AUPInotizie

Associazione Unitaria Psicologi Italiani

EMERGENZA SANITÀ PUBBLICA

2018 n. 3

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 • PO.LI.GRAF. S.R.L. - Pomezia

Notizie

SOMMARIO

1
Editoriale
Emergenza sanità pubblica, ripartire dall'assunzione del personale - M. Sellini

5
La vignetta di questo numero

6
Sciopero dirigenza medica e sanitaria

7
Ministero Salute, documento Fassid

10
DDL Concretezza e nuove assunzioni nella PA

32
Prescrizione contributi dipendenti pubblici

33
L'orario di lavoro: aspetti psicofisiologici e psicosociologici nell'evoluzione della rivoluzione industriale 4.0 - G. Cavadi

49
Superamento del precariato regione Marche

64
Opera Omnia Luigi Einaudi

66
Segreteria, consiglio direttivo componenti organi nazionali Aupi

70
Dipendenti/Aziende Sanitarie

71
Scheda adesione psicologi

72
Convenzionati aziende sanitarie

73
Form Aupi e Redazione Aupi Notizie

EMERGENZA SANITÀ PUBBLICA, RIPARTIRE DALL'ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Mario Sellini
Segretario Generale

Questi mesi, da qui a dicembre, saranno cruciali per il destino del Servizio Sanitario Nazionale. La sopravvivenza o meno di un'Assistenza Sanitaria, per la gran parte a carico della fiscalità generale e, per questo, a favore dei cittadini meno abbienti, dipende da ciò che il Governo ed il Parlamento decideranno nei prossimi mesi.
Il riferimento è alla legge di stabilità che deve essere presentata prima a Bruxelles e poi al Parlamento italiano per essere discussa ed approvata entro il 31 dicembre 2018. Questa legge fissa i paletti ed indica in quali ambiti e settori devono essere utilizzate le risorse economiche a disposizione dello Stato per il 2019.
Il dibattito, le indiscrezioni e le dichiarazioni dei ministri, dei politici, dei commissari europei e degli esperti non sono confortanti.
Le risorse economiche sono scarse, le promesse elettorali ed il contratto di governo sottoscritto da movimento 5 stelle e lega, non sembrano poter essere "onorate" e quasi certamente le attese andranno in gran parte deluse.
La flat-tax (riduzione delle aliquote fiscali), la riforma della legge Fornero (quota 100), il reddito di cittadinanza, l'aumento delle pensioni sociali, il finanziamento del Servizio Sanitario, della scuola, richiedono talmente tante risorse che, allo stato attuale, sembrano non essere disponibili.
Ciò significa che la politica, il Governo, dovranno fare delle scelte. E le scelte determineranno gli interventi da finanziare, i settori che dovranno essere finanziati e dove allocare le risorse disponibili.
Nel frattempo il ministro della Funzione pubblica, Giulia Bongiorno, ha ufficialmente dichiarato che, dopo tanti anni di tagli e riduzione del personale nella Pubblica Amministrazione, bisogna procedere ad un piano straordinario di assunzioni di almeno 450.000 dipendenti. È una assoluta necessità e non possiamo non concordare con questo obbiettivo che il ministro ha ufficializzato e formalizzato in un recente incontro con i sindacati.
Ancorché spalmata in un piano pluriennale, questa operazione, da sola, costa alcuni miliardi di euro ogni anno. Assumere questo personale in 5 anni, utilizzando come parametro la durata della legislatura, significa che, a partire dal 2019 e per i successivi 4 anni, il Parlamento dovrà stanziare una cifra che non inferiore ai 2 miliardi per ciascun anno.
Di una eventuale copertura economica per realizzare questo obiettivo, ancora non c'è traccia.
Come non troviamo alcun cenno anche per quanto il rinnovo dei contratti dei circa tre milioni di dipendenti pubblici. Contratto che parte dal 1° gennaio 2019 e termina il 31 dicembre 2021. Anche questa operazione costa alcuni miliardi di euro, da spalmare nel prossimo triennio.
E poi c'è la messa in sicurezza delle infrastrutture, delle scuole, la sterilizzazione dell'IVA, e così via.
I ministri cercano di fare la propria parte proponendo le rispettive priorità. Certamente il ministro della salute, Giulia Grillo, ha assunto un impegno solenne ed è determinata a chiedere le risorse economiche necessarie per garantire la sopravvivenza del Servizio Sanitario.
Tutte le situazioni sono meritevoli di attenzione, eppure la situazione in cui versa il Servizio Sanitario Nazionale è gravissima e va molto oltre l'emergenza.
Nei prossimi 3/5 anni usciranno dal servizio, per raggiunti limiti di età, oltre 40.000 medici e 6/7.000 dirigenti

sanitari (Psicologi, farmacisti, biologi ecc.). L'attuale tasso di sostituzione (turn over) a causa del blocco e riduzione dei finanziamenti destinati al personale, non garantisce in alcun modo la indispensabile copertura dei posti in organico.
La riduzione del personale della dirigenza medica e sanitaria si trasforma, automaticamente, in una riduzione delle prestazioni sanitarie erogabili ai cittadini. Perché questa dirigenza è quella titolata ed abilitata ad erogare le prestazioni. Già oggi assistiamo alla chiusura di molti servizi e reparti ospedalieri, anche se la terminologia che, più spesso, viene utilizzata è "riconversione e razionalizzazione dei servizi sanitari".
Abbiamo fatto presente al ministro Giulia Grillo che la situazione è drammatica negli ospedali come sul territorio. Stanno chiudendo, per mancanza di personale, consultori familiari, sert, servizi per la salute mentale, riabilitazione.
Stanno chiudendo i servizi sanitari che garantiscono l'assistenza alle fasce più deboli della popolazione. E chi subisce i danni maggiori? I cittadini che non hanno le risorse economiche per accedere alle cure offerte dalla sanità privata.
Questa drammatica emergenza, che coinvolge ospedali e territorio, deve essere affrontata nel suo insieme. Guai a considerare o pensare di intervenire solo o prima sull'emergenza ospedaliera, rinviando gli interventi sul territorio.
Gli effetti sarebbero drammatici. Anche i non addetti ai lavori sanno che i servizi sanitari sul territorio, oltre a tutte le funzioni proprie dell'assistenza sanitaria, prevenzione, cura e riabilitazione, ambulatoriale e domiciliare, svolgono una funzione di filtro rispetto all'assistenza ospedaliera, intercettando prima, meglio ed a costi economici assolutamente contenuti, le patologie e la casistica di chi non ha bisogno di assistenza ospedaliera.
Se questo filtro non dovesse più essere garantito, gli ospedali, a partire da i pronto soccorso, sarebbero soffocati da una marea di richieste di interventi, per la stragrande maggioranza inappropriati con una impennata del rischio clinico. Ed i costi dovuti alla inappropriatezza delle prestazioni e al rischio clinico sono enormi.
Nel caso in cui le richieste di assistenza sanitaria non dovessero più trovare risposte sul territorio, queste si riverserebbero tutte negli ospedali, dove può capitare che non ci siano posti sufficienti per far fronte alla domanda.
A chi potrebbero rivolgersi i cittadini che non hanno bisogno di ricovero ma solo di accertamenti diagnostici?
Ritorneremmo indietro di 50 anni quando, per sottoporsi ad un intervento chirurgico, ci si doveva ricoverare 10, 15, giorni prima dell'intervento, perché gli esami di laboratorio necessari e propedeutici all'intervento potevano essere eseguiti solo in regime di ricovero.
E quanti interventi, anche quelli meno invasivi ed impegnativi richiedevano settimane ed in alcuni casi anche mesi di ricovero pre e post intervento?
Non intervenire contestualmente sull'emergenza ospedaliera e su quella territoriale porterebbe ad un degrado dell'assistenza sanitaria e ad un fenomenale incremento dei costi.
Credo che nessuno oggi voglia questo a meno che non ci sia la precisa e criminale volontà di affidare ai privati gran parte dell'assistenza sanitaria, magari quella parte dove si può lucrare più facilmente, lasciando i cittadini in balia di un'assistenza sanitaria privatizzata i cui costi non sarebbero sostenibili dalla stragrande maggioranza delle famiglie italiane.
Allo stato attuale sembra che i cittadini non abbiano consapevolezza dei rischi che la nostra società sta correndo in relazione ad un'assistenza sanitaria che, almeno fino ad oggi, è fondata sui principi dell'uguaglianza e dell'universalità del diritto alla cura.
Il ministero della Salute sembra aver ben compreso le

nostre preoccupazioni anche se non siamo affatto certi che queste istanze, ancorché condivise, trovino ascolto, attenzione, finanziamenti e la necessaria copertura economica.
Non vorremmo che, in questa situazione, si applicasse, il vecchio ma sempre valido motto: "*di buone intenzioni sono lastricate le vie dell'inferno"*. Tante buone intenzioni ma nessun impegno concreto.
Se così fosse assisteremmo ad un evento che riporterebbe indietro di decenni il livello di civiltà della società italiana. Milioni di cittadini si troverebbero nelle condizioni di dover rinunciare a curarsi, cosa che tra l'altro sta già avvenendo, perché impossibilitati a pagarsi le cure. Pensionati, poveri e giovani sarebbero espulsi dal sistema di garanzie atte a tutelare il diritto alla salute. Avremmo modificato la Costituzione senza colpo ferire perché avremmo eliminato il diritto costituzionalmente protetto della tutela della Salute.
Per mettere in campo un'azione di vero contrasto alla crisi del Servizio Sanitario nazionale l'AUPI e la FASSID hanno chiesto al Ministro di accelerare le procedure di stabilizzazione di tutto il personale precario, anche a prescindere dalla tipologia di contratto di lavoro. Questa operazione deve essere accompagnata dall'immediato scorrimento delle graduatorie in essere, comprese quelle scadute. L'emergenza impone azioni immediate e straordinarie.
Non è ipotizzabile perseguire la strada dei bandi di concorso i quali richiedono tempi di esecuzione biblici.
La farraginosità delle procedure concorsuali è a tutti nota. Tra richiesta di autorizzazione, bando espletamento delle prove concorsuali e chiamata per le assunzioni non sono assolutamente sufficienti mesi. Ci vogliono degli anni se nel frattempo non intervengono ricorsi, sospensive, pensionamento di componenti la commissione.
Nelle aziende ci sono graduatorie di concorsi già espletati e colleghi i quali, dopo aver superato tutte le prove, attendono da anni una chiamata.
Sono migliaia i professionisti che, nel giro di pochi mesi, potrebbero essere immessi nel circuito assistenziale e coprire i posti vacanti.
Anche perché è bene ribadirlo, non stiamo chiedendo di aumentare le dotazioni organiche o il numero di dipendenti, cosa che pure sarebbe indispensabile.
Oggi noi chiediamo di sostituire quelli che vanno in pensione onde evitare di chiudere i servizi.
Le amministrazioni e la "politica", sanno benissimo che questa operazione è a costo zero. Anzi con l'attuazione del turn over le aziende spenderebbero di meno, considerato che un neo assunto costa meno di un dirigente con 40 anni e più di servizio.
In una situazione emergenziale qual è quella odierna la soluzione che abbiamo proposto non comporterebbe nessun costo aggiuntivo ed i bilanci delle aziende ne trarrebbero un vantaggio in termini di costi e bilanci.
Qualcuno ci dovrebbe spiegare perché questa operazione "a costo zero" non può essere fatta immediatamente.
Di certo, in Sanità, c'è necessità di recuperare sacche di spreco e in molti casi, di malaffare. E noi non solo siamo perfettamente d'accordo, ma siamo disponibili a dare una mano ed a fornire informazioni utili ad eliminare questi sprechi. Chi più dei dirigenti medici e sanitari, erogatori delle prestazioni sanitarie, sono in grado di sapere dove si annidano gli sprechi?
Appalti, commesse, esternalizzazioni di servizi, affidamento di lavori alle cooperative, costo dei farmaci. Un intervento serio in questi settori produrrebbe risparmi per miliardi di euro.
Ma siamo proprio sicuri che ci sia chi davvero vuole se non eliminare, almeno ridurre gli sprechi visto che il capitolo Sanità costituisce il 70% dell'intero bilancio regionale?
La immediata copertura dei posti dei dirigenti medici e

sanitari è semplice, almeno per la stragrande maggioranza delle discipline, e produce risparmi. Se non dovesse essere portata a termine allora vuol dire che c'è malafede. Significa che si vuole cinicamente distruggere il servizio sanitario nazionale trasformando la salute in un business.

La partita per il rinnovo del Contratto Nazionale della dirigenza medica e sanitaria per il triennio 2016-2018 è ancora tutta da giocare. Le trattative procedono a rilento ed il nodo è sempre e solo di carattere economico. Riteniamo che le risorse economiche debbano essere quelle previste per tutto il pubblico impiego. Allo stato attuale assistiamo ad un rimpallo di responsabilità tra regioni e ministero dell'economia e delle finanze. Ancora poche settimane di attesa e sapremo se questa partita sarà definitivamente e positivamente chiusa. La legge di stabilità dovrà dare risposte certe. Solo a quel punto le trattative potranno avviarsi a conclusione. Dalla legge finanziaria attendiamo anche altre risposte. In particolare sul finanziamento necessario per il rinnovo del prossimo Contratto la cui decorrenza, come già detto, parte dal 1° gennaio 2019.
L'impegno dell'AUPI e di tutta l'intersindacale della dirigenza medica e sanitaria è finalizzato a che si attivino tutti gli interventi necessari a salvaguardare il Servizio Sanitario, la salute dei cittadini e la dignità dei dirigenti medici e sanitari con la sottoscrizione di un contratto che ridia dignità al nostro lavoro.

ULTIM'ORA

Il Ministro della Funzione Pubblica, Giulia Bongiorno, ha portato in Consiglio dei Ministri un disegno di legge che, in gran parte, accoglie la nostra richiesta di procedere allo sblocco del tour over. L'art. 5 di questo disegno di legge autorizza le amministrazioni a coprire al 100% i posti di organico che si rendono liberi a seguito del pensionamento. Ciò significa che se nel 2019 in una amministrazione vanno in pensione 50 dipendenti, l'amministrazione è autorizzata ad assumerne 50 in modo tale da non creare vuoti in organico.

Nelle pagine che seguono pubblichiamo il disegno di legge.

UN GOVERNO AL GIORNO...
SATHA!ra
TOGLIE IL MEDICO DI TORNO

COLPIRE LA SANITÀ È COLPIRE LA SALUTE!

I MEDICI E I DIRIGENTI PER IL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE E PER LA DIGNITÀ DEL LORO LAVORO

SIT IN A ROMA
MERCOLEDI 17 OTTOBRE
PIAZZA MONTECITORIO ORE 11.00

FINANZIAMENTO ADEGUATO DEL FSN
ASSUNZIONI
CONTRATTO DI LAVORO
SUBITO!

ANAAO ASSOMED – CIMO – AAROI-EMAC – FP CGIL MEDICI E DIRIGENTI SSN – FVM FEDERAZIONE VETERINARI E MEDICI – FASSID (AIPAC-AUPI-SIMET-SINAFO-SNR) – CISL MEDICI – FESMED – ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI – UIL FPL COORDINAMENTO NAZIONALE DELLE AREE CONTRATTUALI MEDICA, VETERINARIA SANITARIA

FASSID
Federazione Aipac Aupi Simet Sinafo Snr Dirigenti

Ministero Salute venerdì 7 settembre 2018

La FASSID ritiene che la prima, grande, emergenza del Servizio Sanitario sia la mancanza delle risorse economiche necessarie al suo funzionamento.

Sono anni che denunciamo la continua e costante riduzione del personale medico e della dirigenza sanitaria. Il decennale blocco del turn over, la "fuga" nel privato e l'esternalizzazione sempre più spinta dei servizi sanitari sono alcune delle principali cause della profonda crisi del Servizio Sanitario Nazionale.

Nei prossimi 4/5 anni andranno in pensione 30/40.000 dirigenti medici e 6/7.000 dirigenti sanitari (Psicologi, Farmacisti, Biologi, ecc.) pari a circa il 50% dell'organico attuale.

La FASSID è enormemente preoccupata per l'imminente collasso cui sta andando incontro il sistema.

Apprezziamo la decisa presa di posizione del Ministro della Salute e del Ministero in merito alle gravissime carenze di personale medico e della dirigenza sanitaria e prima di entrare nel merito delle proposte utili ad affrontare il problema della mancanza di specialisti riteniamo di dover proporre un'inversione nella scaletta delle priorità, fermo restando che le principali criticità del sistema sono, a parere della FASSID le seguenti:

-sblocco del turn over e finanziamento del SSN;

-aumento del numero delle borse di studio;

-modalità di assunzione dei dirigenti medici e sanitari.

SBLOCCO DEL TURN OVER E FINANZIAMENTO DEL SERVIZIO SANITARIO

L'indispensabile premessa a qualsiasi tipo d'intervento per contrastare l'emergenza nella quale versa il Servizio Sanitario, è garantire un adeguato finanziamento. In assenza di finanziamenti, qualsiasi intervento diventa velleitario e senza alcun effetto sulla qualità ed efficacia dell'assistenza sanitaria. Se per un attimo provassimo a immaginare uno scenario ideale con un adeguato numero di specializzati già reperibili sul mercato del lavoro, ci troveremmo di fronte all'impossibilità, per le Aziende, di procedere alle assunzioni. Impossibilità dovuta alla mancanza di fondi destinati alle assunzioni. Cosa che già avviene per alcune specializzazioni di Area Medica e Sanitaria, per le quali non esiste alcuna emergenza formativa, per le quali, comunque, non si procede alle assunzioni a copertura del turn over.

*Lo sblocco del turn over passa dall'**immediata attuazione** del processo di stabilizzazione delle migliaia di precari che da anni, e in qualche caso da decenni, lavorano nelle strutture sanitarie.*

La stabilizzazione dei dirigenti medici e sanitari precari deve essere accompagnata da un'immediata conferma, anche normativa, dei principi giuridici che sono alla base della sentenza del Consiglio di Stato del 12 marzo 2018 n. 01571/2018. E' indispensabile eliminare l'obbrobrio di somministrazione e affidamento di incarichi di lavoro con formule improponibili che vanno tutte sotto la denominazione di rapporti di lavoro atipici: dall'esternalizzazione dei servizi finalizzata a favorire unicamente la privatizzazione del Servizio Sanitario, all'attribuzione alle cooperative dei servizi sanitari, alle gare di appalto per l'acquisto di prestazioni sanitarie specialistiche. Gare d'appalto, anche di milioni di euro bandite con l'indicazione del "massimo ribasso". A questo punto viene da chiedersi quali garanzie

COORDINAMENTO NAZIONALE
Via Farini 62 00185 Roma Tel. 06 4823629 - 06 4820329 Fax 06 4822609

FASSID
Federazione Aipac Aupi Simet Sinafo Snr Dirigenti

possiamo fornire ai cittadini se l'erogazione di prestazioni sanitarie è garantita non guardando la competenza degli "erogatori" delle prestazioni sanitarie, ma al costo al ribasso (minimo) per ogni singola prestazione sanitaria.

Proroga ed immediata utilizzazione di tutte le graduatorie concorsuali per tutte le discipline di area medica e sanitaria.

La FASSID chiede che lo sblocco del turn over sia esteso e generalizzato a tutte le strutture ed i servizi sanitari, ospedalieri e territoriali. Considerare come prioritaria solo la carenza del personale medico e sanitario ospedaliero costituirebbe un errore formidabile. L'assistenza sanitaria poggia su due pilastri, l'ospedale ed il territorio e ne è pacifica l'assoluta complementarietà. La chiusura per mancanza di personale dei servizi territoriali, la mancata implementazione dei LEA sul territorio, l'assenza di prevenzione fa si che sull'ospedale ricada tutto il peso dell'assistenza sanitaria. Ridurre, come sta accadendo, l'assistenza sanitaria sul territorio, comporta una riduzione dell'efficacia degli interventi ospedalieri ed uno straordinario aumento dei costi sanitari. Creare un disallineamento tra assistenza ospedaliera ed assistenza sanitaria territoriale, non risolve il problema dell'emergenza perché l'emergenza ospedaliera si risolve garantendo la copertura dei posti in organico, ma è altrettanto necessario che l'assistenza sanitaria territoriale svolga al meglio la funzione di filtro incrementando le azioni volte alla prevenzione ed alla riabilitazione.

Bisogna aumentare le borse di studio per le specializzazioni attualmente carenti, ed in contemporanea garantire agli specialisti l'ingresso nelle strutture del servizio sanitario. Sarebbe un errore esiziale incrementare le risorse per la "formazione" degli specialisti e non incrementare le risorse per assumere.

Collegato allo sblocco del turn over va inserito il rinnovo contrattuale. Rinnovo per il triennio che termina il 31 dicembre 2018 e finanziamento per il triennio 2019-2021. La Sanità per troppi anni è stata considerata il bancomat al quale attingere e la riduzione delle risorse per il personale è stata costante.

BORSE DI STUDIO

La carenza di borse di studio per numerose discipline è del tutto evidente. Il rischio che i pochi concorsi che, ad oggi, sono banditi vadano deserti è ogni giorno più reale. L'emergenza specializzati è direttamente collegata all'assoluta carenza di programmazione nell'accesso ai corsi di laurea, prima, ed alle specializzazioni, poi.

Un attento studio epidemiologico, un'attenta programmazione pluriennale dei fabbisogni che tenga conto delle dotazioni standard di personale con adeguato finanziamento a medio e lungo termine, sembrano essere le soluzioni adeguate. Ma potrebbe non essere sufficiente. Potrebbe essere necessaria una rivisitazione dei "luoghi" nei quali avviene la formazione accompagnato da una maggiore e paritaria integrazione tra mondo della formazione e dell'assistenza.

Nella richiesta di incremento delle borse di studio, la FASSID chiede che si tenga conto anche delle borse di studio per la dirigenza sanitaria (Farmacisti e Psicologi).

MODALITA' DI ACCESSO AL SERVIZIO SANITARIO

Fermo restando che per alcune specializzazioni sussiste, in ogni caso, l'obbligo della specializzazione, senza la quale non è possibile esercitare le attività specialistiche neppure in regime privato/libero professionale, la FASSID ritiene

COORDINAMENTO NAZIONALE
Via Farini 62 00185 Roma Tel. 06 4823629 - 06 4820329 Fax 06 4822609

FASSID
Federazione Aipac Aupi Simet Sinafo Snr Dirigenti

che, la fase emergenziale, possa essere prioritariamente affrontata utilizzando tutte le graduatorie concorsuali, anche di quelle scadute, per coprire i posti vacanti. Sono migliaia i medici e i dirigenti sanitari idonei che aspettano solamente di essere assunti. La FASSID ritiene che ,fatte salve le specializzazioni obbligatorie per legge la proposta di attivare, in deroga alla normativa concorsuale vigente, procedure concorsuali straordinarie alle quali far partecipare gli specializzandi iscritti all'ultimo anno di specializzazione possa essere presa in considerazione solo dopo aver verificato il completo esaurimento delle graduatorie di concorso ed unicamente nell'eventualità che ai concorsi da bandire non risultino candidati in possesso del titolo di specializzazione. In questo caso l'eventuale assunzione nel SSN dovrebbe avvenire, nell'area della dirigenza medica e sanitaria, con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata biennale. La trasformazione a tempo indeterminato si realizza con il conseguimento della specializzazione. In questa ipotesi devono essere definite le funzioni che può svolgere lo specializzando, in considerazione del fatto che l'assenza del titolo di specializzazione non consente la completa autonomia.

Percorrere una ipotesi diversa significherebbe mortificare le migliaia di medici e dirigenti sanitari già in possesso del titolo di specializzazione e quelli che hanno già sostenuto un concorso pubblico.

E' del tutto evidente che qualsiasi proposta di modifica alla vigente regolamentazione dell'accesso al Servizio Sanitario ricomprenda la Dirigenza medica e quella sanitaria.

Dott.ssa Alessandra Di Tullio - *Firmato*
Dott. Mario Sellini – *Firmato*
Dott. Mauro Mazzoni – *Firmato*
Dott.ssa Roberta Di Turi – *Firmato*
Dott. Corrado Bibbolino - *Firmato*

COORDINAMENTO NAZIONALE
Via Farini 62 00185 Roma Tel. 06 4823629 - 06 4820329 Fax 06 4822609

DDL concretezza e nuove assunzioni nelle PA

PROVVEDIMENTO URGENTE IN DIRAMAZIONE

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DAGL 0007392 P-
del 13/09/2018
20800833

Roma

Presidenza
del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI
GIURIDICI E LEGISLATIVI

Rif. 052003/10.3.121

A TUTTI I CAPI
UFFICIO LEGISLATIVO
LORO SEDI

Al Ragioniere Generale dello Stato
ROMA

OGGETTO: schema di disegno di legge recante interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo.
(ESAME PRELIMINARE)
(PUBBLICA AMMINISTRAZIONE)

Ai fini di cui all'art. 2, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e dell'art. 3, comma 4, del D.P.C.M. 10 novembre 1993, si trasmette lo schema del provvedimento in oggetto, da sottoporre al Consiglio dei Ministri.

d'ordine del
PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DISEGNO DI LEGGE RECANTE

INTERVENTI PER LA CONCRETEZZA DELLE AZIONI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E LA PREVENZIONE DELL'ASSENTEISMO

Art. 1
(*Istituzione del Nucleo della Concretezza*)

1. Dopo l'articolo 60 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono inseriti i seguenti: "Art. 60-*bis* (*Istituzione e attività del Nucleo della Concretezza*) - 1. Presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ferme le competenze dell'Ispettorato di cui all'articolo 60, comma 6, è istituito il Nucleo delle azioni concrete di miglioramento dell'efficienza amministrativa denominato "Nucleo della Concretezza".

2. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 è approvato il Piano triennale delle azioni concrete per l'efficienza delle pubbliche amministrazioni, predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica. Il Piano contiene le azioni dirette a:

a) garantire la corretta applicazione delle disposizioni in materia di organizzazione e funzionamento delle pubbliche amministrazioni e la conformità dell'attività amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento;
b) implementare l'efficienza delle pubbliche amministrazioni, con indicazione dei tempi per la ~~loro~~ realizzazione delle azioni correttive.

3. Il Nucleo della Concretezza assicura la concreta realizzazione delle misure indicate nel Piano di cui al comma 2. A tal fine, in collaborazione con l'Ispettorato di cui all'articolo 60, comma 6, effettua sopralluoghi e visite finalizzati a rilevare lo stato di attuazione delle disposizioni da parte delle pubbliche amministrazioni, nonché le modalità di organizzazione e di gestione dell'attività amministrativa alla luce dei criteri di efficienza, efficacia ed economicità, proponendo eventuali misure correttive che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici realizzano entro tempi definiti e comunque nei limiti di quelli indicati nel Piano di cui al comma 2.

4. Di ogni sopralluogo e visita viene redatto processo verbale, sottoscritto dal rappresentante dell'amministrazione o da un suo delegato, da cui risultano le ispezioni e le rilevazioni eseguite, le richieste avanzate, la documentazione visionata o acquisita, nonchè le risposte e i chiarimenti ricevuti. Il verbale contiene anche l'indicazione delle eventuali misure correttive e del termine entro il quale le stesse devono essere attuate. L'amministrazione, nei tre giorni successivi, può formulare osservazioni e fornire ulteriori documenti.

5. I verbali redatti in occasione di sopralluoghi e visite effettuati in Comuni o in altri enti locali sono trasmessi anche al Prefetto territorialmente competente.

6. Le pubbliche amministrazioni provvedono alla tempestiva comunicazione al Nucleo della Concretezza dell'avvenuta attuazione delle misure correttive entro il termine assegnato dal Nucleo medesimo.

7. L'inosservanza del termine assegnato ai sensi del comma 3 per l'attuazione delle misure correttive rileva ai fini della responsabilità dirigenziale e disciplinare e determina l'iscrizione della pubblica amministrazione inadempiente in un elenco pubblicato sul sito del Dipartimento della funzione pubblica. Entro il 30 giugno di ogni anno, il Dipartimento della funzione pubblica trasmette una relazione sugli esiti dei sopralluoghi e delle visite, con l'evidenziazione dei casi di mancato

adeguamento, al Ministro per la pubblica amministrazione, al Ministro dell'interno e alla Corte dei conti.

Art. 60-*ter (Collaborazione tra il Prefetto e il Nucleo della Concretezza)* - *1.* Il prefetto può segnalare al Nucleo della Concretezza di cui all'articolo 60-*bis*, comma 1, eventuali irregolarità dell'azione amministrativa degli enti locali e chiederne l'intervento. In tal caso, può partecipare ai sopralluoghi e alle visite anche personale della Prefettura richiedente.

2. La richiesta di intervento di cui al comma 1 può essere formulata anche in caso di commissariamento dell'ente locale o di esercizio dei poteri sostitutivi da parte dell'autorità prefettizia ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di assicurare la continuità o l'eventuale ripristino dell'attività amministrativa dello stesso.

Art. 60-*quater (Personale del Nucleo della Concretezza)* – *1.* Per lo svolgimento delle attività di cui agli articoli 60-bis e 60-ter, il Dipartimento si avvale di cinquantatre unità di personale, di cui uno con qualifica dirigenziale di livello generale e due con qualifica dirigenziale di livello non generale, reclutati come segue:

a) ventitrè unità, ivi compresi quelli di livello dirigenziale in deroga alle percentuali di cui all'articolo 19, comma 5-bis, individuate anche tra il personale delle altre amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, che viene collocato in posizione di comando o fuori ruolo o altro analogo istituto previsto dai rispettivi ordinamenti, per il quale si applicano l'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e l'articolo 56, comma 7, del Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e successive modificazioni. Il trattamento economico è corrisposto secondo le modalità previste dall'articolo 9, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303;

b) trenta unità, reclutate a seguito di concorso pubblico per titoli ed esami, espletato ai sensi dell'articolo 35, comma 5".

2. Agli oneri derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui al comma 1, pari a euro 1.239.000,00 per l'anno 2018, e a euro 3.894.000,00 a decorrere dal 2019, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2018-2020, nell'ambito del programma "Fondi di riserva e speciali" della missione "Fondi da ripartire" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2018, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento del Ministero dell'economia e delle finanze. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.".

Art. 2
(*Misure per il contrasto all'assenteismo*)

1. Ai fini della verifica dell'osservanza dell'orario di lavoro, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001,–n. 165, fuori dei casi di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, introducono sistemi di identificazione biometrica e di videosorveglianza in sostituzione dei diversi sistemi di rilevazione automatica, attualmente in uso. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e d'intesa con il Garante per la protezione dei dati personali sulle modalità

di trattamento dei dati biometrici e le relative misure di garanzia, sono individuate le modalità attuative del presente comma, nel rispetto dell'articolo 9 del Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.

2. I dirigenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 adeguano la propria prestazione lavorativa nella sede di lavoro alle esigenze dell'organizzazione e dell'incarico dirigenziale svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane.
3. Le pubbliche amministrazioni che già utilizzano i servizi di pagamento degli stipendi messi a disposizione dal Ministero dell'economia e delle finanze ai sensi dell'articolo 11 del decreto- legge del 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla legge 15 luglio 2011, n. 111 provvedono all'attuazione delle misure di cui ai commi 1 e 2 con le risorse umane, strumentali, finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, avvalendosi dei servizi di rilevazione delle presenze dal sistema "NoiPA" del Ministero dell'economia e delle finanze. Le altre amministrazioni pubbliche provvedono all'attuazione delle misure di cui ai commi 1 e 2 con le risorse umane, strumentali, finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, avvalendosi dei servizi di rilevazione delle presenze forniti dal sistema "NoiPA" del Ministero dell'economia e delle finanze ovvero secondo le modalità previste dagli articoli 26 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e successive modificazioni, e 58 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e dall'articolo 1, commi 449 e 450, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.
4. Per il personale docente ed educativo del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, le modalità attuative del presente articolo sono stabilite con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, adottato di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e sentito il Garante per la protezione dei dati personali, nel rispetto dell'articolo 9 del Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.

Art. 3

(Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio delle amministrazioni a seguito di assunzioni straordinarie)

1. L'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, si interpreta nel senso che il limite ivi previsto, secondo cui l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, non opera con riferimento agli incrementi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro successivi alla sua entrata in vigore a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico nonché con riferimento alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri relativi al trattamento accessorio delle assunzioni effettuate, successivamente alla entrata in vigore del predetto limite, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, ai sensi delle medesime disposizioni.
2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche con riferimento alle assunzioni effettuate ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 75 del 2017.

Art. 4

(Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione)

1. Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, possono procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Ai Corpi di polizia, al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, al comparto della scuola e alle università si applica la normativa di settore.
2. Al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, le amministrazioni di cui al comma 1 predispongono il piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001 tenendo conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:
   a) digitalizzazione;
   b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
   c) qualità dei servizi pubblici;
   d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
   e) contrattualistica pubblica;
   f) controllo di gestione e attività ispettiva.
3. Le assunzioni di cui al comma 1 sono autorizzate con il decreto e le procedure di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, previa richiesta delle amministrazioni interessate, predisposta sulla base del piano del fabbisogno di cui agli articoli 6 e 6-ter del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie e dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri. A decorrere dall'anno 2019 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto del piano del fabbisogno e della programmazione finanziaria e contabile.
4. Al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, per il triennio 2019-2021, le amministrazioni di cui al comma 1, possono procedere, in deroga a quanto previsto dal comma 3 e all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel rispetto dell'articolo 4, commi 3, 3-*bis* e 3-*ter* del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, nonché del piano del fabbisogno definito secondo i criteri di cui al comma 2:
   a) all'assunzione a tempo indeterminato di vincitori o allo scorrimento delle graduatorie vigenti, nel limite massimo dell'80 per cento delle facoltà di assunzione previste dal comma 1 per ciascun anno;
   b) all'avvio di procedure concorsuali, nel limite massimo dell'80 per cento delle facoltà di assunzione previste per il corrispondente triennio al netto delle risorse di cui alla lettera a), secondo le modalità di cui all'articolo 4, commi 3-*quinquies* e 3-*sexies* del medesimo decreto-legge n. 101 del 2013. Le assunzioni di cui alla presente lettera possono essere effettuate successivamente alla maturazione della corrispondente facoltà di assunzione.
5. Le amministrazioni che si avvalgono della facoltà di cui al comma 4 comunicano, entro trenta giorni, i dati relativi alle assunzioni o all'avvio delle procedure di reclutamento, alle amministrazioni competenti al fine di consentire alle stesse di operare i controlli successivi e procedere alle restanti autorizzazioni ai sensi del comma 3.
6. Per le finalità del comma 4, le procedure concorsuali di cui alla lettera b) del medesimo comma possono essere espletate con modalità semplificate definite con decreto del Ministro per la

pubblica amministrazione da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400 entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, anche in deroga alla disciplina prevista dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487 per quanto concerne, in particolare, la tipologia e le modalità di svolgimento delle prove di esame e la nomina delle commissioni e delle sottocommissioni. Le graduatorie derivanti dalle procedure di cui al presente comma non danno luogo alla dichiarazione di idoneità, fatto salvo lo scorrimento delle stesse fino a concorrenza dei posti banditi, secondo le modalità indicate nel decreto di cui al presente comma.

Art. 4
(Disposizioni in materia di buoni pasto)

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno sottoscritto ordini d'acquisto in attuazione delle convenzioni per la fornitura del servizio sostitutivo di mensa mediante buoni pasto – edizione 7, e mediante buoni pasto elettronici - edizione 1, stipulate da Consip S.p.A. ai sensi dell'articolo 26 della legge 23 dicembre 1999, n. 488 e dell'articolo 58 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, per i lotti che sono stati oggetto di risoluzione da parte di Consip S.p.A. alla data di entrata in vigore della presente disposizioni, richiedono ai propri dipendenti la restituzione dei buoni pasto, maturati e non spesi, e li sostituiscono con altri buoni pasto di valore nominale corrispondente, acquistati con le modalità previste dalla normativa vigente.
2. Nell'ambito delle attività del Programma di razionalizzazione degli acquisti nella pubblica amministrazione, Consip S.p.A. è autorizzata a gestire centralmente il recupero dei crediti vantati dalle amministrazioni nei confronti della società aggiudicataria dei lotti oggetto di risoluzione, di cui al comma 1, attraverso l'escussione unitaria della cauzione definitiva, agendo anche in via giudiziale. Nell'esercizio dell'azione di cui al precedente periodo, Consip S.p.A. si avvale del patrocinio dell'Avvocatura dello Stato. Le somme recuperate sono versate da Consip S.p.A. alle amministrazioni pubbliche interessate, in misura pari al credito residuo vantato dalle stesse. Qualora le somme recuperate risultino inferiori all'importo complessivo dei crediti delle amministrazioni aderenti, Consip S.p.A. provvede al versamento delle stesse in favore di ciascuna amministrazione in proporzione all'entità del rispettivo credito. Le singole amministrazioni attivano ulteriori procedimenti per il recupero del credito non soddisfatto e dell'eventuale maggior danno.
3. Fermo restando l'esercizio delle azioni necessarie per la tutela dei crediti delle pubbliche amministrazioni interessate, le misure di cui al presente articolo sono attuate con risorse finanziarie a legislazione vigente e nell'ambito delle disponibilità di bilancio.

Art. 6
(Clausola di salvaguardia)

1. Le disposizioni della presente legge costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti nella presente legge.
2. Le disposizioni della presente legge sono applicabili nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

~

Il presente disegno di legge, recante "*Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo*", si compone di **sei articoli** di contenuto eterogeneo, accomunati dall'obiettivo di individuare soluzioni concrete per garantire l'efficienza delle pubbliche amministrazioni, il miglioramento immediato dell'organizzazione amministrativa e l'incremento della qualità dei servizi erogati dalle stesse.

Il processo di modernizzazione della pubblica amministrazione e di incremento della *perfomance* (in termini di produttività, così come di miglioramento dei rapporti con l'utenza) esige, in primo luogo, che ciascuna amministrazione non solo sia a conoscenza di tutte le disposizioni di legge e regolamentari che disciplinano la propria attività, ma anche che dette disposizioni siano correttamente interpretate e applicate.

A tale fine viene prevista l'istituzione, presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, del "Nucleo delle azioni concrete di miglioramento dell'efficienza amministrativa" (Nucleo della Concretezza), con il compito di procedere alla rilevazione, anche mediante l'effettuazione di appositi sopralluoghi, dello stato e delle modalità di attuazione delle disposizioni in materia di organizzazione e funzionamento delle pubbliche amministrazioni, nonché all'individuazione delle eventuali azioni correttive.

In questa prospettiva, l'attività del Nucleo della Concretezza si differenzia da quella attribuita all'Ispettorato per la funzione pubblica dall'articolo 60, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Infatti, l'attività dell'Ispettorato, anche in considerazione della partecipazione del personale della Guardia di Finanza, si traduce nell'effettuazione di controlli sulla conformità dell'azione amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento, sull'efficacia dell'attività con particolare riferimento alle riforme volte alla semplificazione delle procedure, sul corretto conferimento degli incarichi, sull'esercizio dei poteri disciplinari e sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di controllo dei costi.

In altri termini, l'Ispettorato rileva l'esistenza di una violazione o di un'irregolarità, senza individuare il rimedio.

Il Nucleo della Concretezza fungerà, invece, da supporto alle pubbliche amministrazioni sia nella fase dell'individuazione della modalità attraverso cui le singole disposizioni devono essere attuate, sia nell'elaborazione e nella realizzazione delle eventuali misure correttive, laddove esso intervenga in una fase successiva.

La necessità di orientare sia le scelte di ciascuna amministrazione, sia le proposte del Nucleo della Concretezza viene soddisfatta attraverso:

a) l'approvazione, con cadenza annuale, di un "Piano triennale delle azioni concrete per l'efficienza delle pubbliche amministrazioni", recante l'elencazione delle azioni che consentono di verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di organizzazione e funzionamento delle pubbliche amministrazioni, nonché di quelle dirette ad incrementare l'efficienza della P.A.;

b) la previsione che la mancata attuazione delle misure correttive proposte dal Nucleo della Concretezza costituisca causa di responsabilità dirigenziale e disciplinare;

c) la creazione di un elenco delle pubbliche amministrazioni risultate inadempienti alle indicazioni fornite dal Nucleo della Concretezza;

d) l'elaborazione di un rapporto annuale, recante la descrizione degli esiti dei sopralluoghi e delle visite con evidenziazione dei casi di mancato adeguamento, inviato al Ministro della pubblica amministrazione, al Ministro dell'interno e alla Corte dei conti.

L'efficienza della pubblica amministrazione ed il miglioramento dei servizi esigono, in secondo luogo, l'eliminazione o comunque la drastica riduzione delle false attestazioni di presenza in servizio.

È fuor di dubbio che qualunque soluzione diretta all'ottimizzazione della *perfomance* delle pubbliche amministrazioni non può prescindere dalla considerazione delle risorse umane assegnate e dalla loro effettiva presenza nel luogo di lavoro.

A ciò aggiungasi che l'assenteismo incrina il rapporto di fiducia che deve sussistere con il cittadino, diffondendo discredito nei confronti di tutti i dipendenti pubblici, a danno di coloro che doverosamente svolgono le proprie mansioni.

Recentemente, sono emersi ulteriori episodi che hanno evidenziato la gravità e la diffusione del fenomeno, dimostrando l'insufficienza e l'inidoneità delle modalità tradizionali di rilevazione delle presenze (c.d. fogli firme o *badge*).

Con il presente disegno di legge, sulla base dei positivi risultati ottenuti in via sperimentale da alcune amministrazioni, viene prevista l'applicazione generalizzata dei sistemi di rilevazione delle presenze in servizio basati sulla registrazione dei dati biometrici e sull'installazione di apparati di videosorveglianza.

Inoltre, nell'ottica dell'incremento dell'efficienza delle pubbliche amministrazioni **e della riduzione dei tempi di accesso al pubblico impiego,** viene previsto:

a) l'adeguamento, anche in considerazione dei processi di stabilizzazione *medio tempore* attuati, della dotazione dei fondi destinati al finanziamento del trattamento economico accessorio del personale pubblico contrattualizzato;

b) **la possibilità per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici ivi compresi quelli di cui all'articolo70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedere, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;**

c) l'obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici ivi compresi quelli di cui all'articolo70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedere all'elaborazione del piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001 tenendo conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di digitalizzazione, di razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi, di qualità dei servizi pubblici, di gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento, di contrattualistica pubblica, di controllo di gestione e attività ispettiva;

d) la possibilità per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedere, nel triennio 2019 – 2021, all'effettuazione di assunzioni, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 30 e 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e secondo procedure semplificate.

Mediante il presente disegno di legge si provvede, altresì, al superamento del problema dei buoni pasto erogati dalle pubbliche amministrazioni ai propri dipendenti e non più utilizzabili, in ragione delle risoluzioni della convenzione per la fornitura del servizio sostitutivo di mensa mediante buoni pasto – edizione 7 e della Convenzione BPE 1, stipulata da Consip S.p.A. ai sensi dell'art. 26, legge 23 dicembre 1999, n. 488, e dell'articolo 58, legge 23 dicembre 2000 n. 388, e delle conseguenziali iniziative poste in essere dalle singole amministrazioni aderenti.

Infatti, è fuor di dubbio che i buoni pasto rappresentino una componente rilevante della retribuzione del personale dipendente e che la loro mancata accettazione da parte dei commercianti abbia determinato un aggravio degli oneri derivanti dalla necessità di soddisfare i bisogni elementari della vita.

..***

Tanto evidenziato con riguardo alle finalità e agli obiettivi perseguiti con il presente disegno di legge, si rappresenta che esso si compone complessivamente di **6 articoli**, il cui contenuto viene di seguito illustrato.

L'**articolo 1** ("*Istituzione del Nucleo della Concretezza*") interviene inserendo nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo l'articolo 60, gli articoli 60-*bis*, 60-*ter* e 60-*quater*.

In primo luogo, mediante il nuovo articolo 60-*bis*, si prevede l'istituzione, nell'ambito del Dipartimento della funzione pubblica, di un'apposita struttura denominata "Nucleo delle azioni concrete di miglioramento dell'efficienza amministrativa" (Nucleo della Concretezza) che opererà in collaborazione con l'Ispettorato della funzione pubblica previsto dall'articolo 60, comma 6, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001. Viene poi affidato al Dipartimento della funzione pubblica il compito di predisporre un "Piano triennale delle azioni concrete per l'efficienza delle pubbliche amministrazioni" che sarà adottato con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'interno e previa intesa in sede di Conferenza Unificata.

In tale documento, il Dipartimento della funzione pubblica individuerà le azioni che consentiranno di verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di organizzazione e funzionamento delle pubbliche amministrazioni, nonché quelle che potranno garantirne il miglioramento dell'efficienza.

Il Nucleo della Concretezza assicura la concreta realizzazione delle misure indicate nel predetto Piano. A tal fine, in collaborazione con l'Ispettorato, effettua sopralluoghi e visite, allo scopo di rilevare lo stato di attuazione delle disposizioni da parte delle pubbliche amministrazioni, nonché di individuare le modalità di organizzazione e di gestione delle risorse umane secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità.

Dopo ogni sopralluogo o visita ispettiva verrà redatto apposito verbale che indicherà, tra l'altro, le eventuali misure correttive sulle quali l'amministrazione, entro tre giorni, potrà formulare osservazioni e fornire ulteriori documenti. I verbali saranno trasmessi anche al Prefetto territorialmente competente qualora il sopralluogo o la visita ispettiva riguardi Comuni o altri enti locali.

È previsto, poi, che le pubbliche amministrazioni provvedano alla tempestiva comunicazione dell'avvenuta attuazione delle misure correttive proposte. L'inosservanza del predetto termine per l'adeguamento alle misure correttive è fonte di responsabilità dirigenziale o disciplinare e determina l'iscrizione della pubblica amministrazione inadempiente in un elenco pubblicato sul sito del Dipartimento della funzione pubblica. **Si precisa che l'obbligatorietà delle azioni correttive, di cui al comma 3, è prevista nei confronti delle amministrazioni dello Stato, anche ad**

ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici. Per quanto riguarda le Regioni, si prevede, all'articolo 6, comma 1, che le stesse adeguino i propri ordinamenti ai principi contenuti nella legge in esame.

Il Dipartimento della funzione pubblica, inoltre, entro il 30 giugno di ogni anno, dovrà trasmettere una relazione sugli esiti dei sopralluoghi e delle visite ispettive effettuate, segnalando i casi di mancato adeguamento al Ministro per la pubblica amministrazione, al Ministro dell'interno e alla Corte dei conti.

Il nuovo articolo 60-*ter* prevede misure dirette ad assicurare la collaborazione tra l'Autorità prefettizia ed il Nucleo della concretezza, stabilendo che quest'ultimo, oltre a trasmettere a detta Autorità copia dei verbali dei sopralluoghi e delle visite eseguiti, possa intervenire anche su richiesta del Prefetto, in caso di commissariamento dell'ente locale **ovvero in occasione dell'esercizio dei poteri sostitutivi ad esso attribuiti dalla vigente normativa**, anche al fine di assicurare la continuità amministrativa o il ripristino della stessa. In entrambi i casi, può partecipare ai sopralluoghi e alle visite anche personale della Prefettura richiedente.

Il nuovo articolo 60-*quater* prevede, infine, che i componenti del Nucleo della Concretezza (pari a complessive 53 unità) vengano reclutati dal Dipartimento della funzione pubblica secondo due differenti modalità: 30 unità con concorso pubblico; 23 - tra cui una con qualifica dirigenziale di livello generale e due con qualifica dirigenziale di livello non generale - da individuare all'interno della Presidenza del Consiglio o delle altre pubbliche amministrazioni.

L'**articolo 2** ("*Misure per il contrasto all'assenteismo*"), prevede, al comma 1, che **le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini della verifica dell'osservanza dell'orario di lavoro, introducano sistemi di identificazione biometrica e di videosorveglianza in sostituzione dei diversi sistemi di rilevazione automatica, attualmente in uso. Resta escluso il personale di diritto pubblico di cui all'articolo 3 del citato d.lgs. 165/2001 e quello con qualifica dirigenziale.**

Al fine di garantire il più efficace svolgimento delle funzioni dirigenziali, il comma 2 prevede che i dirigenti delle amministrazioni pubbliche adeguino la prestazione nella sede di lavoro alle esigenze dell'organizzazione e a quelle connesse con la corretta gestione.

Le relative modalità attuative della disposizione verranno disciplinate:

a) mediante un decreto **del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta** del Ministro per la pubblica amministrazione, **d'intesa con** il Garante per la protezione dei dati personali **sulle modalità di trattamento dei dati biometrici e le relative misure di garanzia**, da emanarsi – previa intesa in sede di Conferenza unificata - nel rispetto dell'articolo 9, par. 2, Regolamento (UE)

2016/679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali;

b) mediante un decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, adottato di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e sentito il Garante per la protezione dei dati personali, nel rispetto dell'articolo 9, par. 2, Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Per quanto concerne il personale docente ed educativo del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, si è ritenuto opportuno demandare ad uno specifico provvedimento attuativo, adottato dal Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione, in considerazione della peculiarità della disciplina giuridica applicabile a detto personale.

Il vigente CCNL di comparto, all'art. 29 comma 5, prevede, infatti, che il docente debba trovarsi in classe cinque minuti prima dell'inizio della prima ora di lezione; null'altro è menzionato in merito alla rilevazione elettronica o automatica dell'orario d'ingresso e di uscita dall'istituzione scolastica.

Tale peculiare disciplina sembra trovare la propria giustificazione nella valutazione della specificità della funzione docenti e nei diversi e più gravosi obblighi che investono il personale docente in relazione alla loro presenza in servizio.

Il rispetto dell'orario di lavoro è attestato dal personale docente ed educativo tramite la firma, cartacea o digitale (stante l'introduzione del registro elettronico da parte del decreto-legge n. 95 del 2012), del registro di classe, dotazione obbligatoria di ciascuna classe, atto pubblico facente fede *erga omnes*, quale attestazione di presenza non solo del docente ma anche degli alunni.

Orbene, proprio in considerazione dell'esistenza di uno strumento (il "registro di classe") astrattamente idoneo, per le modalità di tenuta e di compilazione, ad escludere fenomeni di assenteismo o di false attestazioni della presenza in servizio, si è ritenuto opportuno demandare ad una differente fonte regolamentare le modalità attuative della disposizione, senza escludere, *tout court*, la possibilità di applicare anche a detto personale i mezzi di rilevazione delle presenza previsti dalla disposizione medesima.

Si precisa, inoltre che le amministrazioni che già utilizzano i servizi di pagamento degli stipendi messi a disposizione dal Ministero dell'economia e delle finanze provvederanno all'attuazione delle citate misure avvalendosi dei servizi di rilevazione delle presenze forniti dal sistema "NoiPA" del predetto Ministero. Le altre amministrazioni pubbliche

provvederanno, invece, all'attuazione delle stesse misure avvalendosi dei servizi di rilevazione delle presenze forniti dal predetto sistema "NoiPA" ovvero secondo le modalità previste dagli articoli 26 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e successive modificazioni, e 58 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e dall'articolo 1, commi 449 e 450, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

L'**articolo 3** ("*Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio delle amministrazioni a seguito di assunzioni straordinarie*") reca l'interpretazione autentica dell'articolo 23 del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75. Attualmente, quest'ultima disposizione prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, non possa superare quello previsto per l'anno 2016. Mediante la disposizione in parola viene chiarito che, ai fini del calcolo del limite previsto dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017, non si tiene conto degli incrementi destinati al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, previsti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico successivi all'entrata in vigore del medesimo articolo 23, comma 2. Viene, inoltre, chiarito che non rilevano ai fini del predetto limite: a) le risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri relativi al trattamento accessorio delle assunzioni effettuate in deroga alle facoltà assunzionali vigenti ai sensi delle medesime disposizioni; b) le assunzioni effettuate ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 75 del 2017.

La disposizione non determina effetti finanziari in quanto le risorse escluse dal predetto limite sono coperte, per quanto riguarda gli incrementi contrattuali, nell'ambito di quelle destinate ai rinnovi medesimi dai documenti di finanza pubblica e, per quanto concerne le assunzioni, nell'ambito delle relative disposizioni legislative.

L'articolo 4 ("*Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione*") prevede che, a decorrere dall'anno 2019, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possano procedere, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

Trattasi di disposizione che, nel confermare l'analoga facoltà prevista per l'anno 2018 dall'articolo 3, comma 1, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, elimina qualsiasi dubbio interpretativo in

ordine alla possibilità di procedere alla copertura di tutti i posti in organico che si rendono vacanti in considerazione delle cessazioni dal servizio verificatisi nell'anno precedente, consentendo alle Pubbliche Amministrazioni non solo una migliore e più razionale programmazione dei propri fabbisogni e della proprie attività, ma anche di ridurre l'età media del personale dipendente, attraverso l'ingresso di nuove professionalità.

Al contempo, viene previsto che il piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001 venga elaborato dalle Amministrazioni, destinatarie della previsione, tenendo conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali (digitalizzazione; razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi; qualità dei servizi pubblici; gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento; contrattualistica pubblica; controllo di gestione e attività ispettiva) indispensabili per un miglioramento concreto dell'azione amministrativa, così come della qualità dei servizi erogati.

Al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, viene previsto, per il triennio 2019 – 2021, che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici ivi compresi quelli di cui all'articolo70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possano procedere, senza attendere l'autorizzazione prevista dall'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e senza il preventivo espletamento delle procedure di mobilità di cui all'articolo 30 del medesimo decreto legislativo:

a) all'assunzione a tempo indeterminato di vincitori o allo scorrimento delle graduatorie vigenti, nel limite massimo dell'80 per cento delle facoltà di assunzione maturate per ciascun anno;

b) successivamente alla maturazione della corrispondente facoltà assunzionale, all'avvio di procedure concorsuali, nel limite massimo dell'80 per cento delle facoltà di assunzione previste per il corrispondente triennio al netto delle risorse di cui alla precedente lettera a), secondo modalità semplificate (per quanto concerne, in particolare: la tipologia e le modalità di svolgimento delle prove di esame; la nomina delle commissioni e delle sottocommissioni; il contenuto delle graduatorie concorsuali che non danno luogo alla dichiarazione di idoneità, fatto salvo lo scorrimento delle stesse fino a concorrenza dei posti banditi) definite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400 entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della

disposizione, anche in deroga alla disciplina prevista dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487.

Il controllo in ordine all'effettivo rispetto delle facoltà assunzionali da parte delle Amministrazioni che intendono avvalersi delle modalità accelerate per il reclutamento del personale è assicurato attraverso l'obbligo di comunicare alle amministrazioni competenti, entro trenta giorni, i dati relativi alle assunzioni o all'avvio delle procedure di reclutamento.

L'**articolo 5** ("*Disposizioni in materia di buoni pasto*") è finalizzato a porre rimedio ai gravi disservizi verificatisi nell'utilizzazione dei buoni pasto forniti dall'aggiudicatario dei lotti n. 1 e n. 3 della Convenzione BP 7 **e del lotto n. 5 della Convenzione BPE 1, stipulata da Consip S.p.A. ai sensi dell'art. 26 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, essendo intervenuta la risoluzione delle convenzioni relative a tali lotti da parte della stessa Consip S.p.A..**

In particolare, il comma 1 prevede la possibilità prevede che le pubbliche amministrazioni aderenti alle Convenzioni in parola richiedano la restituzione dei buoni pasti distribuiti al personale dipendente e dallo stesso non utilizzati, procedendo, altresì, alla sostituzione previa sottoscrizione di nuovi contratti finalizzati all'acquisto di buoni pasto sostitutivi.

Il comma 2 attribuisce a Consip S.p.A. la gestione del recupero dei crediti vantati dalle pubbliche amministrazioni nei confronti della Società aggiudicataria dei predetti lotti 1 e 3 e del predetto lotto 5, attraverso l'escussione unitaria della cauzione definitiva. Le somme recuperate saranno versate alle amministrazioni pubbliche interessate, in misura pari al credito vantato dalle stesse. Qualora le somme recuperate risultino inferiori all'importo complessivo dei crediti, il versamento in favore di ciascuna amministrazione avverrà in proporzione all'entità del proprio credito. In ogni caso, ciascuna amministrazione potrà è tenuta a esercitare le azioni dirette ad ottenere la soddisfazione dei crediti non ottenuta mediante le iniziative poste in essere da Consip S.p.A.. Per lo svolgimento delle attività previste dal comma 2, viene inoltre stabilito che Consip si avvalga del patrocinio dell'Avvocatura dello Stato.

Infine, il comma 3 prevede la clausola di invarianza finanziaria.

Infine, il comma 3 prevede la clausola di invarianza finanziaria.

L'**articolo 6** ("*Clausola di salvaguardia*") reca la qualificazione delle disposizioni contenute nel disegno di legge come principi generali dell'ordinamento ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione. **Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti nella presente legge.**

Viene, inoltre, previsto che le Regioni a Statuto Speciale e le Province Autonome di Trento e di Bolzano provvedano ad applicare le disposizioni del disegno di legge compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione.

RELAZIONE TECNICA

~

Il presente disegno di legge, recante "*Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo*" si compone di complessivi **6** articoli il cui contenuto, relativamente agli aspetti economico-finanziari, si va a illustrare.

*****

L'**articolo 1,** rubricato "*Istituzione del Nucleo della Concretezza*", prevede l'inserimento di ulteriori articoli dopo l'articolo 60 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In primo luogo, viene istituito, presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, un'apposita struttura denominata "Nucleo delle azioni concrete di miglioramento dell'efficienza amministrativa" (Nucleo della Concretezza) che opererà in collaborazione con l'Ispettorato della funzione pubblica.

Il Dipartimento della funzione pubblica provvederà a predisporre un "Piano triennale delle azioni concrete per l'efficienza delle pubbliche amministrazioni" in cui saranno individuate le azioni che consentiranno al Nucleo di verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di organizzazione e funzionamento delle pubbliche amministrazioni, nonché di indicare le eventuali misure correttive.

Dal punto di vista organizzativo, il Nucleo sarà composto da cinquantatré unità di personale: 23 unità - tra cui una con qualifica dirigenziale di livello generale e due con qualifica dirigenziale di livello non generale – individuate tra i dipendenti delle pubbliche amministrazioni ai sensi degli articoli 17, comma 14, della legge n. 127 del 1997 e 56, settimo comma, del d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3; 30 unità da reclutare con concorso pubblico.

Dal punto di vista finanziario, si evidenzia che le diverse modalità di individuazione del contingente di personale del Nucleo determinano oneri differenti.

In particolare, per le 23 unità di personale già appartenente alle pubbliche amministrazioni, gli oneri da sostenere sono previsti dall'articolo 9, comma 5-*ter*, del d.lgs. n. 303/1999, secondo cui il personale dipendente di ogni ordine, grado e qualifica del comparto Ministeri, chiamato a prestare servizio in posizione di comando presso la Presidenza, mantiene il trattamento economico fondamentale delle amministrazioni di appartenenza, compresa l'indennità di amministrazione, e i relativi oneri rimangono a carico delle stesse. Invece, l'onere del personale diverso da quello del comparto Ministeri riguarda sia il trattamento economico accessorio sia quello fondamentale, e in sostanza corrisponde agli oneri per le nuove assunzioni come per il secondo contingente.

Considerato che appare possibile determinare preventivamente se il primo contingente (*id est*: le ventitré unità) sarà composto da personale appartenente all'uno (Ministeri) o all'altro (diverso dai Ministeri) comparto di contrattazione collettiva, gli oneri sono stati quantificati simulando che trattasi di 53 nuove assunzioni.

Pertanto, le risorse da utilizzare per le finalità in esame sono quantificate in euro 3.540.000,00 annui a decorrere dall'anno 2019 come da tabella ed in euro 1.180.000,00 per i quattro mesi restanti dell'anno in corso.

A tali importi vanno aggiunte le spese di funzionamento determinate, per l'anno 2018, nella misura del 5% del costo preventivato per il personale e, a decorrere dall'anno 2019, in misura pari al 10% del medesimo costo. Si precisa che il diverso criterio utilizzato per determinare i costi di funzionamento, nell'anno 2018 e a decorrere dal 2019, deriva dalla considerazione dei tempi occorrenti per completare il reclutamento del personale assegnato.

Le spese totali ammontano quindi ad euro 1.239.000,00 per l'anno 2018 e ad euro 3.894.000,00 a decorrere dall'anno 2019.

	Unità	Oneri personale a regime
Dirigente di livello generale	1	180.000,00 €
Dirigente di livello non generale	2	270.000,00 €
Personale Area III (nuove assunzioni e comando da altre amministrazioni)	40	2.560.000,00 €
Personale Area II	10	530.000.000
TOTALE	**53**	**€ 3.540.000.000**
SPESE DI FUNZIONAMENTO		**€ 354.000,00**
TOTALE COMPLESSIVO		**€ 3.894.000,00**

Ai predetti oneri si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2018-2020, nell'ambito del

programma "Fondi di riserva e speciali" della missione "Fondi da ripartire" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2018, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento del Ministero dell'economia e delle finanze. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

L'articolo 2, che reca "*Misure per il contrasto all'assenteismo*", prevede, al comma 1, che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini della verifica dell'osservanza dell'orario di lavoro, introducano sistemi di identificazione biometrica e di videosorveglianza in sostituzione dei diversi sistemi di rilevazione automatica, attualmente in uso. Resta escluso il personale di diritto pubblico di cui all'articolo 3 del citato d.lgs. 165/2001 e quello con qualifica dirigenziale.

Le modalità attuative della disposizione saranno contenute in un decreto **del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del** Ministro per la pubblica amministrazione, emanato previa intesa in sede di Conferenza unificata **e di intesa con** il Garante per la protezione dei dati personali **sulle modalità di trattamento dei dati biometrici e le relative misure di garanzia.**

Si prevede che le amministrazioni che già utilizzano i servizi di pagamento degli stipendi messi a disposizione dal Ministero dell'economia e delle finanze provvederanno all'attuazione delle citate misure avvalendosi dei servizi di rilevazione delle presenze forniti dal sistema "NoiPA" del predetto Ministero. Le altre amministrazioni pubbliche provvederanno, invece, all'attuazione delle stesse misure avvalendosi dei servizi di rilevazione delle presenze forniti dal predetto sistema "NoiPA" ovvero secondo le modalità previste dagli articoli 26 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e successive modificazioni, e 58 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e dall'articolo 1, commi 449 e 450, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Si precisa, infine, che per quanto concerne il personale docente ed educativo del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, si è ritenuto opportuno demandare ad uno specifico provvedimento attuativo, adottato dal Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione, in considerazione della peculiarità della disciplina giuridica applicabile a detto personale.

La disposizione verrà attuata nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

L'**articolo 3**, che reca "*Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio delle amministrazioni a seguito di assunzioni straordinarie*", reca l'interpretazione autentica dell'articolo 23 del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75. Mediante la disposizione in parola viene chiarito che, ai fini del calcolo del limite previsto dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del

2017, non si tiene conto degli incrementi destinati al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, previsti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico successivi all'entrata in vigore del medesimo articolo 23, comma 2. Viene, inoltre, chiarito che non rilevano ai fini del predetto limite: a) le risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri relativi al trattamento accessorio delle assunzioni effettuate in deroga alle facoltà assunzionali vigenti ai sensi delle medesime disposizioni; b) le assunzioni effettuate ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 75 del 2017.

La disposizione non determina effetti finanziari in quanto le risorse escluse dal predetto limite sono coperte, per quanto riguarda gli incrementi contrattuali, nell'ambito delle risorse destinate ai rinnovi medesimi dai documenti di finanza pubblica e, per quanto concerne le assunzioni, nell'ambito delle relative disposizioni legislative.

L'**articolo 4,** che reca **"*Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione*", prevede che, a decorrere dall'anno 2019, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici ivi compresi quelli di cui all'articolo70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possano procedere, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.**

La disposizione non produce effetti finanziari ma ha esclusivamente effetti di semplificazione delle procedure e riduzione dei tempi amministrativi.

L'**articolo 5**, che reca "*Disposizioni in materia di buoni pasto*", è finalizzato a porre rimedio ai gravi disservizi verificatisi nell'utilizzazione dei buoni pasto forniti dall'aggiudicatario **della fornitura del servizio sostitutivo di mensa mediante buoni pasto – edizione 7 e mediante buoni pasto elettronici – edizione 1, stipulata da Consip S.p.A. ai sensi dell'art. 26, legge 23 dicembre 1999, n. 488, essendo intervenuta la risoluzione delle convenzioni relative a tali lotti da parte della stessa Consip S.p.A.**

La disposizione verrà attuata nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

L'**articolo 6** reca la qualificazione delle disposizioni contenute nel disegno di legge come principi generali dell'ordinamento ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione. **Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti nella presente legge.**

Viene, inoltre, previsto che le Regioni a Statuto Speciale e le Province Autonome di Trento e di Bolzano provvedano ad applicare le disposizioni del disegno di legge compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione.

Prescrizioni contributi dipendenti pubblici: chiarimenti

In merito alla **prescrizione dei contributi** dei dipendenti iscritti alle gestioni pubbliche, confluite nell'INPS, si chiarisce che la **posizione assicurativa** potrà essere sistemata anche **dopo il 1° gennaio 2019**. Questa data ha rilievo per i rapporti fra INPS e **datori di lavoro pubblici**, perché mutano le conseguenze del mancato pagamento contributivo accertato dall'Istituto.

Il **31 dicembre 2018** non deve essere considerato come la data ultima entro cui l'iscritto/dipendente pubblico può chiedere la variazione della propria posizione assicurativa, ma come il termine che consente al datore di lavoro pubblico di continuare ad applicare la precedente prassi consolidata nella **Gestione dell'ex INPDAP** che individuava la data di accertamento del diritto alla contribuzione di previdenza e assistenza come giorno dal quale inizia a decorrere il termine di prescrizione. Sotto questo aspetto, la circolare INPS 15 novembre 2017, n. 169 non ha fatto altro che dettare disposizioni di armonizzazione in materia di prescrizione fra tutte le gestioni dell'Istituto, facendo decorrere la prescrizione contributiva dalla data di scadenza del termine per effettuare il versamento; al tempo stesso, è previsto un periodo transitorio, fino al 31 dicembre 2018, durante il quale i datori di lavoro possono continuare ad avvalersi delle modalità in uso nell'INPDAP per la regolarizzazione contributiva.

A maggior chiarimento, va evidenziato che i flussi di denuncia che perverranno all'INPS **dal 1° gennaio 2019** saranno gestiti secondo le nuove indicazioni; i datori di lavoro pubblici potranno quindi continuare ad aggiornare le posizioni assicurative dei dipendenti, ma per i flussi trasmessi dal 1° gennaio 2019 dovranno **sostenere un onere** calcolato secondo le indicazioni della circolare INPS 169/2017 (ossia sarà obbligato a sostenere l'onere del trattamento di quiescenza riferito a periodi di servizio per cui è intervenuta la prescrizione, utilizzando come base di calcolo il criterio della rendita vitalizia).

Pertanto, il termine del 31 dicembre 2018 non è un termine decadenziale per i lavoratori. I lavoratori pubblici possono, anche successivamente al 31 dicembre 2018, presentare richiesta di variazione della posizione assicurativa. Ciò che cambia sono gli effetti che scaturiscono a carico dei datori di lavoro pubblici, mentre il periodo di lavoro alimenta il conto assicurativo e viene reso disponibile alle prestazioni.

I dipendenti che vogliano verificare la propria posizione assicurativa possono accedere, tramite PIN, all'estratto conto e verificarne la correttezza. In caso riscontrassero lacune o incongruenze, possono chiedere la variazione **RVPA**, istanza per la quale non è previsto alcun termine perentorio.

L'unica eccezione è costituita dagli iscritti alla **Cassa Pensioni Insegnanti** (CPI), ossia gli insegnanti delle scuole primarie paritarie (pubbliche e private), gli insegnanti degli asili eretti in enti morali e delle scuole dell'infanzia comunali (non rientrano in questa categoria, invece, i docenti MIUR). Per questi lavoratori, nell'ipotesi di prescrizione dei contributi, il datore di lavoro può sostenere l'onere della rendita vitalizia; nel caso in cui non vi provveda, il lavoratore dovrà pagare tale onere per vedersi valorizzato il periodo sulla posizione assicurativa.

L'orario di lavoro: aspetti psicofisiologici e psicosociologici nell'evoluzione della rivoluzione industriale 4.0

Giovanni Cavadi
Docente di Psicologia del lavoro Università di Brescia

La storia della formazione del movimento operaio è strettamente legata alla lotta per la riduzione dell'orario di lavoro che, con gli aumenti salariali, è stata sempre oggetto delle principali rivendicazioni dei lavoratori; mentre un volta si lavorava "finché c'è luce" oggi il termine del lavoro scatta con assoluta precisione.
Il lavoro industriale, a differenza di quello artigiano o agricolo tradizionale, pone una netta differenziazione tra l'ambiente di lavoro e l'ambiente familiare o sociale in cui si vivono le ore di tempo libero, qualificando queste ultime in modo preciso. Nella definizione del ruolo dell'operaio ha un peso determinante il rapporto con oggetti fisici, macchine e materiali. Touraine ha individuato e descritto tre fasi fondamentali di sviluppo: quella caratterizzata dalla presenza dell'operaio di mestiere, formatosi attraverso l'esperienza, che dispone di margini di autonomia nell'organizzazione del lavoro; quella del lavoro a catena, parcellizzato e rigidamente predeterminato, in cui diventa statisticamente prevalente l'operaio comune; quella dell'automazione, in cui mutano le caratteristiche psicofisiche e la preparazione richiesta all'operaio. Satoshi Kuroiwa, uno dei più importanti manager giapponesi, ha dichiarato nel 2017: "Ogni innovazione tecnologica deve essere accompagnata da un cambio culturale nell'organizzazione, che ponga sempre al centro del suo interesse l'individuo". Il trend del futuro della fabbriche è di progettare sistemi di produzione economicamente ed ecologicamente sostenibili durante l'intero ciclo di vita. Siamo nel mezzo di un cambiamento enorme nel lavoro: una nuova, vera e profonda rivoluzione industriale che porterà ad una interconnessione tra uomo, macchia e web sempre maggiore. Vi sono poi delle esigenze imposte dalle **nuove tecnologie** con l'introduzione della *robotica* e dell'*intelligenza artificiale*. L'utilizzo delle tecnologie digitali unisce le competenze della tecnologia di produzione e della tecnologia delle informazioni e della comunicazione. La digitalizzazione, cioè il valore aggiunto del manifatturiero, implica il collegamento in rete del tempo reale di persone, di macchine, di dispositivi, di attrezzature e di oggetti per la gestione intelligente dei sistemi produttivi. Il ripensamento della fabbrica in chiave di digitale porta inevitabilmente a un ripensamento agli stessi processi produttivi. Quella che viene chiamata la nuova rivoluzione industriale 4.0 è in primo luogo un percorso culturale che porta a far dialogare manager e responsabili del processo produttivo in un'ottica di massima ottimizzazione: essa non è proprio una rivoluzione, ma va vista piuttosto come una vera e propria evoluzione del mondo del lavoro. In Giappone i robot servono esclusivamente a rendere migliori le attività produttive degli operatori umani. I robot affiancano direttamente i lavoratori, collaborando e non sostituendosi ad essi. Si parla infatti di *robot collaborativi* cioè di macchine complesse che operano fianco a fianco con i lavoratori coadiuvando questi ultimi nel corso di un processo lavorativo che coinvolge entrambi e riducendo la mole di lavoro per entrambi. Ciò pone però anche problemi di sicurezza lavorativa. Laddove sul posto di lavoro persone e robot operino a stretto contatto gli uni con gli altri il rischio di collisione non può essere escluso con seri rischi di lesione per il lavoratore. La combinazione della robotica con l'intelligenza artificiale impone alle persone di diventare lavoratori della conoscenza: anche chi lavora in team, in gruppi di lavoro, in cui si sviluppano competenze diversificate. La robotizzazione e l'informatizzazione non sono la soluzione a tutti i problemi, se non si pensa che al centro di tutto c'è la persona dato che non si possono creare i prodotti migliori senza formare le persone migliori. I manager giapponesi usano due termini che sono tra loro correlati: *monozukur,* cioè l'arte di fare prodotti e *hitozukuri* cioè l'arte di fare crescere le persone (Industrie 4.0). Oltre le competenze tecniche da sviluppare per l'industria

4.0, sono necessarie anche le competenze per la gestione dei dati e la loro analisi. Viene richiesta al lavoratore una maggiore responsabilizzazione e la capacità di problem solving. Presto non esisterà più la distinzione tra staff tecnici professionali e operatori. Hoffer Eric, scrittorie e filosofo USA, ha recentemente dichiarato: "In un'epoca di cambiamenti drastici quelli che apprendono erediteranno il futuro. Coloro che hanno smesso di apprendere si troveranno splendidamente equipaggiati per confrontarsi con un mondo che non c'è più".

Evoluzione storica dell'orario di lavoro

Scriveva McLuan nel 1951 che per l'uomo tribale, lo spazio era il mistero incontrollabile. Per l'uomo tecnologico è il tempo ad occupare lo stesso ruolo. L'orario di lavoro tocca direttamente la vita sociale degli individui, in particolare quella familiare e relazionale. L'organizzazione degli orari di lavoro e soprattutto la sua strutturazione, contribuisce all'analisi delle modalità ottimali di ripartizione dello sforzo nel tempo, in vista di un miglior rendimento lavorativo, al minor costo in termini di fatica.
Il primo studio di cui si abbia notizia, mirante a stabilire la relazione tra ore del giorno lavorativo e produzione, è quello di Robert Owen condotto nel 1816. L'inglese Owen, proprietario di cotonifici, si accorse che nei suoi stabilimenti si produceva la medesima quantità di lavoro, tanto con la giornata di 10 ore ½ quanto con la giornata di 16 ore.
Nel 1893 William Mather delle officine meccaniche *Salford* ridusse l'orario settimanale di lavoro da 55 a 48 ore, e tale cambiamento mostrò che la produzione totale era migliorata. Nel 1900 a Jena, nelle officine *Zeiss* l'orario di lavoro fu ridotto da 9 a 8 ore giornaliere e la produttività degli operai aumentò del 16,2%. Nei due anni successivi anche l'industria chimica *Engis* a Liegi portò la giornata lavorativa da 12 a 10 ore con un accrescimento della produttività. Nel 1917 la Health of Munition Workers Committee, in un'ampia indagine su molte fabbriche, dimostrò che dove le ore settimanali erano prima 72 e ½, poi 63 e ½ e successivamente 55½, dopo ogni riduzione era aumentata la velocità di produzione (Crespi).
In uno studio del 1920 un confronto tra due stabilimenti, uno che aveva adottato 8 ore e l'altro 10 ore al giorno, la curva di lavoro rilevata variava con il variare del tipo di lavoro. Si giunse alla conclusione che, in genere, la giornata lavorativa di 8 ore era da preferirsi ad una di 10 ore. Uno studio sull'effetto del numero di ore giornaliere sulla produzione, aveva rivelato che in una settimana di 5 giorni la produzione diminuiva del 4% all'ora, non appena le ore giornaliere furono portate da 8 a 10. In uno studio condotto su operaie l'allungamento della giornata lavorativa da 8 a 9 ore 1/2, causò una diminuzione del rendimento orario pari a circa il 5%. Nel 1929 la maggior parte delle industrie in USA era organizzata sul sistema base di 5 giorni e ½ o 6 giorni settimanali, con una giornata lavorativa di 12 ore. Nel periodo della crisi del 1929-30 una fabbrica passò da un numero di tre turni da 8 ore a quattro turni di 6 ore, per una giornata che si ripeteva 6 volte alla settimana (Best Ethel). Nonostante l'aumento di retribuzione del 12,5 % i turni di 6 ore si dimostrarono più economici per la direzione, in quanto comportavano una maggiore produzione. La curva di lavoro rilevata variava con il variare del tipo di lavoro: fu notata una minima variazione di resa dell'attività ritmata dalla macchina, mentre le variazioni più sensibili si notarono per il lavoro muscolare pesante (fig. 2).

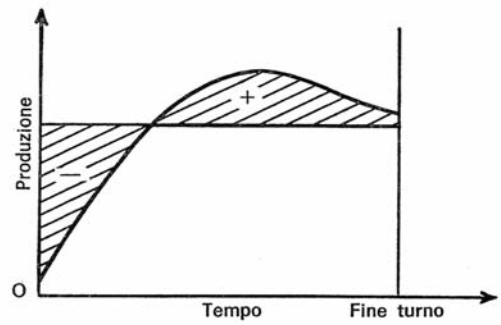


Fig. 6

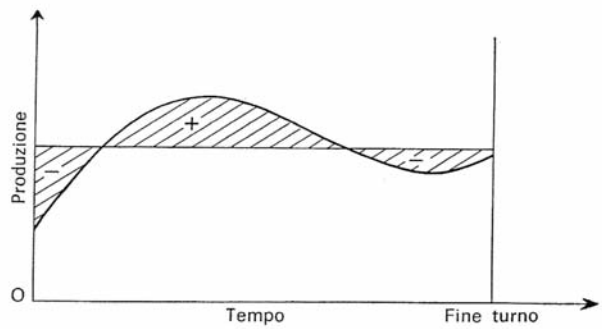


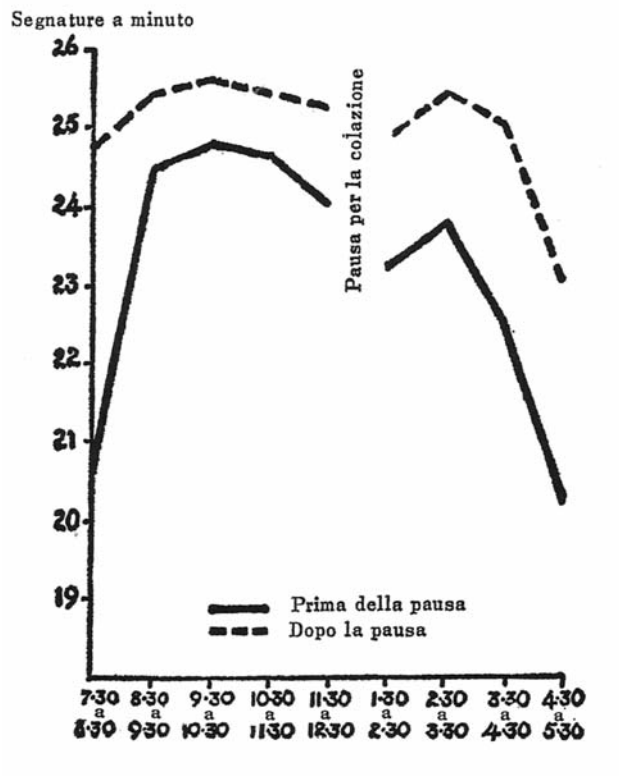
Fig. 7

È risaputo che il numero totale di infortuni è inferiore durante una giornata lavorativa più corta, e si verificano più frequentemente fra le donne che fra gli uomini e soprattutto quando gli orari originali sono estremamente lunghi con l'introduzione della giornata lavorativa di 10 ore invece che di 12 ore. Una ditta che faceva funzionare le sue fabbriche per 15 ore al giorno scoprì che nel giro di 4 mesi di lavoro lo scarto produttivo era raddoppiato, mentre la produzione era diminuita del 10% (Knigth).

Una indagine del 1925 (Miles & Angles) ha messo in relazione la produzione totale e il rendimento orario con le settimane lavorative di 36, 40, 44 e 48 ore. La settimana di 48 ore produceva il massimo rendimento, ma comportava la minima resa oraria: la massima produzione oraria risultava nella settimana di 40 ore. Di contro la settimana di 36 ore ebbe una produzione oraria superiore alla settimana di 48 ore. Quando è la macchina a stabilire il ritmo di lavoro, secondo una indagine del 1947 di Kossoris, le giornate più lunghe si dimostrarono più efficaci, in quanto il tempo di avviamento e di pulizia resta ripartito per un periodo più prolungato di attività.

Gli orari di lavoro effettivi equivalgono agli orari nominali (quelli programmati dall'azienda) meno le ore perse per malattia, ritardi, incidenti. Se l'orario nominale viene aumentato oltre un certo limite, anche il numero di ore effettive diminuisce. A parere di alcuni esperti non ci si deve attendere che quando l'orario di lavoro viene diminuito, la produzione oraria aumenti immediatamente, dato che deve prima intercorrere un periodo di adattamento: spesso non si verificano cambiamenti per diverse settimane. È stato osservato il seguente paradosso per cui la produzione si adatta più presto quando gli orari vengono aumentati che non quando vengono diminuiti: va poi sottolineato che l'effettivo tempo di lavoro dipende anche dal ritmo legato al tipo di lavoro svolto. Varie ricerche sottolineano che troppe ore di lavoro sono anti-economiche!

Nel 1924 Vernon in Inghilterra in due ricerche dimostrò che la diminuzione della produzione era legata alla monotonia che poteva essere ridotta dalle pause di riposo, e che quando la richiesta di attenzione è scarsa e intermittente, sembrerebbe che si sviluppi il peggior senso di monotonia.



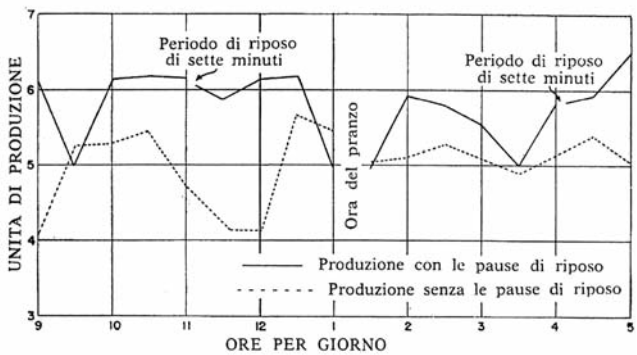
Nel 1927 iniziò un esperimento che durò cinque anni negli stabilimenti Hawthorne della Western Electric Company a Chicago, svolto dallo psicologo Elton Mayo e da una équipe di colleghi, nella sala di osservazione per il montaggio dei quadri telefonici. Tra le varie fasi della sperimentazione furono introdotte le pause di 15 minuti e la riduzione delle ore lavorative che fu pienamente compensata da un aumento della produzione oraria tale da aversi un aumento della produzione settimanale. Nella sperimentazione la settimana lavorativa fu portata a cinque giorni, con una diminuzione di mezzora nell'uscita pomeridiana e il sabato venne egualmente retribuito. In un certo numero di fabbriche inglesi la produzione settimanale nel marzo del 1941 fu leggermente più alta che nel giugno del 1940, benché le ore di lavoro fossero minori del 10%.

Il rendimento di un gruppo di ragazze, che attaccavano delle etichette a dei pacchetti, migliorò del 13%, dopo che era stata introdotta una breve pausa di 10 minuti nel mezzo del lavoro del mattino, e così il rendimento di un

gruppo di operaie addette a preparare pacchi migliorò del 10%. L'effetto degli intervalli di riposo fra un gruppo di donne che cucivano orli fu che le operaie più svelte aumentarono il loro rendimento del 9,5%, mentre quelle più lente lo aumentarono fino al 21,4 %. Uno dei vantaggi degli intervalli è che "essi contribuiscono a pareggiare le differenze individuali come pure ad elevare il livello generale del lavoro" (Davis). Altro caso è quello di un lavoro fisico continuato, soprattutto per un lavoro pesante: le pause di riposo hanno lo scopo di evitare una fatica fisiologica eccessiva. La figura mostra la produzione di un gruppo di impiegati prima e dopo l'introduzione dei periodi di riposo ad orario fisso. Studi e ricerche hanno dimostrato che gli intervalli di riposo migliorano la produzione, sia prima che dopo l'intervallo, per cui la piccola perdita del tempo di produzione di 10 minuti è più che compensata dagli effetti dell'intervallo. In un altro studio fu trovato che due periodi di 15 minuti di interruzione per pausa di lavoro davano come risultato un aumento del 14,2 % del rendimento.
Uno dei vantaggi degli intervalli è che essi contribuiscono a pareggiare le differenze individuali come pure ad elevare il morale del lavoratore.
In uno studio condotto nel 1950 su 379 dipendenti di uno stabilimento, nel rispondere ad un questionario anonimo, la maggior parte degli intervistati sostenne che la fatica maggiore era stata sentita nella quarta e nell'ottava ora del turno di otto ore; i risultati furono simili per i lavori manuali sia per quelli di ufficio e di supervisione.
La crescita dei carichi di lavoro limita il tempo disponibile per la relazione tra le persone che lavorano. Ciò avviene non solo sul piano del puro e semplice tempo disponibile, ma anche sul piano strettamente psicologico; ad esempio una recente indagine sull'operatore psichiatrico, pressato da una domanda "esigente" e impegnativa logora molto più rapidamente la sua disponibilità all'ascolto e alla personalizzazione dell'approccio, il bornout (Ferrari, 2001). Il tempo di lavoro, che nell'industria stringe in una morsa ogni dipendente, è più sciolto, più libero, anche se non misurabile: "il lavoro non è più soltanto un posto fisso come una condanna, ma tende ad essere un luogo di convivenza e scambi da cui è anche possibile uscire, per insuccesso o per cambiamento" (Rozzi).

La produttività

La produttività si misura in quantità prodotta nel tempo con determinate risorse. Produttività ed efficienza sono concetti legati in quanto entrambe sono valutabili su basi quantitative. Nella sua forma più elementare e tradizionale, la produttività è data dalla somma della produzione (output) divisa per i fattori produttivi (input). La produttività, tuttavia, ha valore soltanto in termini relativi, ossia ciò che conta sono le variazioni di produttività in un determinato arco di tempo. Fin dal 1930 gli psicologi hanno condotto studi significativi sulle condizioni di lavoro, e il rapporto con la fatica, le ore di svolgimento del lavoro e la produttività.
Secondo lo psicologo del lavoro Harrell (1973) la produttività "non è una questione di dati, di statistiche e di valutazione. Essa è un abito mentale, è un'etica, è uno scopo: l'incremento della produttività non può realizzarsi a discapito della qualità. La maggior produttività si ha con la settimana lavorativa corta e lasciando che sia il lavoratore a determinare il ritmo da seguire". Per valutare la produttività l'economia matematica ha ideato le curve di progresso, le *learning curves*.



g. 15.15. Effetto delle pause di riposo sulla produzione per un lavoro industriale tipico.

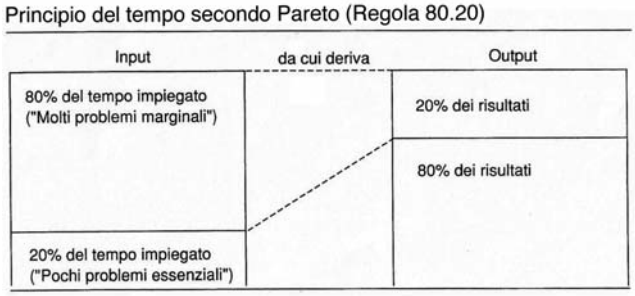
Il concetto base della curva di progress è che l'efficienza produttiva di ogni attività aumenta sempre più via via che tale attività viene ripetuta La curva di *learning* (detta anche di apprendimento) è uno strumento che può essere utilizzato sia per valutazioni di tipo strategico relative alla competitività produttiva sia per progettare (o riorganizzare)

sistemi di produzione tenendo conto di variazioni che intervengono nel tempo a seguito del fenomeno dell'apprendimento: la learning curve è una rappresentazione grafica dei mutamenti o dei miglioramenti che si verificano in un dato comportamento in rapporto all'esercizio.
Le unità dell'esercizio riportate sull'asse delle ascisse sono rappresentate per lo più dalle prove o dal tempo impiegato. Sull'asse delle ordinate viene riportato il numero dei successi e degli insuccessi, il tempo impiegato per effettuare il compito o la quantità di unità ricordate nel modo corretto. Ma le ricerche psicologiche sull'apprendimento ci dicono che quando le attività sono ripetute in successione rapida, c'è spesso una perdita di efficienza comunemente attribuita alla fatica e le curve di fatica tendono a mostrare una diminuzione dell'abilità con la ripetizione, ed un recupero con il riposo. (Hilgard & Bower).

Orario di lavoro e produttività

Il sociologo ed economista italiano Vilfredo Pareto (1848-1923) ha enunciato il seguente principio: "entro un dato gruppo o quantità, alcune parti sono di assai maggior valore rispetto a quanto si potrebbe presupporre dalla loro incidenza relativa sul totale". Il principio è noto anche come Regola 80:20; applicata alla situazione lavorativa comporta che in termini di produttività, il primo 20% del tempo impiegato (input) raggiunge l'80% dei risultati produttivi (output). Il restante del tempo impiegato contribuisce soltanto al 20% dei risultati complessivi (Davis).

Principio del tempo secondo Pareto (Regola 80.20)



Troppe ore di lavoro sono anti-economiche: il rendimento diminuisce ogni ora, fino a cessare del tutto; ciò fu dimostrato durante la guerra 1914-18 dato che una persona non riesce a fare una quantità doppia di produzione se lavora in 12 ore rispetto a quanto ne faccia in 6 ore. Come scrisse un Anonimo: il primo 90% del progetto richiede il primo 10% del tempo. L'ultimo 10% del progetto richiede l'ultimo 90% del tempo. Fornallaz (1953) ha dimostrato che "è difficile per l'operaio ridurre la sua produttività di più del 10% modificando soltanto il suo andamento… agendo principalmente sul modo operativo".

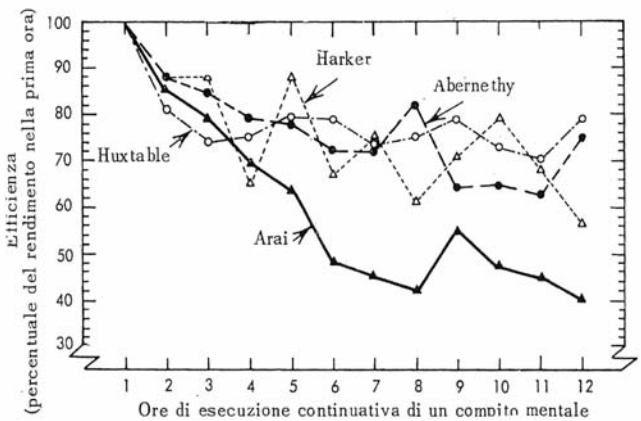
Il tempo di lavoro e il cottimo

È importante conoscere il tempo normale richiesto dall'esecuzione di un compito e stimare le variazioni intorno alla norma, in particolare per calcolare il salario del lavoratore. La razionalizzazione del lavoro ha come scopo essenziale di aumentare la produzione e la redditività, diminuendo i tempi di esecuzione (Faverge). Per misurarla ci si serve di cronometri e cronografi che possono essere rilevati da osservatori e si può ricorrere anche a riprese cinematografiche, i ciclogrammi. Il rilevamento del tempo di lavoro consiste nella descrizione del sistema di lavoro (processo del lavoro, metodo e condizioni del lavoro) oppure nel rilevamento della quantità di riferimento, delle grandezze di influenza, del grado di rendimento e del tempo richiesto dalle singole fasi dello svolgimento; la loro valutazione dà il tempo previsto. Questi tempi previsti, per uomini e mezzi di produzione, determinati specificamente, consistono di tempi base e tempi distribuiti, i quali a loro volta possono esser ancora suddivisi; per le persone vi si aggiungono ancora i tempi di riposo. Sono stati individuati quali possono essere i fattori che portano alla soddisfazione-insoddisfazione sul lavoro che portano ad un significativo aumento della produzione: dal *Tune rate* (gratifica a tempo), al *Bonus rate* (gratifica a compenso) e infine alla *Piece rate* (gratifica a pezzo) (Wyatt,1934). È importante per le aziende conoscere il tempo normale richiesto dall'esecuzione di un compito e stimare le variazioni intorno alla norma, in particolare per calcolare il salario del lavoratore (Faverge).
Le pause di lavoro (i tempi di riposo) costituiscono in genere dall'8 al 16% del tempo di lavorazione utile, in funzione del carico di lavoro.

Per lo studio del tempo di lavoro sono stati ideati dei metodi, ad es. il MTM (Methods-Time-Measurement) con il WF (Work-Factore-System) che è un sistema di tempi prestabiliti sorto in USA per analizzare un processo di lavoro secondo direttive stabilite, per classificare con tabelle i singoli movimenti e l'impiego di tempo e di energia che richiedono, senza doversi fidare di altre valutazioni ritenute incerte (Marschner). L'analisi del ciclo di lavoro e la determinazione dei tempi standard con metodologie MTM o sistemi derivati (TMC, UAS, ecc.) e degli sforzi che devono essere realizzati consentono di applicare e valutare quantitativamente il grado di rischio ergonomico e le modalità di gestione. (Baracco & Destefani).
Per valutare i tempi di lavoro si individuano i tempi attivi o effettivi, i fattori di riposo, il fattore fisiologico, le pause e loro distribuzione, i sistemi per la determinazione dei tempi standard. Per definire anche quantitativamente il metodo di lavoro si deve tener conto di sistemi di incentivazione della retribuzione.

L'efficienza del lavoro mentale continuo

In un periodo di un certo numero di ore, si trovano di frequente dei cambiamenti (in genere una diminuzione) del livello di rendimento del lavoro. Una diminuzione capita frequentemente, ad esempio nel caso di attività mentali continue. Il grafico riporta i cambiamenti del rendimento nel rendimento di un compito mentale di moltiplicazione per 12 ore di lavoro continuo (Tiffin & McCormick).



alto grado di attenzione. Il rendimento in questo genere di compito tende a peggiorare dopo 20-30 minuti.
Altro caso è quello della guida di autoveicoli, anche se è difficile studiare il comportamento del conducente in relazione del tempo di guida. Il grafico riporta la perdita di rendimento in funzione delle ore di guida. Le pause di lavoro risultano essere utili, non solo per l'individuo, ma anche in termini di rendimento di lavoro per l'azienda.

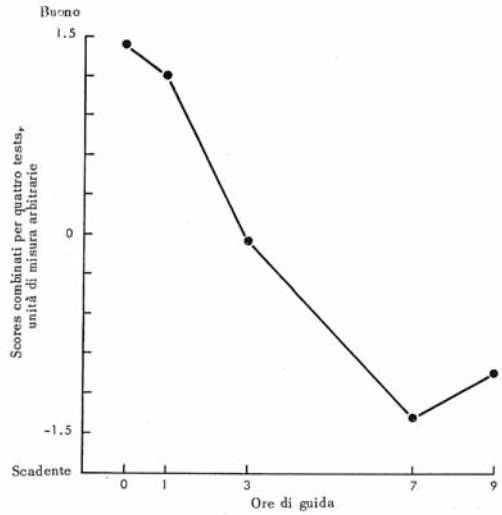


Fig. 15.14. Cambiamenti nel rendimento per la combinazione di quattro tests di guida in rapporto con le ore di guida di autoveicoli. (Gli scores sono degli z-scores). (Da Herbert e Jaynes, *op. cit.*).

Nello stabilire l'orario dei periodi di riposo, è necessario determinare la loro frequenza, durata e ritmo. È desiderabile determinare, in base all'esperienza, il migliore periodo di riposo per ciascun lavoro separatamente. Per la determinazione dei ritmi di lavoro e delle pause nella misura, queste ultime, dal 6 al 25 % del tempo utile effettivo, Grandjean ha calcolato l'andamento del rendimento rispetto al pasto.

Il concetto di orario di lavoro effettivo: il tempo-tuta e l'obbligo di retribuzione

Se quando parliamo di orario di lavoro ci riferiamo a "qualsiasi periodo in cui il lavoratore resta a disposizione del proprio datore di lavoro, nell'esercizio delle sue attività lavorative o delle sue funzioni" (con esclusione degli inter-

valli di tempo in cui il dipendente gode della piena disponibilità), allora non possiamo certo escludere che il tempo impiegato dal lavoratore per indossare e togliere la divisa nel luogo di lavoro possa essere considerato come "orario di lavoro da retribuire" (Frendo).
Secondo la giurisprudenza di merito, l'ago della bilancia che ci consente di stabilire se tali attività debbano essere (o meno) retribuite a tutti gli effetti come tempo di lavoro " è rappresentato dalla configurazione in capo al lavoratore subordinato stesso della facoltà di "scegliere" il tempo, le modalità ed il luogo in cui svolgere le stesse ,rientrandovi così tutte quelle operazioni eterodirette e regolamentate dal datore di lavoro" (Trib. Milano 5 aprile 2006). Dunque, per far sì che si configuri a tutti gli effetti un rapporto di lavoro, ciò che importa non è tanto l'attività lavorativa in senso stretto svolta dal lavoratore, ma la quantità di tempo che quest'ultimo mette a disposizione del datore e, quindi, "la quantità di tempo libero di cui il lavoratore perde la propria disponibilità… L'orario di lavoro dovrà allora essere considerato come un tempo necessariamente alternativo a quello di riposo, rispetto alla quale la collocazione del tempo necessario al lavoratore per indossare (e dismettere) la divisa risulta assolutamente indubitabile".
Con riferimento al c.d. "tempo-tuta", la Corte di Cassazione individua quali sono gli indici sintomatici "che devono sussistere ai fini della configurazione della etero direzione datoriale". La Suprema Corte dispone che "se tale operazione è diretta dal datore di lavoro (che ne disciplina, ad esempio, il luogo di esecuzione) rientra nel concetto di lavoro effettivo e di conseguenza il tempo necessario deve essere retribuito" (Cass. Civ., sez. lav. 21.10.2003, n. 15734).

Evoluzione e involuzione legislativa dell'orario di lavoro

Il diritto del turnista alla programmazione del tempo libero.
È noto che la legge prevede un limite alla variazione unilaterale della collocazione del tempo di lavoro per il dipendente assunto con contratto part time, giustificato in ragione della necessità per il lavoratore di poter programmare il proprio tempo al fine di poter integrare la retribuzione in maniera tale da renderla adeguata ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione. Tale limite si è per lungo tempo ritenuto insussistente con riferimento al rapporto di lavoro full time. Con una recente pronuncia (Cass. 21 maggio 2008, n. 12962), tuttavia, la Corte di Cassazione ha elaborato un limite analogo a carico del datore di lavoro anche con riferimento ai lavoratori full time turnisti.
In particolare, la Corte ha ritenuto "che, in applicazione delle clausole generali di buona fede e correttezza nell'ambito del contratto di lavoro, sussista un impedimento alla libera modificabilità ovvero alla unilaterale determinazione dei turni da parte del datore di lavoro". In sostanza, a parere della Corte, in capo al datore di lavoro ricadrebbe l'onere di rendere conoscibili con congruo anticipo tali turni, al fine di consentire al dipendente la libera organizzazione del proprio tempo di non lavoro. Il fondamento di tale limite è stato rinvenuto dalla Cassazione nell'esigenza ineludibile di tutelare la dignità del lavoratore, il quale deve essere posto nelle condizioni di poter gestire il proprio tempo libero al quale è stata riconosciuta una "specifica importanza stante il rilievo sociale che assume lo svolgimento, anche per il lavoratore a tempo pieno, di attività sportive, ricreative o culturali, sociali, politiche, scolastiche ecc., o anche di un secondo lavoro, nel caso in cui non sia prevista una clausola di esclusiva".

Il tempo di lavoro e il tempo libero

Il tempo libero è nato con l'industrializzazione e con il connesso miglioramento dei livelli di vita.
Secondo Karl Marx (188-1883) I tempo libero "è il tempo di cui si dispone sia per godere di ciò che si è prodotto sia per manifestarsi liberamente, ecco la ricchezza reale".
Fourastié ha sottolineato che la logica industriale del tempo libero, in quanto situata in una civiltà caratterizzata dalla frammentazione e dalla misurazione del tempo, è la demarcazione tra tempo di lavoro ed il resto dell'esperienza individuale e sociale: "c'è una permanente separazione tra lavorare e vivere".
È risultato da una ricerca (Trauer, 1988) che gli uomini che lavorano più di 48 ore alla settimana possono essere

esposti ad un doppio rischio di decesso per malattie cardiache rispetto agli uomini che lavorano meno di 40. Un' altra ricerca su 100 giovani ricoverati per malattie cardiache, di essi il 25% aveva svolto un doppio lavoro e il 50% aveva lavorato più di 60 ore alla settimana. Il troppo lavoro è spesso associato alle molte ore, per cui i lavoratori troppo oberati tendono a bere e a fumare più dei colleghi meno impegnati.

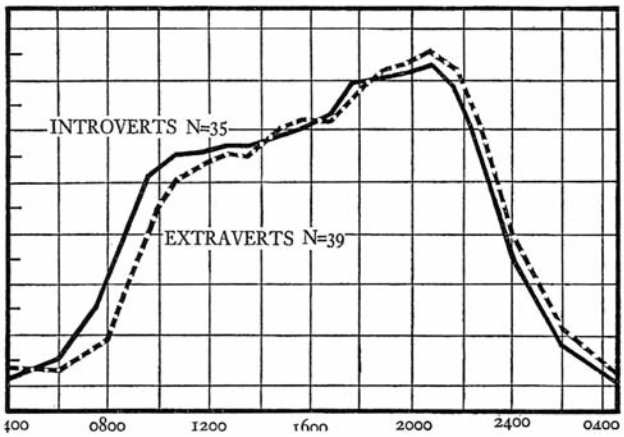
Lavoro a turni, salute e sicurezza

Secondo il monitoraggio in 27 paesi della Fondazione europea di Dublino, i turnisti sono: il 36% dei lavoratori nella sanità; il 30% di chi lavora in alberghi, ristoranti e bar; il 24% nei trasporti e nelle telecomunicazioni e il 4-17% in tutti gli altri settori. Sotto accusa, in primis, il turno notturno (dalle 22 alle 7 del mattino successivo, che scatta due ore dopo le 22).
Il problema dei turni è una dei più gravosi, specie il turno di notte, con lo squilibrio che comporta delle abitudini alimentari, e del ritmo sonno-veglia: "È opinione diffusa che il lavoro notturno comporti un effetto disgregatore sulle abitudini riguardanti la fine settimana e sconvolga la normale vita familiare".
Dato che l'organismo impiega circa una settimana ad adattarsi al mutamento del turno è opportuno che i turni non siano superiori ad una settimana, che siano o molti lunghi, 1-3 mesi, dato che in 3 settimane l'organismo è in stato di equilibrio, ed il riadattamento si fa in una settimana del mese, al momento del cambio turno; o un cambio turno, tipo quello europeo, abbastanza simile a quello degli infermieri, così da non aversi mai fenomeni di adattamento. "È comunque opportuna la riduzione dell'orario di lavoro per chi lavora in turni… Sempre più in futuro la patologia da lavoro sarà probabilmente dominata da un lato dalla nuova nocività chimica, dall'altro da tutte le malattie fisiche da usura, che sono la risultante complessiva di più fattori, con la netta prevalenza di fatica fisica e stress" (Tomesani). Nelle donne i fattori di rischio in ambiente di lavoro possono essere legati all'organizzazione del lavoro: fatica fisica, fatica mentale, tensione emotiva, stress, i turni, i ritmi, gli orari di lavoro, la pendolarità. Non tutte le persone riescono a tollerare i turni senza problemi, tanto che il 15-20% dei lavoratori turnisti è costretto ad abbandonare dopo qualche tempo il lavoro a turni. Inoltre, dopo i 40 anni, l'adattamento è più difficile, perché c'è una minore flessibilità dell'organismo, e che «le donne accusano disturbi prima degli uomini» (Taino). Secondo gli esperti, la rotazione meno tollerata dall'organismo è quella del pomeriggio - mattina- notte. La professione infermieristica risulta essere tra le più indagate negli studi sul rapporto tra organizzazione lavorativa e benessere. In uno studio francese (Estryn-Behar) è risultato che il 32% soffre di stati cronici di spossatezza, il 31% di disturbi del sonno, il 28% di far uso di farmaci e il 21% soffre di disturbi depressivi. Negli USA (Aiken) il 43% riporta alti livelli di burnout, il 41% si dichiara insoddisfatto del proprio lavoro, mentre il 23% ha intenzione di cambiare lavoro entro un anno. In Italia (Angelini) ha evidenziato che nel gruppo formato da medici ed infermieri, il 45% presentava sintomi di bournout e il 30% risultava soffrire di sintomi ansiosi e depressivi.

La problematica dei turni di lavoro in una interpretazione dei ritmi circadiani

I ritmi circadiani sono le fluttuazioni cicliche che avvengono nell'arco della giornata a carico di alcuni parametri fisiologici e psicologici. Questi ultimi sono l'umore, lo stato di allerta, la sonnolenza e la prestazione nei compiti cognitivi. La ricerca sui processi cognitivi (attenzione, memoria, soluzione di problemi, velocità di riconoscimento e rilevamento delle informazioni ha evidenziato come le persone abbiano prestazioni migliori nella fascia di tempo a loro più congeniale. Numerose ricerche hanno evidenziato una preferenza degli anziani per le ore mattutine e una preferenza dei giovani per le ore serali (morning/ evening type). Ci sono una serie di variabili individuali di differenziazione quali il sesso, l'età, la dipendenza-indipendenza dal campo, la matinalità-serotinità, l'introversione-l'estroversione; questi fattori hanno un ruolo molto importante nell'evoluzione circadiana delle performance. In base alla ricerche cronobiologiche e cronopsicologiche sono risultate più favorevoli le turnazioni o molto veloci (pochi giorni) o molto lente (oltre una settimana) che hanno mostrato di

migliorare non solo l'efficienza lavorativa ma anche il benessere fisico e psicologico dei lavoratori. Si è visto come le prestazioni sia motorie che cognitive siano migliori al mattino per i mattutini e peggiorano lungo l'arco della giornata, mentre si verifica il contrario per i serotini, e come lo stesso si evidenzia anche nelle autovalutazioni della sonnolenza registrate lungo l'arco della giornata. Vi sarebbe una stretta corrispondenza tra serotinità ed estroversione.



I mattutini sono meno tolleranti dei serotini al lavoro a turni e meno capaci di contrastare la sonnolenza, oltre che meno flessibili per quanto riguarda l'orario di addormentamento e quindi più soggetti agli effetti negativi della sonnolenza. Gli individui campo-indipendenti sono caratterizzati da livelli più elevati di vigilanza. (Per campo dipendenza ci si riferisce ad una dimensione delle differenze individuali nella percezione del sé in quanto separato dall'ambiente, secondo Witkin. Gli estroversi sono più tolleranti allo shift-work (lavoro a turni), mentre gli introversi dovrebbero fornire prestazioni migliori e sarebbero meno soggetti al fenomeno della sonnolenza. I secondi sono più abili degli estroversi nei compiti di attenzione sostenuta. Va sottolineato come i turni di lavoro produrrebbero uno sfasamento del ritmo nictoemerale, cioè del ritmo sonno-veglia in rapporto alla successione notte-giorno (Sperandio).
Una forma subdola della fatica, che affiora al turno di notte, è definibile, secondo Reinberg (1975) fatica da desincronizzazione. Essa si manifesta nel corso del turno di notte con abbassamento, valutato del 20% della forma fisica e del 15% dell'umore. La sveglia troppo precoce che si manifesta con stanchezza del mattino si "accompagna all'amputazione del sonno paradosso a cui si associano l'ansietà, l'irritabilità, la difficoltà di concentrazione e che l'EEG segna delle deviazioni di tracciato quando sono invertiti gli stadi di veglia e di sonno". Kleitman ha riscontrato una correlazione di .89 tra la temperatura corporea e il TR (tempo di reazione), nel corso delle 24 ore.
Le funzioni organiche possono invertire il loro ritmo, durante il lavoro notturno, più facilmente in coloro che sono impegnati in un lavoro attivo, i manovali, meno facilmente in quelli impegnati in lavori passivi, i guardiani o anche certi lavori degli impiegati. Una indagine riportata da Odescalchi su operai addetti a vari turni di lavoro ha portato alla conclusione che le funzioni organiche erano invertite: nel 27% in un periodo di tempo variabile da 1 a 3 giorni, nel 12% da 4 a 6 giorni, nel 23% in più di 6 giorni. Nel 38% non fu riscontrata alcuna inversione di sorta: "questi lavoratori – riporta lo studioso – non sarebbero adatti ad un lavoro notturno prolungato!". Gambasidze sostiene che i lavoratori si riadattano facilmente ad alcune variabili quali la temperatura corporea, il polso (durata massima di uno sforzo muscolare delle mani in un lavoro statico) e la pressione arteriosa.
Sono molto complesse le spiegazioni delle variazioni circadiane delle performance in diversi compiti come nel lavoro a turno, nei voli trans meridiani e nelle attività con isolamento temporale.

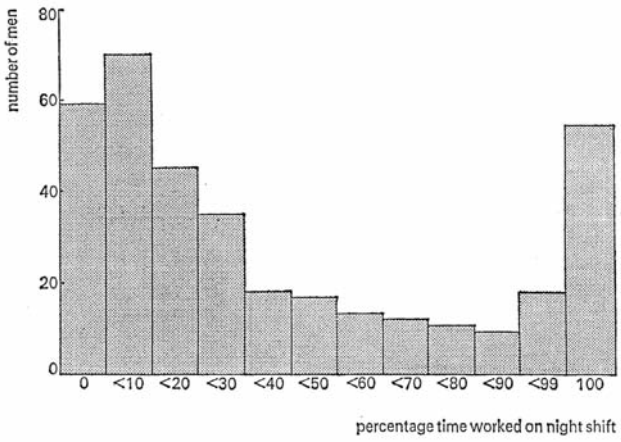


Figure 2.8 The effect of allowing men to exchange shifts in an aiternating three

La diversità dei risultati ha reso necessario una classificazione dei compiti secondo il loro grado di complessità e secondo i processi messi in gioco. Per queste variazioni circadiane viene privilegiata l'ipotesi della teoria multioscillatoria (Querriouz-Coulombier) che viene discussa alla luce dei lavori in condizione di sincronizzazione dei ritmi e della temperatura veglia-sonno.

Il problema del sonno

È evidente che le persone non possono lavorare allo stesso modo in qualunque momento del giorno e della notte, sia dal punto di vista del rendimento, che da quello delle conseguenze che ne derivano a breve, a medio o a lungo termine. Uno dei punti chiave è costituito dal sonno, che risulta quasi sempre disturbato, nella maggior parte dei soggetti si verifica uno scarto notevole tra l'orario reale di lavoro e l'orario normale diurno. I pochi vantaggi che possono derivare dal lavoro a turni, e soprattutto nel lavoro notturno, sono di tipo economico (premi, salari più elevati) o sociale (possibilità di fare un secondo lavoro, ferie supplementari, minor peso del controllo gerarchico, coesione del gruppo, una minore qualificazione professionale necessaria). Anche sul piano sociale ci sono però inconvenienti notevoli, dovuti allo sfasamento rispetto ai ritmi e agli orari degli altri membri della famiglia o della collettività, che si aggiunge allo sfasamento nictoemerale (Sperandio).
Se una persona lavora di notte, l'andamento della temperatura si sposta in modo che la punta massima coincide col periodo di veglia, la minima col periodo di riposo. Purtroppo il cambiamento non avviene subito, ma richiede da tre a dieci giorni o più. L'attività del cervello è diversa quando la temperatura scende al minimo da quando raggiungere il massimo. Chi lavora di notte in genere è meno efficiente di chi lavora di giorno che ha più problemi psicologici. Il ciclo del sonno è per lo più disturbato, ed egli inoltre si sente tagliato fuori dalla vita sociale. Una indagine inglese ha riscontrato che solo il 25% dei lavoratori si adatta all'orario notturno nel giro di 5 giorni, molti impiegano almeno due settimane e taluni non si adattano mai del tutto. Si stima che circa il 25% dei lavoratori siano impiegati in tipologie di lavoro capaci di indurre sonnolenza e quindi tendenti all'errore umano (Luce & Segal). Gli individui più inclini a sperimentare eccessiva sonnolenza sono gli estroversi, i campodipendenti, i serotonini (presentano prestazioni migliori solo nelle ore serali) e le persone più avanti con gli anni. Prestazioni tendenzialmente migliori si riscontrerebbero negli introversi (caratterizzati da una maggiore attivazione, che li rende meno soggetti alle fluttuazioni circadiane) e nei mattutini, che presentano prestazioni ottimali durante tutto l'arco della giornata (Corcio&Casagrande).
Rispetto alla situazione normale, l'alterazione del ritmo sonno-veglia provoca un rallentamento dei tempi di reazione semplici e complessi ed una lieve ma significativa caduta del livello di vigilanza. Nel caso specifico del lavoro notturno la possibilità da parte del soggetto di invertire il proprio ritmo nicto-emerale è legata a condizioni di riposo soddisfacenti. L'orario di lavoro determina, con la sua irregolarità, una alterazione profonda non solo nei ritmi biologici (sonno, nutrizione), ma produce turbamenti altrettanto importanti nella vita di relazione (famiglia, rapporti sociali). Si presenta così un quadro di instabilità generale che, a seconda dei soggetti, si manifesta in turbe specifiche che vanno dai difetti di attenzione e di reazione agli stimoli visivi ed acustici nel lavoro, fino a turbe nevrotiche con relative manifestazioni somatiche. Il riposo fuori dall'ambito di lavoro è reso difficile dal fatto che durante il giorno, nel periodo di riposo, i rumori sono intensi e frequenti. Secondo Binois "un sonno insufficiente è una delle cause delle alterazioni più gravi della salute, in special modo quando il lavoro è caratterizzato da una carica nervosa notevole".

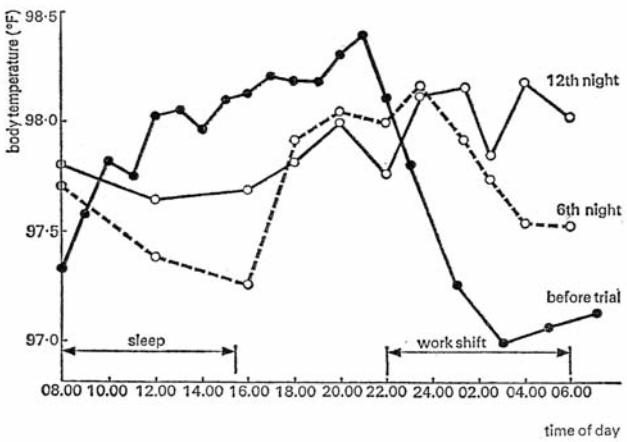


Figure 2.5 Progressive but incomplete adaptation to night shift working: twelve

Oltre la durata diretta del lavoro (orario contrattuale, ciclicità dei turni) altri fattori costituiscono la durata indiretta del lavoro (riposo diurno, disponibilità a variazioni improvvise di turno, mutamento del ritmo nicot-emerale, la variabile privazione di sonno, i tempi morti cioè le cattive condizioni in cui è vissuto il periodo di pausa; in tal modo il lavoro si prolunga e si estende oltre gli orari effettivi di servizio.
Lavoratori soggetti a frequenti inversioni del ritmo sonno-veglia accusano, con una frequenza statisticamente significativa, disturbi quali alterazione della cenestesi, instabilità emotiva, sonnolenza, disturbi dell'apparato digerente e cardiocircolatorio (Benois). Ciò ha portato alla constatazione di errori e di incidenti nell'esecuzione dei compiti lavorativi, con la possibilità di minorazioni del rendimento psicofisico e con una conseguente compromissione grave della sicurezza. I test di vigilanza e la misura dei tempi di reazione complessi costituiscono gli indicatori più sensibili di una minorazione dell'efficienza del sistema psicofisiologico(Carugati). In una ricerca relativo alla sonnolenza del macchinista durante la conduzione del treno in cui tutti i soggetti che hanno partecipato alla ricerca erano sottoposti ad una modalità di turnazione veloce e irregolare.

Tipologie di turno

I sistemi di turnazione possono essere estremamente diversificati in relazione a diversi fattori, quali: la durata del singolo periodo di turno: in prevalenza da 6 a 8-9 ore, ma può arrivare fino a 12 o ridursi a 4 (in caso di part-time); l'interruzione o meno nel fine settimana (turno continuo o discontinuo); la presenza e la frequenza del lavoro nel "periodo notturno"; il numero di turni/lavoratori che si succedono nell'arco della giornata: in prevalenza sono impiegati 2 turni (mattino e pomeriggio) o 3 turni (aggiungendo la notte) di 7-9 ore, o 4 turni di 6 ore (mattino, pomeriggio, sera, notte, nel cosiddetto "6x6"); la direzione della rotazione, in senso orario (M-P-N) o antiorario (P-M-N); la frequenza della rotazione: rapida (ogni 1-3 giorni), intermedia (ogni 4-7 giorni), lenta (quindicinale o oltre); la regolarità e la durata (breve, lunga) dell'intero ciclo di turnazione; l'ora di inizio e fine dei vari turni: in prevalenza ore 06-14-22. I turni maggiormente impiegati si basano sul sistema "3x8", a rotazione rapida (ogni 2-3 giorni) se a ciclo continuo, o a rotazione settimanale (su 5 giorni) se di tipo discontinuo. In alcuni settori vengono molto impiegati i turni di 6 ore ("6x6") prevalentemente con interruzione domenicale.
Dei ricercatori italiani (Ruggeri) hanno cercato di indagare la modalità di adattamento dell'individuo al lavoro a turni considerando, contemporaneamente, sia fattori endogeni (ritmicità circadiana), sia fattori omeostatici (sonno) sia fattori ambientali (condizioni ambientali inadeguate, organizzazione dei turni di lavoro). I risultati della ricerca confermano, anche quanto riportato dalla letteratura circa lo stretto legame, in questo ambito lavorativo, tra la salute e la sicurezza. L'analisi ha permesso di evidenziare che l'ansia permane per tutto il tempo di conduzione del treno e si risolve solamente dopo la fine dell'orario lavorativo. Più dettagliatamente si evidenziano significative relazioni tra il variare delle condizioni che caratterizzano il contesto lavorativo (organizzazione dei turni di lavoro, condizioni ambientali) e il variare delle risposte dell'individuo (risposte psicofisiologiche quali: ansia, irritazione, sforzo e fatica e "disturbi" quali: sonnolenza, mal di testa, disturbi digestivi, muscolo scheletrici, disagio diffuso).
I dati consentono a nostro avviso di affermare che l'intervento della fatica (riconducibile ad una minore quantità di sonno e di riposo e quindi, in ultima analisi, ad un'inefficace organizzazione dei tempi di recupero e pertanto dei turni di lavoro) potenzia l'effetto dei fattori endogeni, ossia del picco di sonnolenza notturno.

Lavoro notturno

Per lavoro notturno s'intende l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive, comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino. L'attività notturna è quella che si svolge per un periodo di almeno 7 ore consecutive tra le ore 24 e le ore 5. Ad esempio è lavoro notturno quello svolto dalle: ore 24 alle ore 7 tra le ore 23 e le ore 6; tra le ore 22 e le ore 5.

Il rendimento e la sicurezza sono deteriorati nel corso del periodo di lavoro notturno. Due potrebbero esser i fattori responsabili: il ritmo circadiano di performance a dei compiti semplici collocati ad un livello basso nel corso della notte e il lento adattamento del lavoratore per un periodo assai lungo sul posto di lavoro. D'altra parte i periodi di sonno diurno in cui i lavoratori vengono collocati tra due posizione di notte hanno una durata corta e potrebbero esse all'origine di questo accumulo di sonno. I risultati suggeriscono che l'adattamento circadiano al lavoro notturno è il fattore che domina nel corso delle tre-quattro prime notti di lavoro successivi, ma gli effetti della privazione del sonno possono in seguito emergere e far declinare il rendimento nel corso delle notti che seguono. I risultati mostrano anche che la privazione di sonno, ma non l'adattamento circadiano, possono incidere sul rendimento di alcuni lavoratori quando sono al lavoro al mattino. (Vidacek). Una indagine sul personale che svolge il servizio di guardia a bordo di navi in alto mare e che bordeggiano tra porti distanti lo confermerebbero anche se vengono analizzate situazioni di servizio di guardia in uso in differenti tipi di navi (Colquhoun). È stata svolta una indagine sul due gruppi di infermiere a tempo pieno e a tempo parziale, nelle quali è stata valutata la differenza di adattamento dei ritmi circadiani nel corso del lavoro notturno, è stata fatta una distinzione tra l'adattamento a tempo parziale che ha luogo nel corso di attività di notti successive e l'adattamento a lungo termine che può prendere la forma sia di un appiattimento permanente del ritmo, sia di una facilitazione dell'adattamento a tempo parziale. I risultati del primo studio mostrano che, anche se si tiene conto di una maggiore attitudine di adattamento nel tempo parziale, il personale a tempo pieno manifesta una superiorità di adattamento al lavoro notturno. Il secondo studio ha considerato più in dettaglio le differenze di adattamento a tempo pieno. Non si è riscontrato alcun appiattimento, bensì si sono presentati dei chiari segni di adattamento dalla prima notte di lavoro notturno. Quelli a tempo pieno presenterebbero un altro vantaggio di segni di adattamento tra la prima e la seconda presenza di notte (Folkard). Uno studio sui controllori canadesi e neozelandesi del traffico aereo relativamente ai fattori di stress ha mostrato che lo stress è endemico in questi lavoratori, fondandosi su quattro cause segnalate: i limiti delle strumentazioni, il carico di lavoro nei momenti di maggior traffico, la paura di provocare degli incidenti e la qualità mediocre dell'ambiente di lavoro. Inoltre sono state evidenziate altre situazioni stressanti quali: i problemi interpersonali legati al controllo del lavoro, alle condizioni fisiche, all'organizzazione del posto di lavoro e alla variabilità di carichi di lavoro (Shouksmith).

Lavori usuranti e lavori gravosi

La legislazione italiana riconosce la professione infermieristica come lavoro gravoso ma non usurante: quali sono le differenze? È l'articolo 1 del dlsg 67/2011 a stabilire quali sono i lavori cosiddetti **usuranti**, ossia quelle attività che richiedono un impegno fisico e mentale particolarmente elevato da giustificare un **accesso anticipato al trattamento pensionistico** rispetto alle altre categorie di lavoratori. Nel dettaglio, sono usuranti: i lavori in galleria, cava o miniera: mansioni svolte in sotterraneo con carattere di prevalenza e continuità; i lavori nelle cave: mansioni svolte dagli addetti alle cave di materiale di pietra e ornamentale; i lavori in cassoni ad aria compressa; i lavori svolti dai palombari; i lavori ad alte temperature: mansioni che espongono ad alte temperature, quando non sia possibile adottare misure di prevenzione, quali, a titolo esemplificativo, quelle degli addetti alle fonderie di fusione, non comandata a distanza, dei refrattaristi, degli addetti ad operazioni di colata manuali lavorazione del vetro cavo: mansioni dei soffiatori nell'industria del vetro cavo eseguito a mano e a soffio; i lavori espletati in spazi ristretti: con carattere di prevalenza e continuità ed in particolare delle attività di costruzione, riparazione e manutenzione navale, le mansioni svolte continuativamente all'interno di spazi ristretti, quali intercapedini, pozzetti, doppi fondi, di bordo o di grandi blocchi strutture; i lavori di asportazione dell'amianto: mansioni svolte con carattere di prevalenza e continuità. Anche i lavori notturni sono indicati come usuranti, ma solo nei casi in cui i dipendenti prestino servizio per almeno **6 ore** del periodo notturno e per un minimo di **78**

notti ogni anno. Sono usuranti anche quei lavori in cui l'impiego nella fascia 24:00-05:00 è di sole **3 ore**, ma per un periodo di lavoro pari all'intero anno lavorativo. Per questi lavori usuranti è riconosciuta la possibilità di andare in pensione prima, approfittando della **quota 97**. Nel dettaglio, un dipendente che svolge una delle suddette mansioni - per almeno 7 anni negli ultimi 10 di attività lavorativa - può andare in pensione con **35 anni di contributi** e al compimento dei **61 anni e 7 mesi**.
Per il nostro legislatore sono lavori gravosi quelle attività che richiedono un "*impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo*", quali: operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia, della manutenzione degli edifici; conduttori di gru o di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni; conciatori di pelle e pellicce; conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante; conduttori di mezzi pesanti e camion; personale delle professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzati in turni; addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza; insegnanti della scuola dell'infanzia ed educatori degli asili nido; facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati; personale non qualificato addetto a servizi di pulizia; operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti.
Perché l'infermiere dovrebbe essere lavoro usurante? Il sindacalista Mauro Carboni del Nursing Up di Roma quotidiano online Nurse24.it - ha fatto riferimento a diversi studi scientifici che confermano la "*prevalenza dei dolori e delle lesioni muscolo scheletriche sugli infermieri*". Secondo questi studi, la movimentazione manuale dei carichi effettuata giornalmente dagli infermieri comporta delle **lesioni al rachide**. Queste sono sufficienti per generare: discopatie degenerative discali; protusioni discali; ernie discali; artrosi. E pensare che queste patologie non sono ancora riconosciute dalla tabella ministeriale delle malattie professionali! Una ricerca tra i conducenti di linea i turnisti, ATC di BO, li ha divisi in quelli che lavorano al mattino e quelli che lavorano al pomeriggio. Il turno lungo dei conducenti di linee urbane (6 h 15') ha durata diversa da quelli delle linee extraurbane (7 h 35'). Il turno del mattino per un conducente part-time è denominato tempo spezzato in quanto l'orario di lavoro non è continuativo e si possono avere soste di 2-3 ore è della durata di 4 h 15'; oppure il part-time è continuo quando si svolge nel pomeriggio e non ci sono pause così ampie. Gli autisti sono fortemente condizionati da fattori esterni non controllabili, ad es. il traffico, nel 92,7. In particolare sono penalizzati gli autisti di linee urbane (82,8%) e delle linee extraurbane (78,6%). Per quanto riguarda la possibilità di fare pause quando se ne sente il bisogno, gli autisti, al fronte di un bisogno possono farne uso solo nel 21,1% dei casi. Il 56,3% degli autisti non di bus ed, gli autisti delle linee urbane ed extraurbane possono utilizzarne solo nel 18,9% e nel 17,4% dei casi (Fattorini). Il lavoro svolto in orario notturno risulta essere una caratteristica non solo degli autisti ma anche degli addetti alle macchine movimento terra, che risulterebbero tra le categorie professionali con minori facoltà di scelta ed utilizzo delle pause solo nel 46,2% (Fattorini).

Considerazioni conclusive

Dagli studi citati sembrano emergere alcune considerazioni:

1. Il vecchio binomio maggiori ore lavorative uguale maggiore produttività non trova un riscontro scientifico mentre risulta che il picco di maggiore produttività lavorativa si raggiunge nell'ambito delle prime quatto-cinque ore di lavoro e tende a decrescere aumentando le ore lavorative giornaliere.
2. Che i turni di lavoro particolarmente lunghi e pesanti provocano danni fisici e psicologici nei lavoratori, soprattutto se questi sono impiegati in lavori gravosi ed usuranti.
3. Che l'aumento delle ore nei singoli turni di lavoro aumenta anche i rischi ai fini della sicurezza.

Come si inseriscono questi dati nella nuova realtà del mondo del lavoro, che ha visto da alcuni decenni l'introduzione dell'informatica e della robotica nei luoghi di lavoro? La tecnologia che sopra ogni altra ha influito, sta influendo

e continuerà a influire sul futuro delle aziende e della società civile è quella informatica. Questa tecnologia sta cambiando in misura massiccia il modo di lavorare delle persone, trasformando le loro aspettative e il loro ambiente di lavoro. Il processo di trasferire mediante l'intelligenza artificiale e la robotica i compiti ingrati o pericolosi o faticosi all'interno delle fabbriche e luoghi di lavoro è cosa ormai nota. Che impatto avranno queste tecnologie sul personale? L'inserimento della robotica e dell'intelligenza artificiale nelle aziende pubbliche e private provoca una trasformazione del ruolo del lavoratore da diretto esecutore a quello di controllore di macchinari e di sistemi produttivi, con una conseguente riduzione del numero totale degli addetti. Il lavoro che prima veniva eseguito da parecchi operai ora viene eseguito da un solo robot. È naturale quindi che questa trasformazione-rivoluzione susciti paura e diffidenza tra i lavoratori che temono un aumento della disoccupazione con una reazione abbastanza simile a quella che diede origine al luddismo ai tempi della prima rivoluzione industriale. In effetti tale preoccupazione non è priva di fondamento perché bisogna capire che è mutato il ruolo dei lavoratori sostituiti dai robot, con il trasferimento di risorse umane dall'attività diretta a quella di supporto (come l'immissione di dati sul computer, la programmazione, il collegamento con altri enti aziendali, l'intervento di manutenzione sulle macchine, l'intervento su situazioni eccezionali e spesso non prevedibili). Ciò presuppone la comprensione della logica di funzionamento del sistema e sono necessarie capacità intellettive più elevate, rispetto a ieri, e una formazione specifica. Questa realtà induce a dei cambiamenti quali l'esigenza di un livello culturale del lavoratore superiore rispetto al passato. Se ancora nel periodo dell'industrializzazione della produzione di massa si potevano inserire nell'azienda persone prive di una preparazione generale, assegnandole a ruoli strettamente operativi e di semplice esecuzione, questo non sarà più possibile nell'azienda del prossimo futuro, poiché queste stesse attività verranno svolte da meccanismi elettronici ed elettromeccanici. Agli addetti verrà chiesto di controllare che tutto proceda senza intoppi e di intervenire in caso di malfunzionamento. Sarà necessario quindi inserire nelle aziende 4.0 persone capaci di capire il processo che stanno controllando, capaci quindi di elaborare e di gestire concetti astratti (regolati dalla matematica e dalla logica) e ciò porterà a selezionare persone con un livello di preparazione culturale e scientifica sempre più elevato. L'esigenza di una istruzione di più alto livello sarà perciò posta dalla necessità di disporre di strumenti concettuali per capire i cambiamenti e di non irrigidirsi di fronte ad una realtà in trasformazione. Si dovrà prevedere una nuova forma di "invalidità sociale", quella intellettuale cognitiva (Montelatici). Si tornerà ad accrescere il numero di invalidi intellettuali che occorrerà assistere soprattutto sul piano dei processi cognitivi e relazionali per reinserire in attività di servizio. Ciò che si perderà, come disponibilità di posti di lavoro nelle aziende, verrà recuperato come esigenze nell'area dei supporti. Da ciò deriverà la necessità, ancora elevata, di persone che fungano da tramite tra l'uomo e la macchina e che siano in grado di alimentare il sistema informativo. Questo nuovo ruolo, tuttavia, presenta degli inconvenienti: si tratta di un lavoro esecutivo, monotono, stressante (tecno stress) con problematiche ambientali ed ergonomiche che potrà produrre i suoi effetti nelle aziende, sotto forma di rivendicazioni e proteste, dato che le tecnologie informatiche inducono i lavoratori a socializzare meno. In una fabbrica automatizzata possono diminuire le occasioni di una frequente interazione sociale a causa della distanza fisica tra le persone (un operaio che controlla più macchine è distante dal collega). E della maggiore attenzione richiesta dal controllo delle macchine medesime.

La formazione deve favorire il superamento della resistenza al cambiamento alla innovazione tecnologica, alla paura del nuovo o quella della perdita del posto di lavoro, del timore dello stress e del confronto con un lavoratore instancabile e forse anche il timore di una probabile richiesta di svolgere nuove attività. Nella industria 4.0 alla fatica puramente fisica si sostituisce una fatica psicologica dovuta al maggiore impegno mentale: si può parlare di una transizione da una società industriale ad una società cognitiva.

Per risolvere i problemi psicologici del nuovo lavoratore dell'industria 4.0 si contrappongono due scuole di 'pensiero': l'una il *work-life balance* che si traduce in interventi

volti a fornire ai collaboratori indicazioni per risolvere problemi personali o relativi alla gestione del tempo libero, consentendo al lavoratore di vivere in un ambiente di lavoro gradevole. Strumenti del work-life balance possono essere: la gestione dell'orario di lavoro (ad es. il part-time o l'elasticità dell'orario di lavoro); servizi al lavoratore e di conseguenza alla famiglia (ad es. la mensa e l'asilo aziendale, la palestra, la lavanderia, i supporti di tipo finanziario o psicologico, ecc); forme di lavoro alternativo (ad. es. il telelavoro che consente di poter lavorare da casa). I vantaggi diretti, per coloro che lavorano presso aziende attente al work-life balance sono: la flessibilità sugli orari di lavoro, la riduzione dello stress negativo e quindi dei periodi di malattia, del turnover e dell'assenteismo sui luoghi di lavoro; il miglioramento del rapporto azienda-dipendenti; il miglioramento della concentrazione del posto di lavoro; il miglioramento della motivazione dei lavoratori. L'importanza del work-life balance sta quindi nel trovare un giusto equilibrio tra il tempo speso al lavoro e la propria vita privata. Non si tratta di lavorare di meno, ma di cercare un approccio al lavoro più equilibrato e responsabile e che consenta di salvaguardare la salute. A tutt'oggi sembra infatti che l'identificazione di un ambiente di lavoro positivo non sia riconducibile alla retribuzione o ai benefici, ma alla promessa di cura del benessere dei dipendenti e di valorizzazione del loro potenziale e delle loro capacità.

L'altra scuola di pensiero, alla quale lo scrivente sente di aderire, è quella sì di riorganizzare l'ambiente di lavoro sempre più centrato sulle risorse umane nell'ambito però di turni di lavoro di sei ore giornaliere in un massimo di quattro turni quotidiani tenuto conto delle risorse dell'organismo del lavoratore: **lavorare meno, lavorare meglio e possibilmente lavorare tutti!**

Chiudiamo con queste righe dello scrittore inglese J. London (1911) "Tutto ciò non giovava ai polmoni di Johonny, ma egli legava trecento dozzine di bottiglie al giorno. Il sovrintendente era molto fiero di lui, e lo mostrava ai visitatori. In dieci ore trecento dozzine di bottiglie passavano tra le mani: ciò significava che aveva raggiunto la perfezione di una macchina. Ogni movimento superfluo era stato abolito. Ogni moto delle sue esili braccia, ogni movimento di muscolo delle sue magre dita era veloce e preciso. Lavorava ad alta tensione, e il risultato fu che diventò nervoso. Di notte i muscoli gli si contraevano nel sonno, e di giorno non riusciva a rilassarsi e riposare. Restava sempre teso e i muscoli seguitavano a contrarsi. Divenne pallido e la tosse peggiorò. Poi la polmonite s'impadronì dei deboli polmoni all'interno della contratta cassa toracica, e così perse il posto alla vetreria. Allora era tornato alla fabbrica di juta, dove aveva cominciato all'inizio ad avvolgere bobine".

Bibliografia

Andlauer P., Carpentier J. & Cazamian P. (1977) L'ergonomie du travail de nuit et des horaires alternants. Cujas, Paris.

Aschoff J. (1979) Principi crono biologici nella ricerca in materia di lavoro a turni. In F. Carandente & F. Dammacco, Corso di formazione cronobiologica di base ed applicata, La Ricerca Clinica Laboratorio, 9, 15-16.

Aznar G. (1994) Lavorare meno lavorare tutti. Bollati Boringhieri,Torino.

Bahrick H.P. & Shelly C. (1958) Time sharing as an index of automatization. Journal of Experimental Psychology,56,288-293.

Bertini M.,Lazzari D. & Pisanti R. (2008) La qualità della vita lavorativa degli infermieri. Una ricerca-intervento. I Quaderni Studi e ricerche. 11, 1-77.

Binois R. (1966) La fatigue en milieu professional. Revue de Medicine Psychomatique et de Psycholgie Médicale, 3, 243-273.

Carugati F., Cipolloni V., Melli C. & Ricci Bitti P. (1971) L'influenza dell'alterazione del ritmo sonno-veglia su alcune funzioni psichiche in un gruppo di lavoratori delle Ferrovie dello Stato. Bollettino di Psicologia Applicata,103-105, 79-91.

Casu G.F. (1975) Curve di Progresso. Tamburini, Milano.

Colquhoun W.P. & Rutenfranz J. (1975) Studies in shift work. Taylor & Francis, London.

Corcio G. & Casagrande M. (1998) Determinanti della sonnolenza. 2 Differenze individuali. Archivio di Psicologia Neurologia e Psichiatria, 59, 327-345.

Costa, G. (1999). Lavoro a turni e salute. Medicina del Lavoro, 90(6), 739-751.

Crespi F. (1966) Lavoro e tempo libero. In F. Alberoni Questioni di sociologia. Editrice La Scuola, Brscia. 521-541.

Davis N.M. (1953) Problemi umani nell'industria. Editrice Universitaria, Firenze.

Fattorini E. & Stella M. (2004) L'autobus come ambiente di lavoro. ISPESL, Roma.

Faverge M. (1974) L'analisi del lavoro. Armando, Roma.

Ferrari L. (2001) Considerazioni generali sulla fatica; 87-121.

Hallett J.J. (1989) Lavoro: immagini dal futuro. IPSOA, Milano.

Knight R. (1963/1929) Lavoro e riposo. In Myers C.S. (edt) Introduzione alla psicologia industriale. Etas Kompass, Milano, 78-96.

London J. (1911) L'apostata. Rizzoli, Milano.

Luce & Segal (1976) Il sonno. Garzanti, Milano.

Majer V.(1986) Ricerca e professionalità in psicologia del lavoro e delle organizzazioni. ERIP, Pordenone.

M.McLuan (1951) The mechanical bride.

Marrucci L., Bergagna G. & Ruggieri V. (1997) Lavoro a turni, salute e sicurezza*:* uno studio psicofisiologico su un gruppo di macchinisti delle ferrovie.
http://www.macchinistisicuri.info/ms/archisicur.php#ol

Netterstrom B. & Juel K. (1988) Impact of work-related and psychosocial factors on the development of ischemic heart disease urban bus drivers in Denmark. Scandinavian Journal of Work Environment Health, 14, 231-238.

Odescalchi C.P. (1972) Ergonomia. Elementi di igiene del lavoro. EtasKompass,Milano.

Querriouz-Coulombier G. (1990) Chronopsychologie: le point sur le resultas et les hypotèsess explicatives. L'Année Psychologique, 90, 109-126.

Reinberg A. (1975) Autometria e fisiologia del lavoro. Cronobiologia, 77-83.

Reinberg A., Motohashi Y., Bourdeleau Ph., Andlaue P., Lév F. & Bicakova-Rocher A. (1988) Oral temperature, circadian rhythm amplitude, ageing and tolerance to shift-work European Journal of Applied Physiology and Occupational Physiology, 57, 15-25.

Rozzi R.A. (1997) Costruire e distruggere. Dove va i lavoro umano? Il Mulino, Bologna.

Tiffin J.& McCormick E.J. (1972) Psicologia industrial. Organizzazioni Speciali, Firenze.

Terman M, Terman JS. (2005) Light therapy for seasonal and nonseasonal depression: efficacy, protocol, safety, and side effects. CNS Spectrums; 10, 647.

Tomesani N. (1991) Medicina del lavoro. La Nuova Italia scientifica, Roma.

Touraine A. (1974) L'evoluzione del lavoro operaio alla Renault. Rosenberg & Sellier, Torino.

Trauer T. (1988) Affrontare lo stress. Rizzoli, Milano.

Wisner A., & Carpentier J. (1976) L'amenagement des conditions de travail par equips successive (travail postè). ANACT.

Wilkinson R.T.(1964) The effect of up 60 hours of sleep deprivation on different types of work. Ergonomics, 7, 175-186.

Wilkinson R.T. &b Edwards R. (1968) Stable hours and varied work as aids to efficiency.Psychonomic Science, 13, 205-206.

Wilkinson R. (1971) Hours of work and the twenty-four-hour cycle of rest and activity. In P.B. Warr (edt.) Psychology at work. Penguin Books., Harmondsworth, 31-54.

Wilkinson R.T., Allison S., Feeney M. & Kaminska Z. (1989) Alterness of night nurses:Two shift system compared. Ergonomics, 32, 281-292.

Wyatt S. (1934) Incentive in repetetive work. Industrial Hith. Bd. Report, n° 69.

Zani A. (1983) Ritmi biologici e lavoro a turni. Sapere 5, 34-39.

Zani, A. (1983). Turni di Lavoro. In A. Ferraris & A. Oliviero, I ritmi della vita (pp. 118-123). Roma: Editori Riuniti.

Zuboff S. (1991) L'organizzazione interattiva. IPSOA.

REGIONE MARCHE
GIUNTA REGIONALE

seduta del	pag.
12/06/2018	1
delibera	
770	

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

ADUNANZA N. 199 **LEGISLATURA N.** X

DE/PR/SAS 0 NC
Prot. Segr. 827

Oggetto: Art. 3 comma 2 lett. a) L.R. n. 13/2003 "Linee d'indirizzo agli enti del SSR per l'applicazione dell'art. 20 del d.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni"

Martedì 12 giugno 2018, presso la sala adiacente l'aula consiliare, ad Ancona, in via Tiziano n. 44, si è riunita la Giunta regionale, regolarmente convocata.

Sono presenti:

- LUCA CERISCIOLI — Presidente
- ANNA CASINI — Vicepresidente
- LORETTA BRAVI — Assessore
- FABRIZIO CESETTI — Assessore

Sono assenti:

- MANUELA BORA — Assessore
- MORENO PIERONI — Assessore
- ANGELO SCIAPICHETTI — Assessore

Constatato il numero legale per la validità dell'adunanza, assume la Presidenza il Presidente della Giunta regionale, Luca Ceriscioli. Assiste alla seduta il Segretario della Giunta regionale, Deborah Giraldi.
Riferisce in qualità di relatore il Presidente Luca Ceriscioli.
La deliberazione in oggetto è approvata all'unanimità dei presenti.

NOTE DELLA SEGRETERIA DELLA GIUNTA

Inviata per gli adempimenti di competenza

- alla struttura organizzativa: _____
- alla P.O. di spesa: _____
- al Presidente del Consiglio regionale
- alla redazione del Bollettino ufficiale

Il_____

L'INCARICATO

Proposta o richiesta di parere trasmessa al Presidente del Consiglio regionale il _____

prot. n. _____

L'INCARICATO

REGIONE MARCHE
GIUNTA REGIONALE

seduta del 12 GIU. 2018 | pag. 2

Delibera 770

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Oggetto: Art. 3 comma 2 lett. a) L.R. n. 13/2003 "Linee d'indirizzo agli enti del SSR per l'applicazione dell'art. 20 del d.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni"

LA GIUNTA REGIONALE

VISTO il documento istruttorio riportato in calce alla presente deliberazione predisposto dal dirigente della Posizione Risorse Umane e formazione dal quale si rileva la necessità di adottare il presente atto;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di deliberare in merito;

VISTO il parere favorevole di cui all'art. 16 bis della legge regionale 15 ottobre 2001 n. 20 sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica del dirigente della Posizione di Funzione risorse Umane e Formazione e l'attestazione dello stesso che dalla deliberazione non deriva né può derivare alcun impegno di spesa a carico della Regione;

VISTA la proposta del dirigente del Servizio Sanità;

VISTO l'articolo 28 dello Statuto della Regione;

Con la votazione, resa in forma palese, riportata a pagina 1;

DELIBERA

- di approvare ai sensi dell'art. 3 comma 2 lett. a) L.R. n. 13/2003 le "Linee d'indirizzo agli enti del SSR per l'applicazione dell'art. 20 del d.lgs 25 maggio 2017 n. 75 per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", di cui all'allegato A alla presente deliberazione che costituisce parte integrante e sostanziale della medesima;
- di incaricare le Direzioni degli Enti del SSR a concludere le procedure di stabilizzazione di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017 nei tempi previsti negli artt. 5 e 6 delle linee d'indirizzo.

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
Deborah Giraldi

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA
Luca Ceriscioli

REGIONE MARCHE
GIUNTA REGIONALE

seduta del 12 GIU. 2018

pag. 3

Delibera 770

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

L'art. 20 commi 1 e 2 del d. lgs. 25 maggio 2017 n. 75 prevede che:

"1. Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possegga tutti i seguenti requisiti:

a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124/2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione ..*omissis*...;

b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;

c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

2. Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possegga tutti i seguenti requisiti:

a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124/ 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

L'art. 20 comma 11 d.lgs. n.75/2017 prevede che le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 sopra riportati si applicano al personale, dirigenziale e no, di cui al comma 10, nonché al personale delle amministrazioni finanziate dal Fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca, anche ove lo stesso abbia maturato il periodo di tre anni di lavoro negli ultimi otto anni rispettivamente presso diverse amministrazioni del Servizio sanitario nazionale o presso diversi enti e istituzioni di ricerca;

La circolare n. 3 del 23 novembre 2017 del Dipartimento della funzione pubblica come integrata dalla circolare n. 1 del 9 gennaio 2018 definisce «Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato;

La circolare n. 2 del 8 maggio 2018 del Dipartimento della funzione pubblica fornisce chiarimenti in merito alle predette circolari n. 1/2018 e n. 3/2017;

La Conferenza delle Regioni, Province autonome, con documento del 15 febbraio 2018 prot. n. 18/21/CR5/C1-C7 ha fornito alcune indicazioni al fine di un'omogenea e coerente applicazione da parte delle Regioni delle procedure di stabilizzazione dell'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017;

REGIONE MARCHE
GIUNTA REGIONALE

seduta del 12 GIU. 2018

pag. 4

Delibera 770

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

L'art. 2, commi 71 e 72, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 dispone che «Fermo restando quanto previsto dall'art. 1, comma 565, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, per il triennio 2007-2009, gli enti del Servizio sanitario nazionale concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica adottando, anche nel triennio 2010-2012, misure necessarie a garantire che le spese del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'imposta regionale sulle attività produttive, non superino per ciascuno degli anni 2010, 2011 e 2012 il corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4 per cento. A tale fine si considerano anche le spese per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, o che presta servizio con altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni...omissis"

L'art. 17, commi 3 e 3-bis, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, così come sostituito dall'art. 1, comma 584 lett. b) della legge 23 dicembre 2014, n. 190 e dall'art. 1 comma 454 della L. n. 27 dicembre 2017 n. 205, prevede che le disposizioni di cui all'art. 2, commi 71 e 72, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, si applicano in ciascuno degli anni dal 2013 al 2020 e che «Alla verifica dell'effettivo conseguimento degli obiettivi di cui al comma 3 del presente articolo si provvede con le modalità previste dall'art. 2, comma 73, della legge 23 dicembre 2009, n. 191. La regione è giudicata adempiente ove sia accertato l'effettivo conseguimento di tali obiettivi. In caso contrario, per gli anni dal 2013 al 2019, la regione è considerata adempiente ove abbia raggiunto l'equilibrio economico ed abbia attuato, negli anni dal 2015 al 2019, un percorso di graduale riduzione della spesa di personale, ovvero una variazione dello 0,1 per cento annuo, fino al totale conseguimento nell'anno 2020 degli obiettivi previsti all'art. 2, commi 71 e 72, della citata legge n. 191 del 2009»;

L'art. 9 comma 28 del decreto legge n. 78 /2010 convertito in legge n.122/2010 prevede che le amministrazioni possano avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

L'art. 1 commi da 422 a 434 della L. 27 dicembre 2017 n. 205 prevede disposizioni relative al personale della ricerca.

La complessa normativa soprarichiamata, ha reso necessario definire elementi interpretativi omogenei e percorsi di attuazione congiunti per le aziende ed enti del SSR al fine di assicurare l'esercizio delle funzioni istituzionali e non disperdere le competenze acquisite dal personale all'interno del SSR.

Le linee d'indirizzo allegate regolamentano i requisiti di accesso alle procedure di reclutamento di cui all'art. 20 commi 1 e 2 del d.lgs n. 75/2017, individuano i destinatari delle procedure, prevedono le risorse economiche finalizzate alla stabilizzazione, regolamentano le modalità di utilizzo delle graduatorie e l'istituto della proroga, prevedono il monitoraggio regionale sullo stato di attuazione delle predette procedure nonché la disciplina relativa al personale della ricerca.

Sono inoltre stati previsti i tempi per gli Enti del SSR di conclusione delle procedure che, per quanto riguarda l'art. 20 comma 1 del dlgs 75/2017, dovranno concludersi in misura pari ad almeno il 70% entro il 31/12/2018 e comunque portate a termine entro il 2019, mentre per quanto riguarda l'art. 20 comma 2 dovranno essere avviate entro il 30 settembre 2019 e concluse entro il 30 settembre 2020.

REGIONE MARCHE
GIUNTA REGIONALE

seduta del 12 GIU. 2018

pag. 5

Delibera 770

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Le aziende ed enti del SSR, in applicazione delle indicazioni fornite, inseriranno nei piani triennali di fabbisogno relativi al triennio 2018-2020 i piani di stabilizzazione del personale, sulla base delle necessità relative all'esercizio delle funzioni istituzionali, ai livelli essenziali di assistenza ed al perseguimento degli obiettivi definiti dalla Giunta Regionale, nel rispetto comunque dei budget annuali assegnati e dei vincoli previsti dalla normativa sopracitata relativi al costo del personale.

Negli incontri del 24 aprile, del 14 maggio e del 28 maggio 2018 è stato effettuato il confronto con le OO.SS. della Dirigenza medica veterinaria sanitaria professionale tecnica ed amministrativa e con le OO.SS del Comparto, alla presenza dei rappresentanti delle aziende ed enti, durante il quale sono state esaminate e discusse nel dettaglio le linee d'indirizzo e apportate e condivise modifiche ed integrazioni.

Tutte le sigle sindacali partecipanti al confronto hanno condiviso, tramite sottoscrizione del testo, i contenuti delle linee d'indirizzo allegate.

Il NURSIND in quanto non firmatario del CCNL del Comparto Sanità del 21 maggio 2018 non ha sottoscritto il documento, ma ha partecipato al confronto e condiviso i contenuti delle linee di indirizzo.

Le Segreterie regionali FP CGIL-CISL FP e UIL FPL hanno allegato al documento una dichiarazione congiunta per le OO.SS. del Comparto e delle aree della dirigenza del SSR nella quale, pur condividendo in larga parte i contenuti del documento, hanno rilevato e richiesto alla Giunta Regionale quanto segue:

"1) di modificare il punto 9 del documento in oggetto ritenendo la proroga facoltativa dei rapporti di lavoro flessibile, nelle more della conclusione delle procedure di stabilizzazione, in contraddizione con la dichiarata necessità di garantire la continuità dei servizi. A tal fine si evidenzia che trattasi di profili professionali divenuti nel tempo parte integrante dell'organizzazione del lavoro e quindi, come condiviso anche dalla controparte in sede di confronto, soggetti indispensabili per il mantenimento dei livelli delle prestazioni. Si ritiene conseguentemente logico e rispondente alle reali necessità proporre l'automatismo della proroga in argomento sino a stabilizzazione.

2) la stabilizzazione del personale dipendente attraverso le procedure di cui all'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017 debbono necessariamente avvenire con l'espressa volontà della Regione Marche, e quindi delle aziende ed enti del SSR, alla rinuncia al periodo di prova (e conseguentemente all'esonero dal periodo di prova per i dipendenti stabilizzati/assunti) poiché tali dipendenti hanno già ampiamente superato la prova per l'assunzione ed il consolidamento del rapporto di lavoro. Si chiede quindi che tale clausola di rinuncia ed esonero dal periodo di prova (possibilità prevista dai CCNNLL) sia inserita nei contratti individuali di lavoro stipulati conseguentemente alle procedure di cui all'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017 nel SSR delle Marche."

Quanto richiesto non risulta accoglibile in quanto:

- relativamente alla proroga, l'art. 20 comma 8 del d.lgs n. 75/2017 recita testualmente "le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2 fino alla loro conclusione…." ;
- relativamente all'esonero dal periodo di prova la normativa speciale non prevede deroghe alle regole generali per l'assunzione in ruolo a tempo indeterminato nelle pubbliche Amministrazioni.

Mp

REGIONE MARCHE
GIUNTA REGIONALE

seduta del 12 GIU. 2018 | pag. 6

Delibera 770

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Considerato quanto sopra, si propone alla Giunta regionale di approvare ai sensi dell'art. 3 comma 2 lett. a) L.R. n. 13/2003 le "Linee d'indirizzo alle aziende ed enti del SSR per l'applicazione dell'art. 20 del d.lgs 25 maggio 2017 n. 75 per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni" che recepiscono le indicazioni della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome sopracitata anche alla luce degli indirizzi operativi in materia emanati dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione con circolari n. 3/2017, n.1/2018 e n. 2/2018.

La sottoscritta dichiara, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000, di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del DPR 62/2013 e della DGR 64/2014.
Si propone pertanto l'adozione della presente deliberazione.

Il responsabile del procedimento
Paola Maurizi

PARERE DEL DIRIGENTE P.F. RISORSE UMANE E FORMAZIONE

Il sottoscritto, considerata la motivazione espressa nell'atto, esprime parere favorevole in ordine alla legittimità ed alla regolarità tecnica della presente deliberazione e dichiara ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000, di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del DPR 62/2013 e della DGR 64/2014.Attesta inoltre che dalla presente deliberazione non deriva né può derivare alcun impegno di spesa a carico del bilancio della regione.

Il Dirigente
Rodolfo Pasquini

PROPOSTA DEL DIRIGENTE DEL SERVIZIO SANITA'

Il sottoscritto propone alla Giunta Regionale l'adozione della presente deliberazione, in relazione alla quale dichiara, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000, di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del DPR 62/2013 e della DGR 64/2014.

Il Dirigente
Lucia Di Furia

La presente deliberazione si compone di n. 15 pagine, di cui n. 9 di allegati.

Il Segretario della Giunta
Deborah Giraldi

REGIONE MARCHE
GIUNTA REGIONALE

seduta del 12 GIU. 2018

pag. 7

Delibera 770

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

ALLEGATO A

Art. 3 lett. a) L.R. n. 13/2003 "Linee d'indirizzo alle aziende ed agli enti del SSR per l'applicazione dell'art. 20 del d.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni".

Premesso che

- **l'art. 20 commi 1 e 2 del d. lgs. 25 maggio 2017 n. 75** prevede che:

"1. Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possegga tutti i seguenti requisiti:

a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124/2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione ..*omissis*...;

b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;

c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

2. Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possegga tutti i seguenti requisiti:

a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124/ 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

- **l'art. 20 comma 11 d.lgs. n.75/2017** prevede che le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 sopra riportati si applicano al personale, dirigenziale e no, di cui al comma 10, nonché al personale delle amministrazioni finanziate dal Fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca, anche ove lo stesso abbia maturato il periodo di tre anni di lavoro negli ultimi otto anni rispettivamente presso diverse amministrazioni del Servizio sanitario nazionale o presso diversi enti e istituzioni di ricerca;

- **la circolare n. 3 del 23 novembre 2017 del Dipartimento della funzione pubblica come integrata dalla circolare n. 1 del 9 gennaio 2018** definisce «Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato;

MP

REGIONE MARCHE
GIUNTA REGIONALE

seduta del 12 GIU. 2018

pag. 8

Delibera 770

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

- **la circolare n. 2 del 8 maggio 2018 del Dipartimento della funzione pubblica** fornisce chiarimenti in merito alle predette circolari n. 1/2018 e n. 3/2017;

- **la Conferenza delle Regioni, Province autonome, con documento del 15 febbraio 2018 prot. n. 18/21/CR5/C1-C7** ha fornito alcune indicazioni al fine di un'omogenea e coerente applicazione da parte delle Regioni delle procedure di stabilizzazione dell'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017;

- **l'art. 2, commi 71 e 72, della legge 23 dicembre 2009, n. 191** dispone che «Fermo restando quanto previsto dall'art. 1, comma 565, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, per il triennio 2007-2009, gli enti del Servizio sanitario nazionale concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica adottando, anche nel triennio 2010-2012, misure necessarie a garantire che le spese del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'imposta regionale sulle attività produttive, non superino per ciascuno degli anni 2010, 2011 e 2012 il corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4 per cento. A tale fine si considerano anche le spese per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, o che presta servizio con altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni...omissis"

- **l'art. 17, commi 3 e 3-bis, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98,** convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, così come sostituito dall'art. 1, comma 584 lett. b) della legge 23 dicembre 2014, n. 190 e dall'art. 1 comma 454 della L. n. 27 dicembre 2017 n. 205, prevede che le disposizioni di cui all'art. 2, commi 71 e 72, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, si applicano in ciascuno degli anni dal 2013 al 2020 e che «Alla verifica dell'effettivo conseguimento degli obiettivi di cui al comma 3 del presente articolo si provvede con le modalità previste dall'art. 2, comma 73, della legge 23 dicembre 2009, n. 191. La regione è giudicata adempiente ove sia accertato l'effettivo conseguimento di tali obiettivi. In caso contrario, per gli anni dal 2013 al 2019, la regione è considerata adempiente ove abbia raggiunto l'equilibrio economico ed abbia attuato, negli anni dal 2015 al 2019, un percorso di graduale riduzione della spesa di personale, ovvero una variazione dello 0,1 per cento annuo, fino al totale conseguimento nell'anno 2020 degli obiettivi previsti all'art. 2, commi 71 e 72, della citata legge n. 191 del 2009»;

- **l'art. 9 comma 28 del decreto legge n. 78 /2010** convertito in legge n.122/2010 prevede che le amministrazioni possano avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

- **l'art. 1 commi da 422 a 434 della L. 27 dicembre 2017 n. 205** prevede disposizioni relative al personale della ricerca.

Tutto ciò premesso

per assicurare l'esercizio delle funzioni istituzionali e non disperdere le competenze acquisite all'interno del SSR, si intendono attivare rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le procedure previste dall'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017, pertanto la Regione, ai sensi dell'art.3, comma 2, lett. a)

Mp

REGIONE MARCHE
GIUNTA REGIONALE

seduta del 12 GIU. 2018

pag. 9

Delibera 770

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

della L.R. n. 13/2003, recependo le indicazioni della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, al fine di definire elementi interpretativi omogenei della normativa e percorsi di attuazione congiunti, emana le presenti linee d'indirizzo per le aziende ed enti del SSR.

1. REQUISITI DI ACCESSO ALLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DI CUI ALL' ART. 20 D. lgs. n. 75/2017

Le aziende e gli enti del SSR, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2 del D.lgs. n.165/2001, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possegga **tutti** i seguenti requisiti:

a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge 7 agosto 2015 n. 124, con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;

b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;

c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili previsti nel Piano triennale dei fabbisogni, al personale non dirigenziale che possegga tutti i seguenti requisiti:

a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge 7 agosto 2015 n. 124, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

2. DESTINATARI

Considerata la complessità della normativa per la definizione dei destinatari, si riporta il quadro normativo di riferimento:

- **la Circolare ministeriale n. 3 del 23 novembre 2017 del Dipartimento della funzione pubblica paragrafo 3.2.8** precisa che i commi 1 e 2 dell'articolo 20 si applicano a tutto il personale degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale con le stesse modalità previste per il restante personale salvo le specificità che seguono:

1. per il personale medico, tecnico-professionale e infermieristico del Servizio sanitario nazionale, dirigenziale e non, continuano anche ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 543, della legge 208/2015, omissis....

REGIONE MARCHE
GIUNTA REGIONALE

seduta del 12 GIU. 2018 | pag. 10

Delibera 770

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

2. per il suddetto personale, in quanto personale direttamente adibito allo svolgimento delle attività che rispondono all'esigenza, prescritta dalla norma, di assicurare la continuità nell'erogazione dei servizi sanitari, è consentito il ricorso anche alle procedure di cui all'articolo 20 e, per il personale tecnico-professionale e infermieristico, il requisito del periodo di tre anni di lavoro negli ultimi otto anni, previsto dall'articolo 20, commi 1 lettera c) e 2, lettera b), può essere conseguito anche presso diverse amministrazioni del Servizio sanitario nazionale. Infine si precisa che l'art. 20 è applicabile anche agli IRCSS e agli IZS;

- **l'art. 20 comma 11 del d.lgs n. 75/2017 come modificato dall'art. 1 comma 813 della L. n. 205/2017** stabilisce che "le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano al personale, dirigenziale e no, di cui al comma 10 ... anche ove lo stesso abbia maturato il periodo di tre anni di lavoro negli ultimi otto rispettivamente presso diverse amministrazioni del SSN ....."
  Il personale di cui al comma 10 dell'art. 20 è il "personale medico, tecnico-professionale e infermieristico del SSN per il quale continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'art. 1 comma 543 della L. n. 208/2015....";

- **Il documento della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome prot. n. 18/21/CR5/C1-C7 del 15 febbraio 2018** precisa che "dopo aver riportato il richiamo operato dal comma 10 dell'articolo 20 del d.lgs 75/2017 alle previsioni dell'articolo 1, comma 543, della legge 208/2015 riguardanti la stabilizzazione del personale medico, tecnico professionale e infermieristico del Servizio sanitario nazionale, "dirigenziale e non", la circolare al punto 3.2.8 afferma che "per il suddetto personale, in quanto personale direttamente adibito allo svolgimento delle attività che rispondono all'esigenza, prescritta dalla norma, di assicurare la continuità nell'erogazione dei servizi sanitari, è consentito il ricorso anche alle procedure di cui all'articolo 20 e per il personale tecnico professionale e infermieristico il requisito del periodo di tre anni di lavoro negli ultimi otto anni, previsto dall'articolo 20 , commi 1 lettera c) e 2, lettera b) può essere conseguito anche presso diverse amministrazioni del Servizio sanitario nazionale.

Pertanto, secondo la circolare è stabilizzabile anche il personale dirigenziale medico e tecnico professionale.
Tale interpretazione è stata legittimata ex post dall'articolo 1, comma 813 della L. 205/2017 (legge di bilancio 2018), che recita "All'articolo 20, comma 11, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le parole: «tecnico professionale e infermieristico del Servizio sanitario nazionale» sono sostituite dalle seguenti: «dirigenziale e no, di cui al comma 10».
Sono quindi destinatari delle procedure straordinarie di reclutamento di cui ai commi 1 e 2, oltre al personale del comparto, il personale medico e il personale dirigenziale "tecnico professionale".
In merito all'individuazione del personale tecnico-professionale (compreso quello dirigenziale), la circolare n. 3/2017 precisa, come sopra riportato, che tale è quello "direttamente adibito allo svolgimento delle attività che rispondono all'esigenza, prescritta dalla norma, di assicurare la continuità nell'erogazione dei servizi sanitari". Ne consegue che, al di là dell'espressione atecnica utilizzata dal legislatore, il personale dirigenziale destinatario delle procedure di stabilizzazione e il personale del comparto la cui anzianità di servizio può essere conteggiata ai sensi del comma 11 del decreto, anche se maturata presso diverse amministrazioni del Servizio Sanitario Nazionale, è il personale del ruolo sanitario.

REGIONE MARCHE
GIUNTA REGIONALE

seduta del 12 GIU. 2018

pag. 11

Delibera 770

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Ad esso, con riferimento specifico al personale destinatario della previsione del citato comma 11 dell'articolo 20, si ritiene debba essere equiparato il personale del comparto appartenente al ruolo tecnico ma operante in stretta correlazione al personale sanitario, atteso che la finalità è quella di assicurare la continuità nell'erogazione dei servizi sanitari."

Considerato quanto previsto nella normativa vigente sopracitata, i commi 1 e 2 dell'art. 20 del d.lgs 75/2017 si applicano:

A. a tutto il personale del comparto
B. al personale della Dirigenza del ruolo sanitario in quanto "personale direttamente adibito allo svolgimento delle attività che rispondono all'esigenza, prescritta dalla norma, di assicurare la continuità nell'erogazione dei servizi sanitari".

Inoltre il personale del ruolo sanitario del comparto e del ruolo sanitario della dirigenza potrà aver maturato l'anzianità di servizio, ai sensi del comma 11 dell'art. 20 decreto in parola, anche presso diverse aziende ed enti del servizio sanitario nazionale.
Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio il personale del ruolo tecnico del comparto (OSS e Autisti di Ambulanza) è equiparato al personale del ruolo sanitario del comparto in coerenza con quanto precisato dal Ministero della Salute con nota prot. n. 0055338 del 16.11.2016 che, condividendo la posizione in materia assunta dal coordinamento tecnico della Commissione Salute, ha individuato i profili citati tra quelli equiparabili al ruolo sanitario in rapporto alla locuzione "tecnico professionale", utilizzata in relazione alle procedure di reclutamento speciale previste dall'articolo 1, comma 543, della L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016).

3. ESCLUSIONI

Considerato che le procedure di stabilizzazione sono dirette al superamento del precariato, non potranno essere ammessi, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017 commi 1 e 2, coloro che siano titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione alla data di presentazione della domanda di ammissione alla procedura di stabilizzazione.

Non sono inoltre conteggiabili ai fini della realizzazione dei requisiti di accesso di cui al comma 1, lett. c) ed al comma 2, lett. b) i periodi di servizio effettuati in posizione dirigenziale ex articolo 15 *septies* del D.Lgs. 502/1992 in coerenza con le disposizioni della DGR n. 247/2016, concernente le procedure di stabilizzazione di cui al DPCM 6 marzo 2015.

4. ADEMPIMENTI DELLE AZIENDE E DEGLI ENTI DEL SSR

Le procedure di reclutamento speciale finalizzate a ridurre il precariato previste dall'art. 20 del d.lgs n. 75/2017, tenendo conto delle indicazioni fornite dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione nelle circolari n. 3/2017 e n. 1/2018 e dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome nel documento del 15/2/2018, devono svolgersi in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 comma 2 del d.lgs 165/2001 e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria.

REGIONE MARCHE
GIUNTA REGIONALE

seduta del 12 GIU. 2018

pag. 12

Delibera 770

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Le aziende e gli enti del SSR:
1. adottano, previa informativa sindacale, gli atti di programmazione triennale del fabbisogno ed i piani occupazionali annuali, comprensivi del piano di stabilizzazione, sulla base delle necessità relative all'esercizio delle funzioni istituzionali, ai livelli essenziali di assistenza ed al perseguimento degli obiettivi definiti dalla Giunta Regionale e assegnati alle Amministrazioni. Le stesse possono adottare, inoltre, nel caso di mancanza di posti vacanti disponibili, gli atti di variazione delle dotazioni organiche, nel rispetto delle prerogative sindacali, garantendo ai sensi dell'art. 6 comma 1 del d.lgs. 165/2001, la neutralità finanziaria della eventuale rimodulazione ed il rispetto dei budget annuali assegnati dalla Giunta regionale;

2. stante la natura speciale delle procedure di reclutamento finalizzate al superamento del precariato, non dovranno essere attivate in via preliminare le procedure di mobilità di cui all'art. 30 comma 2 bis del d.lgs.n. 165/2001, come precisato dalla Circolare n. 3/2017, punto 3.2.2., ma dovranno essere esperite le procedure di cui all'art. 34 bis del d.lgs. n.165/2001;

3. provvedono alla pubblicazione di appositi avvisi per la manifestazione d'interesse per le procedure di cui al comma 1 dell'articolo 20 del d.lgs. 75/2017 e alla pubblicazione dei bandi per le procedure di cui al comma 2, in modo da consentire a tutti coloro che ne abbiano titolo ed interesse di parteciparvi.

Considerato che l'art. 20 non interviene in merito, i periodi di anzianità di servizio con rapporto di lavoro subordinato ovvero l'esperienza professionale negli altri rapporti di lavoro flessibile (ivi compresi quelli riconducibili alle previsioni dell'articolo 7, comma 6 del d.lgs. 165/2001), andranno considerati, per quanto concerne i requisiti di ammissione, indipendentemente dalla durata dell'orario (giornaliero/settimanale/mensile) prestato, sia per le procedure di cui al comma 1 che per quelle di cui al comma 2.

L'anzianità di servizio o l'esperienza professionale di cui al comma 1, lett. c) ed al comma 2, lett. b) dell'art. 20 devono essere integralmente maturate nel profilo oggetto delle procedure di stabilizzazione, se relative a rapporti di lavoro dipendente e nello svolgimento di attività riconducibili al profilo stesso, per le altre tipologie di rapporto di lavoro flessibile.

5. INDICAZIONI RELATIVE ALLE PROCEDURE DI CUI AL COMMA 1 DELL'ART. 20 DEL D.LGS.75/2017

Per quanto riguarda le procedure di cui al comma 1 ogni azienda ed ente del SSR dovrà bandire un unico avviso relativo alle stabilizzazioni per il triennio 2018-2020, avendo cura di precisare nello stesso, per ogni profilo, il numero di unità stabilizzabili per ciascun anno e concludere le medesime procedure di cui al comma 1 entro il 31/12/2018 in misura pari ad almeno il 70%; le residue procedure verranno portate a termine entro il 2019. Nell'avviso verrà chiesto di formulare la richiesta di interesse alla stabilizzazione da parte del personale avente titolo, che per essere assunto a tempo indeterminato, dovrà essere in possesso dei requisiti di accesso per i singoli profili previsti dalla normativa disciplinante le assunzioni a tempo indeterminato nel SSN.
La circolare ministeriale n. 3/2017 al punto 3.2.1-1, sub *b*) afferma che l'articolo 20, comma 1, del d.lgs. 75/2017 prevede tra i requisiti necessari per l'assunzione a tempo indeterminato che l'interessato "sia stato assunto a tempo determinato attingendo ad una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale – ordinaria, per esami e/o titoli o anche prevista in una normativa di legge - in relazione alle medesime attività, svolte e intese come mansioni

REGIONE MARCHE
GIUNTA REGIONALE

seduta del 12 GIU. 2018

pag. 13

Delibera 770

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

dell'area o categoria professionale di appartenenza, procedura anche espletata da amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione".
Per procedure concorsuali vanno intese tutte le procedure caratterizzate dall'emanazione di un bando, dalla valutazione comparativa dei candidati e dalla compilazione finale di una graduatoria di merito.
La circolare ministeriale n. 3/2017 al punto 3.2.1, punto 1, sub c), dopo aver riportato il testo legislativo laddove prescrive che gli interessati per poter aver titolo a partecipare alle procedure di reclutamento speciale devono aver maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze della stessa amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi negli ultimi otto anni, aggiunge che "gli anni utili da conteggiare ricomprendono tutti i rapporti di lavoro prestato direttamente con l'amministrazione, anche con diverse tipologie di contratto flessibile…".
Pertanto, i periodi di servizio da conteggiare ai fini della maturazione del requisito di cui all'articolo 20, comma 1, punto c) sono, oltre a quelli maturati con rapporto di lavoro dipendente, tutti i rapporti di lavoro flessibile, ivi compresi i contratti stipulati ai sensi dell'articolo 7, comma 6 del d.Lgs. n. 165/2001.
Negli avvisi relativi alle procedure di cui al comma 1, dovranno essere inseriti i criteri di priorità per la formulazione delle graduatorie di seguito indicati:
a. priorità ai sensi dell'art. 20 comma 12 del personale in servizio presso l'amministrazione che ha avviato le procedure di stabilizzazione alla data dell'entrata in vigore del d. lgs. 75/2017 (22 giugno 2017);

b. chiamata da graduatoria di concorso a tempo indeterminato;

c. maggiore anzianità di servizio con rapporto di lavoro dipendente maturata presso l'ente che procede alla stabilizzazione negli otto anni precedenti al 31 dicembre 2017;

d. maggiore esperienza professionale complessiva.

Le aziende e gli enti del SSR provvedono all'assunzione a tempo indeterminato delle figure professionali previste nel piano di fabbisogno triennale nel rispetto della normativa di riferimento.

6. INDICAZIONI RELATIVE ALLE PROCEDURE RISERVATE DI CUI AL COMMA 2 DELL'ART. 20 DEL D.LGS. 75/2017

La circolare ministeriale n. 3/2017 precisa che tra i titolari di rapporto di lavoro flessibile che possono essere ricompresi nel reclutamento speciale transitorio per il triennio 2018-2020 vi sono "i titolari di varie tipologie di contratti di lavoro flessibile, quali ad esempio anche le collaborazioni coordinate e continuative".
Si ritiene di precisare ulteriormente sulla base delle indicazioni della Conferenza Stato Regioni, che devono considerarsi destinatari della norma anche tutti i soggetti titolari di rapporti di lavoro flessibile che trovano la propria fonte di legittimazione nell'articolo 7, comma 6 del D.Lgs. 165/2001.
Le procedure ancorché riservate, dovranno essere conformi per ogni profilo alla vigente normativa disciplinante le assunzioni a tempo indeterminato nel SSN.

Le aziende ed enti :

- effettuano la ricognizione degli aventi titolo entro il 31 dicembre 2018, che sarà oggetto di informativa sindacale ;

REGIONE MARCHE
GIUNTA REGIONALE

seduta del 12 GIU. 2018 | pag. 14

Delibera 770

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

- avviano le procedure di cui al comma 2 entro il 30 settembre 2019 e le portano a conclusione entro il 30 settembre 2020 .

7. RISORSE DISPONIBILI

Come precisato dalla circolare n. 3/2017 punto 3.2.3 e 3.2.4 e dalla circolare n. 2/2018 punto 2, le risorse economiche finalizzate alle stabilizzazioni sono le risorse già impiegate a copertura del costo dei rapporti di lavoro flessibile previste dall'art. 9 comma 28 del decreto legge n. 78/2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017. Ai sensi della circolare n. 1/2018, il trattamento economico accessorio graverà esclusivamente sul fondo calcolato ai sensi della normativa vigente e secondo quanto previsto dalla richiamata circolare n. 2/2018. Nei bilanci le aziende devono prevedere la contestuale e definitiva riduzione di spesa per i rapporti di lavoro flessibile, pari alle somme utilizzate per le stabilizzazioni.

Le aziende e gli enti per la stabilizzazione potranno utilizzare, oltre alle risorse di cui all'art. 9 comma 28 del DL 78/2010, anche le risorse finanziarie ordinariamente previste nel Piano triennale di fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020, al netto di quelle da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure di reclutamento ordinario a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno.

8. UTILIZZO GRADUATORIE

Sulla base delle indicazioni della Conferenza Stato Regioni le graduatorie relative alle procedure di stabilizzazione di cui all'art. 20 comma 1 e 2 del d.lgs. 75/2017 possono essere utilizzate relativamente ai posti e ai profili da stabilizzare previsti nel Piano Triennale dei Fabbisogni per tutto il triennio 2018-2020, periodo durante il quale le aziende ed enti possono espletare le procedure di reclutamento speciale di che trattasi.

L'Asur assegna il personale in coerenza alle necessità occupazionali delle Aree Vaste ove sono stati maturati i periodi di servizio utili alla stabilizzazione, secondo la preferenza espressa dal candidato nel rispetto dell'ordine di graduatoria.

9. PROROGHE

Le aziende e gli enti del SSR, al fine di garantire la continuità dei servizi nelle more della conclusione delle procedure di stabilizzazione , possono ai sensi dell'art. 20 comma 8, prorogare i rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che possiedono i requisiti per partecipare alle procedure di cui ai commi 1 e 2 fino alla loro conclusione, in coerenza con i Piani di fabbisogno e nei limiti delle risorse rese disponibili dall'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78.

10. MONITORAGGIO REGIONALE

Le aziende e gli enti del SSR dovranno relazionare al Servizio Sanità annualmente sullo stato di attuazione dei piani di stabilizzazione. Le risultanze di tale monitoraggio verranno portate a conoscenza delle OO.SS. sindacali regionali firmatarie dei CCNNLL delle rispettive aree contrattuali.

11. PERSONALE DELLA RICERCA

Il personale della ricerca è destinatario delle disposizioni contenute nell'art. 1 commi da 422 a 434 della L.27 dicembre 2017 n. 205. In particolare l'art. 1 - Commi 424-425 e 432 prevede che " Per ga-

REGIONE MARCHE
GIUNTA REGIONALE

seduta del 12 GIU. 2018

pag. 15

Delibera 770

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

rantire un'adeguata flessibilità nelle attività di ricerca, gli Istituti assumono, per lo svolgimento delle predette attività, entro il limite del 20 per cento per l'anno 2018 e del 30 per cento a decorrere dall'anno 2019 delle complessive risorse finanziarie disponibili per le attività di ricerca, personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nel rispetto del contratto collettivo nazionale di lavoro di cui al comma 423 e del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui al comma 425. Omissis…

Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro della salute, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definiti, nel rispetto delle condizioni e delle modalità di reclutamento stabilite dall'*articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, i requisiti, i titoli e le procedure concorsuali per le assunzioni di cui al comma 424.Omissis…

In sede di prima applicazione, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della sezione del contratto collettivo del settore Sanità di cui al comma 423, il personale in servizio presso gli Istituti alla data del 31 dicembre 2017, con rapporti di lavoro flessibile instaurati a seguito di procedura selettiva pubblica, che abbia maturato un'anzianità di servizio di almeno tre anni negli ultimi cinque, può essere assunto con contratto di lavoro a tempo determinato secondo la disciplina e nei limiti delle risorse di cui al comma 424 e secondo le modalità e i criteri stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui al comma 427".

Considerato quanto previsto dalla suddetta normativa, nelle procedure di stabilizzazione del personale della ricerca sono ricompresi i titolari di contratti a tempo determinato ed i contratti di lavoro che trovano la propria fonte di legittimazione nell'articolo 7, comma 6 del D.Lgs. 165/2001.

L'Inrca darà esecuzione alle disposizioni richiamate non appena il Ministero della salute adotterà i decreti attuativi sopra citati.

Opera Omnia
Luigi Einaudi

HOME ARCHIVI CREDITI CONTATTI

L'imposta sugli incrementi di patrimonio

«L'Opinione», 24 febbraio 1946

Semplificare il groviglio, ridurre il numero, abbassare la scala delle aliquote delle imposte sul reddito è la condizione essenziale affinché gli accertamenti e le riscossioni cessino di essere un inganno, anzi una farsa. Affinché i contribuenti siano onesti, fa d'uopo anzitutto sia onesto anche lo Stato. Affinché si ricostruisca, è necessario che i cittadini abbiano una speranza. Affinché si senta la consapevolezza di essere parte dello Stato, della regione, della provincia, del comune, occorre che stato regione provincia e comune prelevino soltanto la parte del prodotto comune che gli enti pubblici, insieme con i cittadini, hanno contribuito a creare. Se i cittadini spereranno di nuovo che del prodotto comune la parte maggiore ricomincerà di nuovo a restare «legalmente» a loro disposizione, essi non si sforzeranno più a tenerla per sé per vie illegali, con la frode fiscale. Oggi, la frode è, provocata dalla legge. Non v'ha dubbio che se le leggi vigenti fossero osservate – quelle vigenti, all'infuori di quelle annunciate per l'avvenire – le sole imposte sul reddito assorbirebbero dal 4 al 75 per cento del reddito dei cittadini. Se alle imposte sul reddito aggiungiamo quelle di successione, del registro e bollo, sull'entrata e sui consumi, noi giungeremmo, se qualcuno tentasse di fare il conto, a percentuali grottesche, che andrebbero probabilmente dal 30 al 200 e forse più del reddito. In materia di imposte, la legalità ha ucciso non la giustizia ma anche il buon senso. La legge è violata perché è assurdo osservarla.

Se gli italiani si avvedessero finalmente che i legislatori sanno fare i conti e che non dicono più: quella imposta è tenue perché è solo del 10 per cento, dimenticandosi che, accanto a quella, ve ne sono cinque, dieci, venti altre tutte cosiddette tenui, le quali colpiscono e non possono non colpire il medesimo oggetto, ossia il reddito del cittadino, unica fonte dell'imposta; se gli italiani potessero osservare con occhi stupefatti l'avverarsi dell'incredibile e cioè della moderazione nel formulare l'insieme dei gravami fiscali, la speranza rinascerebbe nel loro animo e si deciderebbero a pagare l'imposta moderata ragionevole. Si deciderebbero anche a versare all'erario, senza troppa resistenza, un'imposta straordinaria patrimoniale. Dissi altra volta che questa è chiamata a compiere un miracolo: il miracolo del ritorno del buon senso, della moderazione nell'insieme delle imposte ordinarie, di quelle che graveranno redditi e consumi «futuri». Se si spererà che i redditi futuri siano liberi dalle taglie confiscatrici odierne, ci si deciderà a dare un taglio ai redditi «passati»: un taglio del venti per cento sul patrimonio accumulato ossia risparmiato in passato, parrà tollerabile se i redditi futuri appariranno sollevati dagli assurdi gravami odierni.

A questo punto entrano in campo i dottrinari della giustizia tributaria. In un perfetto sistema tributario, essi dicono, occorre che, se un'imposta straordinaria ha prelevato una quota del patrimonio esistente ad una certa data, ad es., il 31 dicembre 1945, un'altra imposta colpisca altresì gli incrementi di cui i patrimoni fruiranno da quella data ad una successiva. Se il patrimonio era al momento primo di un milione di lire e crebbe poi sino a due milioni nel momento secondo, l'incremento di un milione dev'essere tassato in modo particolare. Per due ragioni: in primo luogo perché egli si è arricchito, laddove altri si impoverì o rimase stazionario; in secondo luogo perché l'arricchimento è indizio di un reddito ottenuto e risparmiato nell'intervallo fra due momenti, che «forse» non pagò le imposte ordinarie sul reddito. Trascuro questo secondo argomento nuovissima forma di cui si riveste l'inettitudine a far pagar le imposte vigenti. Si creano imposte e non si applicano; e poiché non si riesce ad applicarle, se ne inventa una nuova, che anche essa resta lettera morta o semimorta e così all'infinito. Il buon senso vuole invece che le imposte siano ridotte di numero e non moltiplicate e che quelle rimaste siano assennate e perciò osservate; il buon senso rifiuta l'idea medesima delle imposte che non si possono fare osservare.

Rimane il primo argomento: l'imposta sugli incrementi di patrimonio si dice ragionevole perché il contribuente dal primo al secondo momento, dal 31 dicembre 1940 al 31 dicembre 1945, e poi dal 31 dicembre 1945 al 31 dicembre 1950 (se l'imposta dovesse ripetersi ogni quinquennio) si è arricchito. Taluno aggiunge: ed ha realizzato il suo arricchimento. L'aggiunta non è logicamente indispensabile; perché se Tizio che al 31 dicembre 1945 possedeva una casa, un podere, un gruppo di titoli che valevano un milione di lire ed al 31 dicembre 1950 quella casa, quel podere, quei titoli valgono – ferma rimanendo l'unità monetaria – un milione e mezzo, egli si è arricchito di mezzo milione, sia che egli abbia realizzato, venduto casa podere titoli, sia che li abbia conservati. Ma di solito l'aggiunta si fa, perché si pensa che sia difficile accertare un vero arricchimento, se il contribuente non ha venduto. Se la vendita è avvenuta, se ne conosce il prezzo e lo si può paragonare al prezzo di acquisto. La differenza è l'arricchimento e questo pare effettivo. Se il contribuente non ha venduto, l'arricchimento è teorico. Chissà quale sarà il prezzo nel momento futuro della vendita! Nelle stime, largo campo sarebbe lasciato all'arbitrio. Perciò nei più recenti progetti di imposta sugli incrementi di patrimonio si parla di incrementi da realizzo, risultanti da un acquisto e da una successiva vendita.

Come sempre, anche con questa limitazione, i problemi tecnici della nuova imposta sono molti e spinosi. I principali riflettono la difficoltà di paragonare valori relativi a tempi diversi. Se i tempi sono distanti tra loro, dicasi subito che ogni paragone è impossibile. Paragonare i valori del medesimo invariato podere, se per ipotesi miracolosa, ma non assurda, l'identità esistesse, nel 1345 e nel 1945 sarebbe assurdo. A distanza di sei secoli sono mutate le unità monetarie, i prodotti, i gusti degli uomini, la struttura politica e sociale. Se anche si potesse constatare che quel podere è aumentato di valore da uno a dieci chilogrammi d'oro, che cosa si saprebbe? Nulla. Ben potrebbe darsi che quell'unico chilogrammo del 1345 desse maggiori soddisfazioni dei dieci d'oggi. Ed, ancora, come si paragonano le soddisfazioni di uomini diversi in luoghi e tempi diversi? Ecc. ecc., all'infinito.

HOME ARCHIVI CREDITI CONTATTI

Le difficoltà scemano, ma non scompaiono se si riducono al minimo gli intervalli di tempo. Muta la potenza d'acquisto della moneta; sono diversi i criteri di accertamento da un'epoca all'altra. Le imposte ordinarie sfuggono a queste difficoltà, perché c'è una sola unità di tempo. Le imposte del 1946 si pagano nel 1946, i redditi ed i consumi correnti pagano di anno in anno, di mese in mese, di giorno in giorni le proprie imposte. Tizio muore l'1 febbraio 1946? L'imposta successoria colpisce il patrimonio esistente a quella data, per il valore che allora aveva. Ma si tenti di paragonare valori di un momento a valori di un altro momento precedente o successivo e si sarà cacciata la mano in un nido di vespe. Le difficoltà, spesso inestricabili, di valutazioni riferite a due tempi diversi sono tuttavia soltanto l'indice di un vizio sostanziale che guasta alla radice l'imposta sugli incrementi di patrimonio. È un vizio che annulla il vantaggio che si può sperare di ricavare dall'imposta straordinaria sul patrimonio.

Consulta anche:
Luigi Einaudi
Guida alla lettura
Antologia degli scritti

FONDAZIONE LUIGI EINAUDI PER STUDI DI POLITICA ECONOMIA E STORIA ONLUS

PROVINCIA di CUNEO

COMPONENTI ORGANI NAZIONALI

SEGRETERIA NAZIONALE

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

NATALIO FLARA'
Tesoriere
Tel. 348/4112558
e.mail: natalio.flara@gmail.com

ARMODIO LOMBARDO
Tel. 328/8512667
e.mail: armodiolombardo@gmail.com

GIANCARLO MARENCO
Tel. 0141/487651
e.mail: giancarlomarenco1@gmail.com

DOMENICO PUTZOLU
Tel. 368/553293
e.mail: narbo.domenico@gmail.com

BRUNO TADDEI
Tel. 051/6224285
e.mail: b.taddei@ausl.bologna.it

SALVATORE ZAVAGLIA
Tel. 328/4188758
e.mail: szavaglia@tin.it

CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE

MEMBRI

ACQUADRO LOREDANA	015/9899819
ALBIERO DAVIDE	0445/313811
ALESSANDRONI VINICIO	0736/844413
ARTICO NICOLA	0586/614258
BALDASSARRE GIROLAMO	0874/823714
BELLANCA RITA	349/3323542
BENEDETTI ANNALISA	0522/850418
BERNARDINI ENRICO	0746/278927
BETTINARDI ORNELLA	328/3518180
BONAMICI MARCO	349/2410485
CALLONI GIOVANNI	329/7509118
CALVANI ROBERTO	0432/553571
CANNIZZARO CATERINA	393/2050574
CARTISANO ORLANDO	0963/591650
CASSELLA SERGIO	349/8823605
CASTROGIOVANNI FILIPPO	0935/697061
CASULA SEVERINO	388/6154491
CERIONI ANNA GRAZIA	338/5950253
CIAVONI MAURO	329/1710511
CIRIGLIANO PASQUALE	328/7507378
D'ANGELIS ERMENEGILDO	0824/319317
D'ANGELO ANNA	0885/781776
D'IMPORZANO AGOSTINO	349/8339603
DE LUCA VERA	039/2717478
DE PASQUALE AMELIA	339/2753414
DE PINTO GIANFRANCO	335/7087575
DI BIAGIO PAOLO	347/2508803
DI GIAMMARCO GILDA	338/9078463
FAETI ANTONELLO	334/9432467
FEBBRARO FLAVIA	368/548650
FERRARIO ATTILIO	340/8457856
FINI ALESSANDRA	0574/807916
FLARA' NATALIO	348/4112558
FRATI FULVIO	335/1752591
FRUSTO ADRIANA	071/7583613
GAETA NICOLA	0883/483439
GARAU TULLIO	347/5278967
GAROSI SIMONA	347/7656675
GENTILE SALVATORE	0835/986450
GIAMBUZZI ROBERTO	085/9173275
GIANATTI DANIELA	328/2865763
GIANFRANCESCHI PIETRO	338/3938398
GUASTELLA SALVATORE	335/5713051
INFURCHIA GIUSEPPE	0922/733580
INNEO GIUSEPPE	338/4678461
LAZZARA ANDREA	0175/215270
LEONORI LAURA	347/7658741
LETTINI ALESSANDRO ROCCO	392/9098789
LIBERALATO ROBERTA	0141/482817
LIBIANCHI SILVIA	045/6138548
LIO SONIA	335/6677205
LOMBARDO ARMODIO	328/8512667
LOMBARDO ALESSANDRO	0564/485571
MACCOLINI DIANA	0544/213421
MANGIFESTA ANNA	333/4690308
MARENCO GIANCARLO	0141/487651
MARTELLO CARMELA	339/5088096
MASCI SILVIA	0434/553627
MEGNA FRANCESCO	0962/962568
MENEGHINI CRISTINA	0532/235428
MERANER BETTINA	335/5461763
MERCURI EUGENIO	0968/25331
MERLINI FRANCO	334/6783356
MICOZZI MAURIZIO	348/2630003
MOTTOLA ELISA	333/6780341
MUSCATO CALOGERO	335/6944998
NARDO GIAMPIETRO	348/9335893
NICHETTI GIORGIO ANTONIO	333/4652340
NOCERA GIACOMO	0923/472259
NOVELLI BARBARA	338/8718210
PAINI GIANCARLA	347/2211654
PALMA GIUSEPPE LUIGI	348/7719657
PALMIERI GIOVANNI	0835/253952
PASCALI FERRUCCIO	340/4073885
PEIS RINALDO	347/2727886
PERETTI PAOLO	335/6127875
PICCINNI ANNA	392/0924688
PICCIONI OMBRETTA	0731/534716
PIROMALLI CARLO	090/2224295
PRETI SIMONE	0541/707026
PRIVITERA ANGELA	347/4251121
PROTTI ANTONELLA	333/2026402
PUTZOLU DOMENICO	368/553293
QUARTARELLA SERGIO	348/7719662
RASSU MARIA ROSA	079/9959809
RICCIO DOMENICO	339/4864048
RIPPA ARTURO	329/6505673
RUBINO VINCENZO	349/7923121
SACCHELLI CINZIA	340/3531747
SALINO PAOLA	349/5624609
SAMMARTINO GIUSEPPINA	333/5942289
SANTORO LUCIA	333/8090787
SARTORELLI MARIA CHIARA	347/5142566
SCACCIONI RAFFAELLA	0161/250097
SCARDILLI SALVATORE	368/7847709
SCORNAIENCHI CARMELA	0984/987125
SELLINI MARIO	348/4112553
SEMENTA STEFANIA	328/4134609
SERRA EMILIA	347/6443810
SERRA LETIZIA	0131/443370
SGARBI CINZIA	347/2738044
SIRONI PATRIZIA	0372/405409
SIMONETTI ROMEO	338/3645976
SOLARI SILVANO	345/4258568
SPINACI CARLA	0721/1932902
SPITALE GIUSEPPE	0931/582458
TADDEI BRUNO	051/6224285
TAGLIAMONTE MARIA	338/2137311
TIMPANO MARCO	0587/273378
TOCCHINI STEFANIA	0583/700132
TURCO LUIGI	338/7752577
VALDO FRANCA	338/3371157
ZAVAGLIA SALVATORE	328/4188758
ZULLO CLAUDIO	335/424249

PROBIVIRI

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

REVISORI DEI CONTI

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

COMPONENTI ORGANI NAZIONALI

CONFERENZA DELLE REGIONI

MARENCO GIANCARLO
SEGRETARIO REGIONALE PIEMONTE
Tel. 0141/487651
giancarlomarenco1@gmail.com

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

FRANCO MERLINI
SEGRETARIO REGIONALE LOMBARDIA
Tel. 334/6783356
francomerlini@aliceposta.it

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ZULLO CLAUDIO
SEGRETARIO REGIONALE CAMPANIA
Tel. 335/424249
clazullo@tin.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
armodiolombardo@gmail.com

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

GARAU TULLIO
SEGRETARIO REGIONALE SARDEGNA
Tel. 347/5278967
tulliogarau@gmail.com

PIEMONTE

Segretario Regionale

	MARENCO Giancarlo	0141/487651

Segretari Provinciali

AL	SERRA Letizia	0131/443370
AT	LIBERALATO Roberta	0141/482817
CN	LAZZARA Andrea	0175/215270
NO	PROTTI Antonella	333/2026402
VC	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

	MERLINI Franco	334/6783356

Segretari Provinciali

MI città	SACCHELLI Cinzia	340/3531747
MI Nord	DE LUCA Vera	039/2717478
MI Sud	CALLONI Giovanni	329/7509118
BG	RUBINO Vincenzo	349/7923121
BS	CIRIGLIANO Pasquale	328/7507378
CO	FERRARIO Attilio	340/8457856
LO	CANNIZZARO Caterina	393/2050574
CR	SIRONI Patrizia	0372/405409
MN	BINI Laura	339/5324246
PV	DI BIAGIO Paolo	347/2508803
SO	GIANATTI Daniela	328/2865763
VA	FAETI Antonello	334/9432467
LP/CO	PAINI Giancarla	347/2211654
LP/CO	MARTELLO Carmela	339/5088096

PROV. BOLZANO

BZ	MERANER Bettina	335/5461763

PROV. TRENTO

TN	GIANFRANCESCHI Pietro	338/3938398

VENETO

Segretario Regionale

	NARDO Giampietro	348/9335893

Segretari Provinciali

BL	TURCO Luigi	338/7752577
TV	CASSELLA Sergio	349/8823605
VR	LIBIANCHI SILVIA	045/6138548
VI	ALBIERO Davide	0445/313811
PD	BONAMICI Marco	349/2410485
RO	NICHETTI Giorgio Antonio	333/4652340
VE	SERRA Emilia	347/6443810

FRIULI

Segretari Provinciali

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

LIGURIA

Segretario Regionale

	SOLARI Silvano	345/4258568

Segretari Provinciali

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

EMILIA ROMAGNA

Segretario Regionale

	TADDEI Bruno	051/6224285

Segretari Provinciali

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

MARCHE

Segretario Regionale

	CERIONI Anna Grazia	338/5950253

Segretari Provinciali

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

TOSCANA

Segretario Regionale

	TOCCHINI Stefania	0583/700132

Segretari Provinciali

GR	LOMBARDO Alessandro	0564/485571
FI	SANTORO Lucia	333/8090787
LI	ARTICO Nicola	0586/614258
LU	TOCCHINI Stefania	0583/700132
PT/PI	TIMPANO Marco	0587/273378
SI	GAROSI Simona	347/7656675

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

UMBRIA

	Segretario Regionale	
	BELLANCA Rita	349/3323542
	Segretari Provinciali	
PG	FEBBRARO Flavia	368/548650
TR	LEONORI Laura	347/7658741

LAZIO

	Segretario Regionale	
	INNEO Giuseppe	338/4678461
Roma Metropolitana:	CIAVONI Mauro	329/1710511
RM Sud (RM/6 – FR- LT)	INNEO Giuseppe	338/4678461
RM Nord (RM/4 RM/5- RI- VT)	BERNARDINI Enrico	0746/278927

ABRUZZO

	Segretario Regionale	
	FLARA' Natalio	348/4112558
	Segretari Provinciali	
AQ	VALDO Franca	338/3371157
CH	GIAMBUZZI Roberto	085/9173275
TE	DI GIAMMARCO Gilda	338/9078463
PE	SARTORELLI M. Chiara	347/5142566

MOLISE

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

CAMPANIA

	Segretario Regionale	
	ZULLO Claudio	335/424249
	Segretari Provinciali	
NA	SIMONETTI Romeo	338/3645976
AV	SEMENTA Stefania	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	DE PINTO Gianfranco	335/7087575
BR	QUARTARELLA Sergio	348/7719662
FG	D'ANGELO Anna	0885/781776
LE	PASCALI Ferruccio	340/4073885
TA	PICCINNI Anna	392/0924688
BT	GAETA Nicola	0883483439

BASILICATA

	Segretario Regionale	
	GENTILE Salvatore	0835/986450
	Segretari Provinciali	
PZ	LETTINI Alessandro	392/9098789
MT	PALMIERI Giovanni	0835/253952

CALABRIA

	Segretario Regionale	
	LOMBARDO Armodio	328/8512667
	Segretari Provinciali	
RC	MOTTOLA Elisa	333/678034
CZ	MERCURI Eugenio	0968/25331
CS	SCORNAIENCHI Carmela	0984/987125
KR	MEGNA Francesco	0962/962568
VV	CARTISANO Orlando	0963/591650

SICILIA

	Segretario Regionale	
	SCARDILLI Salvo	368/7847709
	Segretari Provinciali	
AG	INFURCHIA Giuseppe	0922/832757
CL	SAMMARTINO Giuseppina	333/5942289
CT	SCARDILLI Salvo	368/7847709
EN	CASTROGIOVANNI Filippo	0935/697061
ME	PIROMALLI Carlo	090/2224925
RG	GUASTELLA Salvatore	335/5713051
SR	SPITALE Giuseppe	0931/582458
TP	NOCERA Giacomo	0923/472259
PA	MUSCATO Rino	335/6944998

SARDEGNA

	Segretario Regionale	
	GARAU Tullio	347/5278967
	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._____ Cell._____
e-mail_____
Luogo e data di nascita _____

Al Servizio Economico-Finanziario
Modalità di riscossione dei contributi sindacali
F.A.S.S.I.D. Area 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

SCHEDA ADESIONE *PSICOLOGI*

Adesione polizza RC - AUPI	*fino a 35 anni **	*€ 15,00 ***	❑
Adesione polizza Spese legali	*fino a 35 anni*	*gratuita*	
Adesione polizza RC - AUPI	*oltre 35 anni*	*€ 35,00*	❑
Adesione polizza Spese legali	*oltre 35 anni*	*gratuita*	

** Allegare copia di un documento di identità*

*** Promozione valida per il 2018*

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

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

Polizza per la copertura delle spese legali.
Tutte le informazioni sono reperibili sul sito www.aupi.it

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

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

AUPI-Notizie verrà inviato al seguente indirizzo:

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

Dr./ssa
COGNOME _____ *NOME* _____
VIA _____
CAP. _____ CITTÀ _____ Pr. ____
TEL. _____ CELL. _____
E-MAIL _____
LUOGO E DATA DI NASCITA _____

AUPI - Via Arenula, 16 - 00186 ROMA
Fax 0668803822 - Tel. 066893191
mail: aupi.it@aupi.it

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

Firma: _____

CONVENZIONATI AZIENDE SANITARIE

(sezione da compilare a cura del nuovo iscritto:)

CISL MEDICI
AREA AUPI
ASSOCIAZIONE UNITARIA PSICOLOGI ITALIANI

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

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

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

La/il sottoscritt___ _____

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

_____ _____

Servizio o Presidio _____

Tel. Servizio _____/_____

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

La/il sottoscritt___ dichiara che la presente delega:

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

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

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

Data_____ _____
FIRMA

Le informazioni verranno inviate al seguente indirizzo:

Dr./ssa _____
Via _____
Cap_____ Città _____
Prov._____ Cell._____
e-mail_____
Luogo e data di nascita _____

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni ed in seguito alle deliberazioni dei nostri organi 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 CISL MEDICI AREA 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

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

FORM-AUPI

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

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

Art. 1. È costituita con atto pubblico una Federazione Italiana delle Società di Psicologia - F.I.S.P, che s'intende duratura dalla data della sua costituzione sino al 31 dicembre 2050 e potrà essere prorogata. L'Associazione ha sede legale in Roma, alla via Arenula 16. Essa può dotarsi di altre sedi decentrate in tutta Italia.
Art. 2. *Omissis*
Art. 3. La Federazione intende mettere e mantenere in contatto fra di loro ed essere un riferimento generale per tutte le Società di Psicologia, qualunque sia il loro campo di attività, la loro metodologia, le loro funzioni, i loro riferimenti teorici o pratici, ponendo la Psicologia nel contesto europeo e mondiale, ed avvalendosi parallelamente del contributo delle altre discipline biomediche, sociali, giuridiche ed economiche.
Gli scopi della F.I.S.P. sono:
a) promuovere nella società italiana la ricerca, la cultura e la pratica della Psicologia;
b) stimolare e mantenere alti gli standard professionali e scientifici;
c) promuovere, implementare e finalizzare il contatto fra le Società scientifiche ed i loro associati su comuni temi di interesse scientifico e culturale;
d) divulgare le notizie riguardanti la ricerca psicologica attraverso appropriati strumenti di comunicazione;
e) segnalare agli Enti Pubblici e Privati, nonché ad Associazioni, i problemi connessi con la sfera delle attività delle società scientifiche e proporsi come sistematico interlocutore;
f) organizzare commissioni permanenti su: accreditamento, aggiornamento professionale, linee guida, etica, sperimentazioni ecc. su altri settori ritenuti necessari.
A tale scopo, la Federazione intratterrà rapporti costanti con le altre Federazioni, nazionali ed internazionali, nonché con gli Istituti di formazione, l'Università, e con gli Enti pubblici e privati. Con tali Associazioni, Istituti ed Enti la F.I.S.P. potrà stipulare convenzioni, avviando ogni utile collaborazione o assecondando quelle già avviate da altri; potrà inoltre svolgere attività ritenute utili al raggiungimento degli scopi statutari.
La Federazione potrà dotarsi di ogni strumento ed organo di comunicazione interna fra le Società scientifiche ed esterna, organizzare convegni, seminari, e ricerche a livello nazionale ed internazionale, favorire la conoscenza tempestiva di tutte le iniziative utili a migliorare le conoscenze e le applicazioni della Psicologia.
La Federazione non può svolgere attività diverse da quelle sopra indicate, ad eccezione di quelle ad essa strettamente connesse o di quelle accessorie a quelle statutarie, in quanto integrative delle stesse.

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

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

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

SITO AUPI:
http://www.aupi.it
email: aupi.it@aupi.it

Questo numero è stato chiuso in tipografia nel mese di Ottobre 2018

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