Nella tabella 8 viene riportata la distribuzione dei fattori identificati. Il numero dei fattori contribuenti risulta maggiore rispetto al numero di analisi effettuate (994), poiché, per ogni evento, possono essere individuati più fattori contribuenti.

Tabella 8. Fattori contribuenti

FATTORI CONTRIBUENTI	N°
CAUSE E FATTORI AMBIENTALI	250
CAUSE E FATTORI LEGATI ALLA COMUNICAZIONE	544
CAUSE E FATTORI LEGATI ALLE TECNOLOGIE SANITARIE, FARMACI, LINEE-GUIDA E BARRIERE	754
CAUSE E FATTORI UMANI	448

I fattori legati a tecnologie sanitarie, farmaci, linee-guida e barriere sono quelli più frequentemente identificati e, pertanto, si è proceduto a dettagliarli come riportato in tabella 9. Il numero dei fattori contribuenti all'interno dell'area "tecnologie sanitarie, farmaci, linee guida e barriere" risulta maggiore rispetto al numero indicato in tabella 9 (653), in virtù del fatto che, all'interno della macroarea indicata, per ogni evento può essere individuato più di un fattore contribuente.

Tabella 9. Fattori contribuenti legati alle tecnologie sanitarie, farmaci, linee guida e barriere

FATTORI CONTRIBUENTI	N°
LINEE-GUIDA, RACCOMANDAZIONI, PROTOCOLLI ASSISTENZIALI, PROCEDURE	653
BARRIERE	254
FARMACI	70
DISPOSITIVI MEDICI E APPARECCHIATURE ELETTROMEDICALI	61

I dati presentati, illustrati nel Protocollo di Monitoraggio degli eventi sentinella 4° Rapporto (Settembre 2005-Dicembre 2011), consentono di trarre alcune riflessioni:

- Al pari di altri sistemi quali le centrali nucleari, l'aviazione, la difesa, anche quello sanitario è un sistema complesso e può essere esposto a rischi correlati alle attività che vi vengono svolte. In ogni organizzazione sanitaria caratterizzata da un alto grado di complessità possono verificarsi errori potenzialmente dannosi per il paziente. Considerando che l'errore è una componente inevitabile della realtà umana, in ogni sistema possono determinarsi circostanze che ne favoriscono il verificarsi; è quindi fondamentale creare condizioni che riducano la possibilità di sbagliare (Reason 2000) e le conseguenze di un errore quando questo si sia verificato.
- Per molti anni si è tentato di trasferire nel settore sanitario le procedure di sicurezza progettate per altri ambiti, ma al contrario di quanto accade in essi, caratterizzati da un'impronta prevalentemente 'meccanicistica', in questo prevale il **fattore umano**, al contempo **risorsa** e **criticità**.

- L'analisi delle cause e fattori contribuenti il verificarsi di un evento avverso identifica con un valore pari a circa il 50% le cause ed i fattori **umani** e quelli legati alla **comunicazione** tra i fattori primari che possono aver contribuito all'occorrenza degli eventi avversi esaminati nel rapporto.
- Questo significa che la questione delle **risorse umane impegnate nel servizio sanitario** è un elemento cruciale nella progettazione di specifici modelli di controllo del rischio clinico, con l'obiettivo di prevenire il verificarsi di un errore e, qualora questo accada, contenerne le conseguenze.

FATTORI CONTRIBUENTI	**N°**	**%**
CAUSE E FATTORI AMBIENTALI	250	13%
CAUSE E FATTORI LEGATI ALLA COMUNICAZIONE	544	27%
CAUSE E FATTORI LEGATI ALLE TECNOLOGIE SANITARIE, FARMACI, LINEE-GUIDA E BARRIERE	754	38%
CAUSE E FATTORI UMANI	448	22%
TOTALE	**1996**	**100%**

Recensioni

a cura di Giovanni Cavadi

Psicoterapia: effetti integrati, efficacia e costi-benefici, Tecniche Nuove, 2013, pp. 315, € 29,90.

Cosa permette a qualsiasi psicoterapia di funzionare a prescindere dal modello utilizzato? Qual è la matrice comune a questi metodi di cura? In sintesi: in quali situazioni, per quali problemi e perché sono efficaci? In Psicoterapia – Effetti integrati, efficacia e costi-benefici, David Lazzari intende rispondere all'esigenza - ormai di tanti - di conoscere i fattori che agiscono nell'ambito psicoterapico e di valutarne gli effetti, al di là dei diversi approcci che caratterizzano questo campo. Da alcuni anni, si sono infatti diffuse ricerche che analizzano i principali meccanismi di azione "trasversali" ai diversi metodi e che costituiscono gli ingredienti indispensabili di una terapia efficace. Il contributo multidisciplinare al libro di David Lazzari da parte di esperti diversi (psicologi clinici, psichiatri, neurofisiologi, farmacologi, psicosomatologi, economisti sanitari) e la scelta di basarsi sulle evidenze scientifiche a tutto campo, vuole assicurare una trattazione rigorosa e uno sguardo non condizionato dai singoli modelli di psicoterapia.I noltre, trascurando la definizione di psicoterapia come "cura della psiche" e partendo invece dalla definizione di "terapia attraverso la psiche", Psicoterapia – Effetti integrati, efficacia e costi-benefici presenta i dati relativi alla sua azione sul cervello e sull'organismo, sui disturbi e sulle patologie psichiche e fisiche. Altra caratteristica peculiare è la presenza di una sezione – di grande attualità – sulla valutazione economica e costi-benefici della psicoterapia.

David Lazzari dirige il Servizio di Psicologia dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Terni, insegna Psicologia Clinica presso l'Università degli Studi di Perugia e discipline PNEI presso altre Università italiane. Specialista in Psicoterapia, Psicosomatica e Psicologia della Salute, ha al suo attivo quattro volumi e oltre cento pubblicazioni su riviste italiane ed internazionali. È presidente della Società Italiana di Psico-neuro-endocrino-immunologia (SIPNEI).

INDICE DEL LIBRO

Autori VII
Introduzione
di D. Lazzari..... IX
Parte Prima
La terapia psicologica in un orizzonte biopsicosociale..... 1
Capitolo 1 – Psicoterapia in ottica PNEI
di D. Lazzari..... 3
Capitolo 2 – Interfacce: verso una nuova generazione di modelli sistemici di ricerca e pratica nella Psicoterapia individuale e familiare
di C.E. Sluzki..... 77
Parte Seconda
Contributi per una visione integrata..... 95
Capitolo 3 – Fattori comuni e percorsi di integrazione nella Psicoterapia
di F. Del Corno..... 96
Capitolo 4 – Psicoterapia e attaccamento. Il paradigma dell'attaccamento nella pratica clinica
di F. Baldoni..... 106
Capitolo 5 – Psicoterapia e neuroscienze. Alla ricerca dei correlati neurobiologici dell'intervento psicologico
di A. Minelli..... 141
Capitolo 6 – Psicoterapia e farmacoterapia. Il caso della depressione
di T. Giraldi..... 161
Capitolo 7 – La Psicoterapia nelle malattie somatiche
di P. Porcelli..... 191
Capitolo 8 – Un bambino non è un'isola. Le risorse della famiglia in Psicoterapia
di M. Andolfi..... 212
Capitolo 9 – Trauma e memoria: il contributo dell'EMDR
di I. Fernandez, A. Baroni..... 230
Parte Terza
Efficacia e prospettiva economica..... 245
Capitolo 10 – Le Psicoterapie fra clinica e ricerca: quale efficacia?
di R. Cardone, M. Mambelli..... 246
Capitolo 11 – La valutazione dei costi in Psicoterapia
di F. Amaddeo, V. Donisi..... 262
Capitolo 12 – Considerazioni sull'aspetto costi-benefici nella Psicoterapia
di D. Lazzari..... 285

COMPONENTI ORGANI NAZIONALI

SEGRETERIA NAZIONALE

MARIO SELLINI
SEGRETARIO GENERALE
Tel. 0968/76244 - 348/4112553
e.mail: mariosellini@gmail.com

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

RINALDO PERINI
Tel. 06/8860828 - 348/3701599
e.mail: rinperi@gmail.com

CHIARA GUELLA
333/4419094
e.mail: chiara.guella@apss.tn.it

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

ELISABETTA CORTI
334/6783363
e.mail: betta.corti@virgilio.it

DOMENICO PUTZOLU
Tel. 0783/290326
e.mail: narbo.domenico@gmail.com

CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE

MEMBRI

ACETO CLAUDIA	0141/487651
ALBIERO DAVIDE	0445/313811
ARCICASA ANGELO	335/5995602
BALDASSARRE GIROLAMO	0874/823714
BELLANCA RITA	349/3323542
BERNARDINI ENRICO	0746/483073
BINI LAURA	339/5324246
CALLONI GIOVANNI	329/7509118
CALVANI ROBERTO	0432/553571
CANNIZZARO CATERINA	393/2050574
CARSANA ANTONELLA	329/2185930
CARTISANO ORLANDO	0963/591650
CASSELLA SERGIO	349/8823605
CASULA SEVERINO	388/6154491
CERIONI ANNA GRAZIA	0721/882849
CIRACÌ CARMELO	340/9383794
COLOMBARI MANUELA	051/6838432
CONTARDI M.CLEOFE	0721/739722
CORDARO ENZO	06/65104301
CORTI M. ELISABETTA	0341/482387
D'ANGELO ANNA	0885/781776
D'ANGELIS ERMENEGILDO	0824/313790
DE LUCA VERA	039/2717478
DE PASQUALE AMELIA	339/2753414
DI GIAMMARCO GILDA	0861/591737
D'IMPORZANO AGOSTINO	349/8339603
DORDONI GIORDANA	338/7404609
FLARA' NATALIO	0861/8020305
FRATI FULVIO	349/0775079
GAETA NICOLA	0883/483439
GARAU TULLIO	347/5278967
GATTI RITA	339/3844751
GENTILE SALVATORE	0835/986450
GIAMBUZZI ROBERTO	085/9173275
GIOSSI PAOLA	031/370243
GUELLA CHIARA	333/4419094
INFURCHIA GIUSEPPE	0922/733580
INNEO GIUSEPPE	338/4678461
LAZZARI DAVID	0744/423871
LIO SONIA	335/6677205
LETTINI GIANFRANCO	0972/39239
LOMBARDO ARMODIO	338/1429311
LUCCHI ADELE	0547/302689
MANFREDA PAOLO	0863/441720
MANGIFESTA ANNA	333/4690308
MANNA PAOLA	347/3677796
MARENCO GIANCARLO	0141/392729
MARTIN MARIA ROSA	347/2592282
MEGNA FRANCESCO	0962/924262
MERCURI EUGENIO	0968/25331
MERLINI FRANCO	02/58013132
MICOZZI MAURIZIO	0734/965752
MIGLIO VIRGINIA	347/3173998
NARDO GIAMPIETRO	348/9335893
NOVAGA ANNA ROSA	0541/698772
NOVELLI STEFANO	0385/582902
PAINI GIANCARLA	347/2211654
PALMA G. LUIGI	0836/554819
PALMIERI GIOVANNI	0835/253952
PASCALI FERRUCCIO	340/4073885
PAZZAGLIA ANTONELLA	0733/900316
PEIS RINALDO	347/2727886
PERINI RINALDO	0774/357209
POLI GIACOMO	0376/919155
PUTZOLU DOMENICO	0783/290326
RASSU MARIA ROSA	079/9959809
RICCIO DOMENICO	339/4864048
RIPPA ARTURO	329/6505673
ROSSINI MARIO	335/5995603
RUBINO VINCENZO	349/7923121
SALINO PAOLA	349/5624609
SALTARINI DORIS	335/6301874
SANTORO LUCIA	347/5737814
SARTORELLI MARIA CHIARA	347/5142566
SCACCIONI RAFFAELLA	0161/250097
SCARDILLI SALVO	095/894367
SELLINI MARIO	0968/76244
SERRA LETIZIA	0131/443370
SOLARI SILVANO	0187/732772
SOPPELSA ALESSIO	0471/907470
SPITALE GIUSEPPE	0931/582458
TADDEI BRUNO	051/6224285
TAGLIAMONTE MARIA	338/2137311
TRIGLIA ANGELO L.	328/6231685
TRISTAINO FRANCESCO	0984/73392
TUMMINO VITO	031/523327
TURCO LUIGI	338/7752577
ZAVAGLIA SALVATORE	328/4188758

PROBIVIRI

ACETO CLAUDIA	0141/487651	cla.aceto@gmail.com
ABAZIA LEONARDO	335/7406044	leonardoabazia@libero.it
GHIANI MARIA CARMEN	338/3700477	mariacarmen.ghiani@tin.it
MANIGLIA RAFFAELE	0832/661083	raffaelemaniglia@gmail.com
TIENGO GIOVANBATTISTA	335/6082191	giovanbattistatiengo@gmail.com

REVISORI DEI CONTI

ARCICASA ANGELO	335/5995602	arcicasa@gmail.com
CAMPOLO FORTUNATO	0964/20494	fortunatocampolo@virgilio.it
CHIAVARO CLAUDIO	0874/409389	cchiavaro@libero.it
MENGHINI GIACOMO	06/98340888	giacomomenghini@libero.it
POLI GIACOMO	0376/919155	giacomopoli53@tiscali.it

COMPONENTI ORGANI NAZIONALI

CONFERENZA DELLE REGIONI

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

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

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

SOPPELSA ALESSIO
SEGRETARIO PROVINCIALE BOLZANO
alessio.soppelsa@asbz.it

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

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

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

SOLARI SILVANO
SEGRETARIO REGIONALE LIGURIA
Tel. 0187/732772
silvanus49@gmail.com

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

CERIONI ANNA GRAZIA
SEGRETARIO REGIONALE MARCHE
Tel. 0721/882849
annagrazia.cerioni@gmail.com

SANTORO LUCIA
SEGRETARIO REGIONALE TOSCANA
Tel. 347/5737814
firsir@teletu.it

LAZZARI DAVID
SEGRETARIO REGIONALE UMBRIA
Tel. 0744/423871
lazzarid@aospterni.it

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

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

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

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

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

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

LOMBARDO ARMODIO
SEGRETARIO REGIONALE CALABRIA
Tel. 338/1429311
armlomba@tin.it

SCARDILLI SALVATORE
SEGRETARIO REGIONALE SICILIA
Tel. 095/320955
salvo_scardilli@virgilio.it

PUTZOLU DOMENICO
SEGRETARIO REGIONALE SARDEGNA
Tel. 0783/290326
narbo.domenico@gmail.com

COMPONENTI ORGANI NAZIONALI

PIEMONTE

	Segretario Regionale	
	MARENCO Giancarlo	0141/487651
	Segretari Provinciali	
AL	SERRA Letizia	0131/443370
AT	ACETO Claudia	0141/487651
CN	DI VITA Miriam	338/5700322
NO	PROTTI Antonella	333/2026402
VC	SCACCIONI Raffaella	0161/250097
BI	ACQUADRO Loredana	015 /9899853
VB	LIO Sonia	335/6677205
TO	PERETTI Paolo	335/6127875

VAL D'AOSTA

	Segretario Regionale	
AO	SALINO Paola	349/5624609

LOMBARDIA

	Segretario Regionale	
	ZAVAGLIA Salvatore	328/4188758
	Segretari Provinciali	
MI città	MERLINI Franco	02/58013132
MI Nord	DE LUCA Vera	039/2717478
MI Sud	CALLONI Giovanni	329/7509118
BG	RUBINO Vincenzo	349/7923121
BS	CARSANA Gabriella	329/2185930
CO	GIOSSI Paola	031/370243
LC	CORTI M. Elisabetta	0341/482387
LO	CANNIZZARO Caterina	393/2050574
CR	POLI Giacomo	0376/919155
MN	BINI Laura	339/5324246
PV	NOVELLI Stefano	0385/582902
SO	GIANATTI Daniela	328/2865763
VA	ROSSINI Mario	335/5995603
LP/CO	PAINI Giancarla	347/2211654
LP/CO	SALTARINI Doris	335/6301874

PROV. BOLZANO

BZ	SOPPELSA Alessio	0471/907470

PROV. TRENTO

TN	GUELLA Chiara	333/4419094

VENETO

	Segretario Regionale	
	NARDO Giampietro	348/9335893
	Segretari Provinciali	
BL	TURCO Luigi	338/7752577
TV	CASSELLA Sergio	349/8823605
VR	BRONZATO Gigliola	348/5118270
VI	ALBIERO Davide	0445/313811
PD	BONAMICI Marco	349/2410485
RO	POZZATO Patrizia	347/8172010
VE	SERRA Emilia	347/6443810

FRIULI

	Segretario Regionale	
	ARCICASA Angelo	335/5995602
	Segretari Provinciali	
UD	CALVANI Roberto	0432/553571
PN	MASCI Silvia	0434/553631

LIGURIA

	Segretario Regionale	
	SOLARI Silvano	0187/732772
	Segretari Provinciali	
GE	SOLARI Silvano	0187/732772
IM	PRIVITERA Angela	347/4251121
SP	D'IMPORZANO Agostino	349/8339603
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	GATTI Rita	339/3844751
AP	ALESSANDRONI Vinicio	0736/844413
PS	CONTARDI M. Cleofe	0721/739722
MC	PAZZAGLIA Antonella	0733/900316
FM	MICOZZI Maurizio	348/2630003

TOSCANA

	Segretario Regionale	
	SANTORO Lucia	347/5737814
	Segretari Provinciali	
AR	FARNETANI Edi	0575/658158
GR	PETRUZZIELLO M. Grazia	328/8250551
FI	SANTORO Lucia	347/5737814
LI	ARTICO Nicola	0586/614258
LU	TOCCHINI Stefania	0583/700132
PT/PI	TIMPANO Marco	0587/273378
SI	MANNA Paola	347/3677796

PO	DEGLI INNOCENTI Dario	0574/21135
MS	SARTORI Sirio	0187/406121

UMBRIA

	Segretario Regionale	
	LAZZARI David	0744/205332
	Segretari Provinciali	
PG	ANGELUCCI Paola	347/3360618
TR	BELLANCA Rita	349/3323542

LAZIO

	Segretario Regionale	
	INNEO Giuseppe	338/4678461
	Segretari Provinciali	
RM Nord	CORDARO Enzo	06/65104301
RM Centro	GASPA Piero	335/8281510
RM Sud-Est	INNEO Giuseppe	338/4678461
FR	MOLLICONE Antonio	333/1232458
LT	SANAPO Aldo	338/2687293
RI	BERNARDINI Enrico	0746/278927
VT	CAVASINO Sergio	0761/339232

ABRUZZO

	Segretario Regionale	
	MANFREDA Paolo	0863/441720
	Segretari Provinciali	
AQ	MANFREDA Paolo	0863/509071
CH	GIAMBUZZI Roberto	085/9173275
TE	DI GIAMMARCO Gilda	338/9078463
PE	SARTORELLI M. Chiara	347/5142566

MOLISE

	Segretario Regionale	
	BALDASSARRE G.	0874/823714
	Segretari Provinciali	
IS	DE PASQUALE Amelia	339/2753414
CB	MANGIFESTA Anna	333/4690308

CAMPANIA

	Segretario Regionale	
	RIPPA Arturo	329/6505673
	Segretari Provinciali	
NA	ZULLO Claudio	081/2546455
AV	SEMENTA Stefania	328/4134609
BN	D'ANGELIS E.	0824/313790
CE	RICCIO Domenico	339/4864048
SA	TAGLIAMONTE Maria	338/2137311

PUGLIA

	Segretario Regionale	
	PALMA Giuseppe	348/7719657
	Segretari Provinciali	
BA	MIGLIO Virginia	347/3173998
BR	CIRACÌ Carmelo	340/9383794
FG	D'ANGELO Anna	0885/781776
LE	PASCALI Ferruccio	340/4073885
TA	QUARTA Paola	338/9920044
BT	GAETA Nicola	0883483439

BASILICATA

	Segretario Regionale	
	GENTILE Salvatore	0835/986450
	Segretari Provinciali	
PZ	LETTINI Gianfranco	0972/39239
MT	PALMIERI Giovanni	0835/253952

CALABRIA

	Segretario Regionale	
	LOMBARDO Armodio	338/1429311
	Segretari Provinciali	
RC	TRIGLIA A. Luigi	328/6231685
CZ	MERCURI Eugenio	0968/25331
CS	TRISTAINO Francesco	0984/464048
KR	MEGNA Francesco	0962/962568
VV	CARTISANO Orlando	0963/591650

SICILIA

	Segretario Regionale	
	SALVO Scardilli	095/320955
	Segretari Provinciali	
AG	INFURCHIA Giuseppe	0922/832757
CL	SAMMARTINO Giuseppina	333/5942289
CT	SCARDILLI Salvo	095/320955
EN	CASTROGIOVANNI Filippo	0935/697061
ME	PIROMALLI Carlo	090/2224925
RG	GUASTELLA Salvatore	335/5713051
SR	SPITALE Giuseppe	0931/582458
TP	BIANCO Agata	0923/472256
PA	MUSCATO Rino	335/6944998

SARDEGNA

	Segretario Regionale	
	PUTZOLU Domenico	0783/290326
	Segretari Provinciali	
CA	GARAU Tullio	347/5278967
NU	CASULA Severino	388/6154491
OR	PEIS Rinaldo	347/2727886
SS	RASSU M. Rosa	079/9959809

F.A.S.S.I.D.

Federazione AIPaC - AUPI - SIMeT - SINAFO - SNR - Dirigenti

DIPENDENTI / AZIENDE SANITARIE

(sezione da compilare a cura del nuovo iscritto:)

AREA A U P I
ASSOCIAZIONE UNITARIA PSICOLOGI ITALIANI

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

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

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

La/il sottoscritt___ _____

dipendente con la qualifica di:

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

Servizio o Presidio _____

Tel. Servizio _____/_____

ai sensi delle norme vigenti autorizza l'Amministrazione ad effettuare sulla propria retribuzione una trattenuta mensile a favore di F.A.S.S.I.D. Area 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 F.A.S.S.I.D. Area AUPI al trattamento di questi dati per i legittimi fini sindacali di informazione, coinvolgimento, sensibilizzazione, ma si riserva di limitare o revocare tale autorizzazione in qualsiasi momento.

Data_____ _____
FIRMA

Le informazioni verranno inviate al seguente indirizzo:

Dr./ssa _____
Via _____
Cap_____ Città _____
Prov._____ Tel._____
e-mail_____

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni ed in seguito alle deliberazioni dei nostri organi 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
o Bonifico postale con cod. IBAN:
IT68M0760103200000072492028

intestato a

AUPI
Via Arenula 16 - 00186 ROMA

Il contributo mensile è calcolato distintamente secondo le seguenti modalità:

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

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

Ringraziando per la cortese collaborazione, si porgono distinti saluti

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

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

ADESIONE 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 _____ .

La quota associativa è di: ❑ € 50,00 per chi ha un reddito annuo inferiore a € 15.000,00
❑ € 100,00 per chi ha un reddito annuo superiore a € 15.000,00

Allego copia della ricevuta del versamento sul ccp n° 72492028 o Bonifico postale con cod. IBAN: IT68M0760103200000072492028 intestato *Aupi Associazione Unitaria Psicologi Italiani, Via Arenula, 16 - 00186 Roma* di € _____
per la quota associativa relativa all'anno solare 2013 dovuta in qualità di:

❑ LP Libera/o Professionista, tel. studio: _____/_____ fax _____

ADESIONE CONVENZIONATI E DIPENDENTI PRIVATI:

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 o Bonifico postale con cod. IBAN: IT68M0760103200000072492028 intestato *Aupi Associazione Unitaria Psicologi Italiani, Via Arenula, 16 - 00186 Roma* di € _____
per la quota d'adesione relativa all'anno solare 2013 dovuta in qualità di:

La quota associativa è di: ❑ € 50,00 per chi ha un reddito annuo inferiore a € 15.000,00
❑ € 100,00 per chi ha un reddito annuo superiore a € 15.000,00

❑ CO Convenzionata /o con GeG ❑ con Min. Difesa ❑ con altro _____
(Dati Ente tel. lavoro _____/_____

❑ SP Dipendente da Ente Sanitario Privato (*non Aris/Aiop*)
(Dati Ente tel. lavoro _____/_____

❑ DP Laureato in Psicol. Dipendente da ditta Privata/*Ente non Sanitario*
(Dati Ditta/Ente tel. lavoro _____/_____

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 o Bonifico postale con cod. IBAN: IT68M0760103200000072492028 intestato *Aupi Associazione Unitaria Psicologi Italiani, Via Arenula, 16 - 00186 Roma* di € _____
per la quota d'adesione relativa all'anno solare 2013 dovuta in qualità di:

❑ XD € 50,00 Laureato in Psicologia non occupato con un reddito annuo non superiore a € 15.000,00 ❑ Data di nascita _____

❑ ST € 50,00 Studente in Psicologia con un reddito annuo non superiore a € 15.000,00 ❑ Università di _____

RICHIESTA DI ABBONAMENTO per l'anno 2013:

❑ € 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.

Riportare sulla causale se si tratta di rinnovo o di nuova iscrizione.

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).

firma: _____

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_____

❑ *Convenzionato ACN 8/7/10 per n° _____ ore/sett*
Dichiaro di essere titolare per complessive n° _____
ore/settimanali presso le altre seguenti Aziende Sanitarie:

_____ _____

Servizio o Presidio _____

Tel. Servizio _____/_____

ai sensi delle norme vigenti autorizza l'Amministrazione ad effettuare sulla propria retribuzione una trattenuta mensile a favore del sindacato 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
o Bonifico postale con cod. IBAN:
IT68M0760103200000072492028
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 Aziende Sanitarie il monte ore deve essere calcolato sommando le ore complessive, la relativa trattenuta deve tuttavia essere effettuata solo dalla ASL alla quale la presente è indirizzata.

Sulla causale dei versamenti dovrà essere indicato:il mese di competenza, il numero degli iscritti ed i loro nominativi, la città e la sede dell'Amministrazione, perché la numerazione delle Aziende Sanitarie non è sufficiente ad identificarla. 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 Ottobre 2013

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

pubblicazione
informativa
no profit
Omologato
Posteitaliane