

NOTIZIE

» **Rinnovo CCNL firmata la preintesa**

» **Verbale tecnico CCNL 2002/2005**

» **Costruire un futuro
per i giovani psicologi**

» **Spesa Sanitaria
e tutela della Salute Mentale**

Notizie

SOMMARIO

Ψ
AUIPI

3

Rinnovo CCNL firmata la preintesa - M. Sellini

7

Verbale tecnico CCNL 2002/2005

28

Rappresentarsi e riconoscere il valore del lavoro degli psicologi nelle aziende sanitarie - M. Colombari

33

Costruire un futuro per i giovani psicologi - P. Michielin

36

Il contratto: piccola storia ma non solo - S. Biasioli

42

Contratto al traguardo - G. Console

43

Mozioni

45

Disposizioni urgenti Università, Ordini Professionali

48

Abuso dei mezzi di correzione

53

Recensioni

56

Il progetto "Mattoni del SSN" - R. Perini

57

Spesa Sanitaria e tutela della Salute Mentale - R. Perini

61

Quadri AUIPI

Rinnovo CCNL firmata la preintesa

Mario Sellini
Segretario Generale

Firmato il verbale tecnico di preintesa. Questo è il termine tecnico con il quale deve essere formalmente descritto il primo passo che ci porterà alla stipula del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Questo verbale tecnico è riferito al quadriennio normativo 2002 – 2005 ed al biennio economico 2002 – 2003. Manca, ed è da completare al più presto, il secondo biennio economico, quello riferito agli anni 2004 – 2005. Il percorso che deve compiere il testo sottoscritto è ancora molto lungo e non privo di difficoltà ed insidie. Lunga è la procedura burocratica. Il testo adesso va al Comitato di Settore che deve predisporre un nuovo atto di indirizzo da inviare all'ARAN. Con questo documento le Regioni, formalmente, si impegnano ad incrementare il finanziamento del I biennio economico. L'incremento aggiuntivo stanziato dalle Regioni è pari allo 0,32%. Una volta emanato l'Atto di Indirizzo il testo deve ritornare al tavolo negoziale per la firma della Preintesa. Successivamente, accompagnato da una relazione tecnico-finanziaria, il testo passa al vaglio della Corte dei Conti. Superato anche questo scoglio resta l'approvazione del Consiglio dei Ministri che rinvia il tutto all'ARAN. Solo a quel punto sarà firmato il nuovo Contratto. Questo iter è lungo ma, con l'esclusione del passaggio alla Corte dei Conti, che molto probabilmente non certificherà il Contratto, come è già avvenuto per il Contratto del Comparto, non dovrebbe subire eccessivi intoppi. La mancata certificazione della Corte dei Conti può essere superata (cosa già accaduta) dal Consiglio dei Ministri che autorizza l'ARAN a sottoscrivere comunque il Contratto, anche in assenza della certificazione della Magistratura Contabile. In ogni caso i tempi non sono brevi. Ci vorrà qualche mese. Sul testo oggetto del verbale tecnico si apre adesso la discussione. Gli Organi statutarî dell'AUPI, le assemblee degli iscritti ed in particolare la Conferenza delle Regioni, dovranno esaminare il testo e dare una valutazione complessiva sul punto di mediazione raggiunto dalla delegazione trattante. Ogni trattativa raggiunge un punto di mediazione (accordo)

che è la risultante delle diverse forze in campo e dei contrastanti interessi che si fronteggiano. E sono interessi molteplici e configgenti.

C'è la contrapposizione degli interessi dei datori di lavoro e dei lavoratori. Questa è la più semplice da comprendere e da elaborare.

È fin troppo facile comprendere quali sono gli interessi del datore di lavoro. Un assetto normativo che gli consenta di organizzare il lavoro come più gli aggrada e un costo economico che gli faccia spendere il meno possibile (contenimento del costo del lavoro).

In queste condizioni la partita è relativamente facile da gestire.

Tutto si complica quando a questi interessi (facilmente riconoscibili e prevedibili) se ne aggiungono altri, altrettanto conflittuali, tra le diverse categorie interessate.

La trattativa è ancora più complessa se la contrattazione interessa in realtà due tavoli (area sanitaria ed area medica) che sottoscrivono due contratti che per oltre il 90% sono perfette fotocopie, con un tavolo, quello medico, che pesa in termini politici e numerici. Solo per restare ai numeri l'area medica interessa 110.000 Dirigenti. la nostra area non arriva a 20.000.

Il punto di mediazione deve tener conto di tutti gli interessi in campo. Ed al nostro tavolo di trattativa c'è un ulteriore elemento di criticità. La presenza delle Confederazioni CGIL, CISL e UIL.

Con rammarico bisogna prendere atto che, spesso, le tre Confederazioni sono portatrici degli interessi del Comparto e non della Dirigenza. Questo lo verificiamo in ogni momento della trattativa con gravi ripercussioni per la Dirigenza.

Sarebbe veramente interessante se, non solo la nostra delegazione trattante, ma tutti i colleghi, potessero ascoltare le proposte che provengono dalle Confederazioni.

Sono almeno 5 gli elementi di complessità che rendono difficile questa trattativa.

- Ovvi interessi contrastanti con i datori di lavoro.

- Scontate le diversità di veduta tra i due diversi tavoli (area medica e dirigenza sanitaria).
- Prevedibili differenze e sensibilità tra i diversi profili della nostra area contrattuale.-
- Gravi e pesanti divergenze tra gli interessi della dirigenza sanitaria e gli interessi di cui sono, legittimi, portatori le Confederazioni.
- E per finire, elementi di problematicità anche all'interno della nostra stessa categoria.

Nuovo Tabellare (per chi vuole sporcarsi le mani)

Prendiamo in esame, a titolo esemplificativo, l'ultimo degli elementi prospettati. E per farlo è necessario fare una breve cronistoria degli ultimi 4 Contratti.

Con il DPR n. 384 del 1990 abbiamo iniziato un percorso che avrebbe portato tutti gli ex 9° livelli al 10° livello.

Quel Contratto ha garantito, nonostante le lungaggini applicative e le opposizioni di alcune amministrazioni, il passaggio del 50% degli ex 9° all'ex 10° livello.

Questo passaggio creò, com'era prevedibile, malumore e scontento nel restante 50% di ex 9°. L'AUPI assunse l'impegno di raggiungere la completa equiparazione garantendo a tutti gli ex 9° il passaggio al 10° livello.

Gli ultimi due Contratti hanno completato il percorso, realizzando la completa equiparazione tra ex 9° ed ex 10°.

Ciò ha comportato una distribuzione delle risorse maggiore per gli ex 9° livelli. Infatti, percentualmente, gli incrementi salariali sono stati superiori alla media per i colleghi che provenivano dai livelli iniziali.

Il Contratto che andremo a firmare chiude in modo definitivo la partita. E la chiude anche in rapporto all'equiparazione tra i dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale e la Dirigenza dello Stato. Questo Contratto raggiunge l'obiettivo di garantire a tutti i Dirigenti un Tabellare (stipendio base) superiore ai 74.000.000 delle vecchie lire. Questo risultato lo si ottiene accorpando voci stipendiali già in godimento (vecchio tabellare+I.I.S.+quota del salario di posizione+1.000,00 € di risultato+le risorse fresche+la RIA+risorse regionali).

È indubbiamente un percorso tecnicamente complesso che ha determinato un incremento percentualmente più elevato maggiore per i colleghi che hanno meno di 5 anni di anzianità rispetto a tutti gli altri.

I più anziani si sono sacrificati un po' per garantire il raggiungimento dell'obiettivo del tabellare a 38.000,00 € anche ai colleghi più giovani.

Avremmo potuto fare anche altre scelte. Potevamo decidere di lasciare indietro questi colleghi e non equiparare il loro tabellare. Ma come per gli ex 9° livelli anche in questo caso non ci siamo sentiti di lasciare indietro qualcuno.

Abbiamo fatto questa scelta sapendo che, comunque, sussistevano le condizioni per garantire a tutti gli incrementi nella percentuale prevista per il 1° biennio economico.

La legge finanziaria garantiva per questo 1° biennio un incremento pari al 5,66%. Le Regioni hanno, successivamente, aggiunto un ulteriore 0,32%. L'incremento complessivo ammontava al 5,98%.

Il risultato finale, compreso il piccolo sacrificio che abbiamo fatto per i colleghi con meno di cinque anni di anzianità, garantisce ad ognuno di noi un incremento non inferiore al 6,2%, superiore quindi al 5,98% previsto.

Non è bello parlare di soldi. Questi discorsi potrebbero infastidire qualcuno dei colleghi amici/avversari che "non si curano di queste cose". C'è da provare una sana invidia per quanti possono permettersi il lusso di esercitare una Professione senza prestare alcuna attenzione agli aspetti venali.

Personalmente ritengo non solo legittimo ma anche perfettamente compatibile l'interesse per gli aspetti economici, con la capacità di esprimere una professionalità alta e di spessore.

Il valore economico e quello professionale sono e debbono essere coniugabili. C'è molto da diffidare di quanti hanno la puzza al naso e considerano disdicevole quello che fa l'AUPI, come se interessarsi degli aspetti economici della professione fosse un lavoro "sporco" appannaggio dei "cattivi" professionisti.

Che si sappia, nessuna Professione e nessun Professionista "regala" o "svende" le proprie prestazioni professionali.

Persino l'opera di un artista è oggetto di valutazione economica.

Per il resto esiste il volontariato. Ma questa è un'altra storia. Invece per qualche nostro collega questo editoriale fa perdere prestigio alla categoria, salvo poi incassare i benèfici aumenti stipendiali. In tanti anni di attività sindacale non ho mai visto uno di questi colleghi che criticano tanto l'AUPI, rinunciare agli aumenti contrattuali.

Opportunità

Questo Contratto, una volta firmato, offre opportunità che fino ad oggi erano precluse agli Psicologi.

Nello specifico, il comma 6 dell'articolo 14 consente l'applicazione dell'art. 55 comma 2 anche agli Psicologi fissando anche una tariffa oraria nazionale di € 60,00 lordi.

È solo una opportunità. Ma è alla nostra portata.

Anche in questo caso il meccanismo è complesso e di non facile applicazione.

Ma la difficoltà maggiore risiede anche nella nostra capacità e volontà di negoziare i nostri obiettivi prestazionali. Solo se saremo capaci di compiere questo passo chiedere l'applicazione di questo comma.

In realtà la fase di trasformazione dei processi di assistenza sanitaria, l'evoluzione dei bisogni di salute presenti nella società, pone la Psicologia e lo Psicologo in una posizione privilegiata.

Lo abbiamo rilevato tante volte. Uno sguardo agli obiettivi di salute individuati dal Piano Sanitario Nazionale è sufficiente per comprendere quale può essere il ruolo degli Psicologi e della Psicologia.

I nuovi obiettivi di salute pongono al primo posto le modifiche ed i cambiamenti degli stili di vita. La salute è sempre più strettamente collegata ad un approccio che tiene in debito conto gli aspetti psicologici insieme a quelli fisici ed organici. I nuovi ambiti d'intervento (hospice, disturbi alimentari, dipendenze, oncologia) solo per citarne alcuni richiedono una presa in carico pluridisciplinare e multiprofessionale. Le richieste che ci arrivano da questi nuovi settori sono importanti.

Ed è qui che deve nascere per l'Azienda l'esigenza di concordare, anche con gli Psicologi, un impegno professionale aggiuntivo. È una opportunità ed una sfida. Sarebbe uno spreco, dal punto di vista professionale oltre che economico, non accettare la sfida e non cogliere questa opportunità.

Tutto ciò richiede impegno e volontà. Impegno per adeguare la nostra capacità di intervento a queste nuove sfide. Volontà di abbandonare qualche certezza e ricominciare. Disponibilità da parte nostra ad accettare la verifica dell'efficacia e dell'appropriatezza delle nostre prestazioni professionali.

Questo è l'unica possibilità che abbiamo di coniugare la nostra competenza professionale per rivalutarla anche sul piano economico.

Aspetti ulteriori

Chiaramente avremmo voluto che questo Contratto modificasse tutti gli aspetti normativi che, nel precedente Accordo, non hanno fornito buona prova di sé. Come avremmo voluto riscrivere la parte economica? Per pudore è meglio non parlarne. Certamente possiamo parlare degli aspetti normativi che non siamo riusciti a modificare, nonostante il nostro impegno.

In primo luogo le regole che governano le relazioni sindacali. Le Aziende Sanitarie, nonostante gli sforzi compiuti, solo in apparenza si sono trasformate in vere Aziende e pochissime hanno assunto una mentalità aziendalistica.

Manca la maturità ed è molto scarsa la competenza.

A ciò si aggiunge un errore madornale. Le nostre ASL hanno dimenticato completamente qual è la loro vera "mission" e nel migliore dei casi ragionano e, cosa ancor più grave, si organizzano come fossero aziende di mediazione ed intermediazione finanziaria.

È tutto un fiorire di "procedure" (ma non quelle "cliniche", bensì di "report", di "budget", di "controllo di gestione" ecc.), e nessuno che si ponga il problema della qualità dell'erogazione dei servizi. La burocratizzazione del personale sanitario, quello effettivamente che produce le prestazioni per i cittadini, raggiunge livelli patologici.

Con la scusa del controllo della spesa hanno acquisito un potere sempre maggiore i settori amministrativi ed economico-finanziari.

Nella Sanità sta accadendo quello che è successo in FIAT negli ultimi due decenni. Il mondo della produzione (operai, ingegneri, tecnici, progettisti, stilisti ecc.) ha dovuto cedere il passo ed è stato gradualmente emarginato dall'Azienda a scapito di chi ha come unico fine quello di controllare ed avere l'ultima parola su chi "produce". Quando la politica aziendale è asservita alla burocrazia amministrativa e finanziaria, nessuno più si cura del prodotto finale. Quando un ingegnere/progettista ha iniziato a "contare meno" in azienda e, ad essere pagato meno di chi controlla i conti, in quel preciso momento è iniziata la decadenza della FIAT.

Il prodotto non è stato più al centro della politica aziendale. Tanti, troppi a guardare i conti e nessuno a produrre.

Ed è quello che sta accadendo nei servizi sanitari.

Oramai nelle ASL conta ed è meglio retribuito un responsabile dell'Ufficio Budget che un eccellente chirurgo. Noi stessi ci

siamo ridotti ad impegnare quote non indifferenti del nostro tempo per smaltire le incombenze burocratiche. Ed ai pazienti chi ci pensa? È più importante preparare un Report che effettuare un intervento sanitario che risolve un problema di salute al paziente.

Un nostro collega, Direttore di Struttura Complessa, nei primi tre mesi dell'anno in corso, ha ricevuto, dal proprio Capo Dipartimento, la bellezza di settanta (70) lettere e comunicazioni. Il solo tempo necessario per leggere le lettere, dare riscontro (questo il gergo burocratico) e rispondere, ha richiesto alcune decine di ore di tempo. Per non parlare del tempo necessario al Capo Dipartimento per scrivere queste lettere.

Quante prestazioni in meno ha erogato quel servizio? Tra Capo Dipartimento e Direttore almeno un centinaio di ore di lavoro, nell'arco di un trimestre, andate in fumo e nulla hanno prodotto per i cittadini e per i pazienti.

Questo è solo un esempio delle tante cose che avremmo volu-

to cambiare. Ma come si suol dire "cosa fatta capo ha". Questo è il miglior risultato possibile in questo momento storico, in presenza di un Governo che è sostenuto da alcune forze politiche le quali vedrebbero volentieri la completa sospensione delle relazioni sindacali ed auspicano il blocco dei Contratti.

Da oggi in poi tutto il nostro impegno sarà rivolto alla firma definitiva di questo Accordo, alla stipula del II biennio economico ed all'applicazione immediata nelle Aziende.

Sono tanti gli aspetti positivi di questo Contratto di cui dovremmo parlare. Valutazione, collegio tecnico, ECM ecc.

I nostri delegati aziendali saranno, come sempre, attenti e vigili, a garanzia di una corretta applicazione delle norme, consapevoli che al tavolo della trattativa non siamo da soli, e che insieme alle altre Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Sanitaria dovranno perseguire la migliore mediazione possibile.

Verbale tecnico CCNL 2002-2005



PUBBLICHIAMO LA SELEZIONE DEGLI ARTICOLI DI MAGGIORE INTERESSE DAL VERBALE TECNICO DI RIUNIONE RELATIVO AI LAVORI PER LA PREDISPOSIZIONE DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002-2003.

LE PARTI SEGNATE IN GRASSETTO SONO DI MAGGIORE INTERESSE E NOVITA'.

La Redazione

PARTE I TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i dirigenti del ruolo sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo di cui al CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'art. 11 del CCNQ del 18 dicembre 2002 relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, quarto alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 23 settembre 2004.
2. Ai dirigenti dipendenti da aziende o enti soggetti a provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, sperimentazioni gestionali, trasformazione e riordino - ivi compresi la costituzione in fondazioni ed i processi di privatizzazione - si applica il presente contratto sino all'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, della nuova specifica disciplina contrattuale. applicabile al rapporto di lavoro dei dirigenti ovvero sino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la conferma o definizione del comparto pubblico di destinazione.
3. Per i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato le particolari modalità di applicazione degli istituti normativi sono definiti dai commi 2, 4, 5, 6, lett. a), 11, 12, 13, 14 dell'art. 16 del CCNL 5 dicembre 1996 (riproposto dall'art. 1 del CCNL del 5 agosto 1997) e dall'art. 63, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000.
4. Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo. Nel ruolo sanitario, ove non diversamente specificato, sono compresi i dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche della riabilitazione, della prevenzione e della professione di ostetrica, disciplinati dal CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.
5. Nel testo del presente contratto, i riferimenti al d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni, ivi comprese quelle da ultimo apportate dal d.lgs. 19 giugno 1999, n. 229 nonché quelle relative al d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, così come modificato, integrato o sostituito dai d.lgs. 4 novembre 1997, n. 396 e d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 sono riportati rispettivamente come "d.lgs. n. 502 del 1992" e "d.lgs. n. 165 del 2001". Quest'ultimo ha unificato tutta la disciplina di riforma del pub-

blico impiego ed è stato ulteriormente integrato con la legge n. 145 del 2002. L'atto aziendale di cui all'art. 3 bis del d.lgs. n. 229 del 1999 è riportato come "atto aziendale".

6. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 11 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione del 18 dicembre 2002 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende ed enti".
7. **Nel testo del presente contratto con il termine di "articolazioni aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel D.lgs. n. 502 del 1992 (Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini "unità operativa", "struttura organizzativa" o "servizi" si indicano genericamente articolazioni interne delle aziende e degli enti, così come individuate dall'atto aziendale, dai rispettivi ordinamenti e dalle leggi regionali di organizzazione, cui sono preposti dirigenti. Per le tipologie di incarico si fa rinvio all'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.**
8. Il riferimento alle norme del CCNL 5 dicembre 1996 è comprensivo di tutte le modifiche ed integrazioni apportate con il CCNL in pari data relativo al II biennio economico 1996-1997 nonché dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del 4 marzo, del 2 luglio e del 5 agosto 1997. Per le norme dei predetti contratti non disapplicare né modificare dal presente, il riferimento ai dirigenti di II livello va inteso come "Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa" e quello di dirigente di I livello va inteso con riferimento agli incarichi di dirigente di cui all'art. 27 lett. b), c) e d). Il CCNL 8 giugno 2000, relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001, I biennio economico 1998 - 1999, nel testo è indicato come CCNL 8 giugno 2000. Il CCNL dell'8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000 – 2001, è indicato come CCNL 8 giugno 2000, II biennio. Per la semplificazione del testo la dizione "dirigente con incarico di direzione di struttura complessa" nel presente contratto è indicata anche con le parole "dirigente di struttura complessa" "di direttore" dizione quest'ultima indicata dal D.lgs n. 254 del 2000.
9. I dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica del ruolo sanitario regolate dall'art. 41 del CCNL 10 febbraio 2004, nel testo, sono indicate come "dirigenti delle professioni sanitarie".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. **Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.**
2. **Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle aziende ed enti destinatari da parte dell'ARAN con idonea pubblicità di carattere generale.**
3. **Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle aziende ed enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.**
4. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura degli artt. 47 e 48, comma 1 del D.lgs 165 del 2001.
7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo del 23 luglio 1993.
8. L'art. 2 del CCNL dell'8 giugno 2000 è disapplicato.

TITOLO II RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI CAPO I OBIETTIVI E STRUMENTI

Art. 3

Relazioni sindacali

1. Si riconferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dall'art. 3 e dagli artt. da 8 a 12 del CCNL dell'8 giugno 2000 e dagli artt. 2, 3 e 4 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, fatto salvo per quanto riguarda i seguenti articoli che sostituiscono, modificano od integrano la predetta disciplina.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In ordine all'art. 3 che riconferma il sistema delle relazioni sindacali dei CCNL 8 giugno 2000 e 10 febbraio 2004, le parti convengono che i trattamenti economici sono erogati solo a seguito di contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 2, comma 3 del d.lgs. 165 del 2001.

Art. 4

Contrattazione collettiva integrativa

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 49, 50, 51 e corrispondenti fondi dell'art. 52.
2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:
 - A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;
 - B) criteri generali per:
 - 1) **la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 51 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal d.lgs. n. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati**

e viene, quindi, corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996. Nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

- 2) l'attuazione dell'art. 43 legge n. 449 del 1997;
 - 3) **la distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 49, 50, 51 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale;**
 - 4) **le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL 8 giugno 2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;**
 - 5) **lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 49, 50, 51 e corrispondenti fondi dell'art. 52 ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale ai sensi dell'art. 9, comma 4;**
 - C) **linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e formazione continua comprendente l'aggiornamento e la formazione dei dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e segg. del d.lgs. 502 del 1992;**
 - D) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
 - E) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.lgs. n. 626 del 1994 e successive modificazioni e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto;
 - F) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi, sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;
 - G) criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria del CCNL 8 giugno 2000 dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.
3. Per le materie di cui alle lettere C) e G) si richiama quanto previsto dall'art. 9, comma 1, lett. b) ed i).
 4. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati nell'art. 11, sulle materie dalla lettera C alla lettera G, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.
 5. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
 6. Il presente articolo sostituisce l'art. 4 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 5

Tempi e procedure per la stipulazione ed il rinnovo del contratto collettivo integrativo

1. **I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a**

fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. Le materie indicate dall'art. 9, ove le Regioni esplicitamente dichiarino di non avvalersi della facoltà di emanare linee di indirizzo, riprendono ad essere oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 120 giorni previsti dal comma 1 dell'art. 9 medesimo.
3. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000, per l'avvio del negoziato, entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme.
4. **Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro cinque giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni dalla loro comunicazione.**
5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.
6. Le aziende o gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN il contratto integrativo, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 46, comma 5 del D.lgs. n. 165 del 2001.

L'art. 5 del CCNL dell'8 giugno 2000 è disapplicato.

CAPO III PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 9

Coordinamento Regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del D.lgs. 165 del 2001, le Regioni, entro 120 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo nelle seguenti materie relative:
 - a) all'utilizzo delle risorse regionali di cui all'art. 53;
 - b) alla realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
 - c) le metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale (art. 50, comma 2, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000 confermato dall'art. 49, comma 2, 1° e 2° alinea del presente contratto);
 - d) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa ai sensi dell'art. 53 del CCNL 8 giugno 2000;
 - e) ai criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende, ai sensi dell'art. 25, comma 5;
 - f) ai criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standards finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali riferiti all'impegno, anche temporale, richiesto nonché di monitoraggio delle prestazioni concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;

- g) ai criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza al fine di favorire la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del presente contratto tenuto anche conto dell'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 relativo alle tipologie di attività professionali ed ai suoi presupposti e condizioni;
 - h) all'applicazione dell'art. 17 del CCNL 10 febbraio 2004, diretto a regolare la mobilità in caso di eccedenza dei dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale attuati ai sensi del comma 4;
 - i) ai criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di cui all'art. 4, comma 2 lett. G), di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa.
2. Le parti concordano che sulle materie non oggetto delle linee di indirizzo regionali la contrattazione collettiva integrativa e gli altri livelli di relazioni sindacali previsti dal contratto sono avviati secondo i tempi e le modalità di cui all'art. 5. Per le materie del comma 1, decorso inutilmente il termine di 120 giorni, si applica l'art. 5 comma 2.
 3. Tenuto conto delle lettere c) e d) del comma 1 rimangono, comunque, ferme tutte le regole contrattuali stabilite per la formazione e l'incremento dei fondi dai CCNL 8 giugno 2000 (artt. 50, 51 e 52 del I biennio e 8 e 9 del II biennio) nonché dall'art. 36 del CCNL 10 febbraio 2004, confermate dagli artt. 49, 50, 51 e corrispondenti fondi dell'art. 52.
 4. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le OO.SS di categoria firmatarie del presente CCNL, prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie non contrattuali aventi riflessi sugli istituti disciplinati dal presente contratto ovvero sulla verifica dello stato di attuazione dello stesso, specie con riguardo alle risultanze dell'applicazione dell'art. 7 e degli artt. 49, 51 e corrispondenti fondi dell'art. 52, solo nei casi di eventuale incapienza dei fondi da utilizzare. Il confronto riguarderà, comunque, la verifica dell'entità dei finanziamenti dei fondi di posizione, di risultato e delle condizioni di lavoro di pertinenza delle aziende sanitarie ed ospedaliere, limitatamente a quelle soggette a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale, assunti in applicazione del D.lgs. 229 del 1999, per ricondurli a congruità, fermo restando il valore della spesa regionale.
 5. I protocolli stipulati per l'applicazione del comma 4 saranno inviati all'ARAN per l'attività di monitoraggio prevista dall'art. 46 del D.lgs. n. 165 del 2001.
 6. L'art. 7 del CCNL 8 giugno 2000 è disapplicato.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO CAPO I STRUTTURA DEL RAPPORTO DEI DIRIGENTI SANITARI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI

CAPO II ORARIO DI LAVORO

Art. 14 Orario di lavoro dei dirigenti

1. Nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2 è concordato con le procedure e per gli effetti dell'art. 62, **Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, tutti i dirigenti dei quattro ruoli assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dall'art. 6, comma 1 lett. B), in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. In particolare per i dirigenti del ruolo sanitario, i volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le proce-**

- dure dell'art. 62, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 comma 6 citato. In tale ambito vengono individuati anche gli strumenti orientati a ridurre le liste di attesa.
2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari, amministrativi, tecnici e professionali per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.
 3. Il conseguimento degli obiettivi correlati all'impegno di servizio di cui ai commi 1 e 2 è verificato trimestralmente con le procedure ed ai fini di cui al comma 7 dell'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996.
 4. **Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i Dirigenti del comma 1, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività quali l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata, l'ECM ecc., tra le quali non rientra in ogni caso, per il ruolo sanitario, l'attività assistenziale. Tale riserva di ore non rientra nei normali turni di lavoro, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo, in aggiunta alle assenze di cui all'art. 22, comma 1, primo alinea, del CCNL 5.12.1996 al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.**
 5. **L'azienda, con le procedure di budget del comma 1, può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 4, previste per i dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti dal comma precedente, per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente al fine di ridurre le liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e sanitari definiti con le medesime procedure. Analogamente si può procedere per i dirigenti degli altri ruoli per il perseguimento degli obiettivi di loro pertinenza.**
 6. **Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 5, per i dirigenti del ruolo sanitario biologi, fisici, chimici, psicologi e farmacisti sia necessario un impegno aggiuntivo, l'azienda, sulla base delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9, comma 1, lettera g) ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 in base al regolamento adottato con le procedure dell'art. 4, comma 2, lett. G). La misura della tariffa oraria da erogare, per tali prestazioni, è di € 60,00 lordi. Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero professionale di cui all'art. 55 comma 2 è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.**
 7. Sono individuati in sede aziendale, con le procedure di cui al comma 1, i particolari servizi ospedalieri e territoriali ove sia necessario assicurare la presenza dei Dirigenti sanitari nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro in caso di *equipages* pluriprofessionali, ai sensi dell'art 16. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza dei predetti dirigenti è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario.
 8. I dirigenti sanitari con rapporto di lavoro non esclusivo, già di I e II livello dirigenziale, sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2.
 9. Tutti i dirigenti sanitari di cui al comma 1, indipendentemente dall'esclusività del rapporto, sono tenuti ad assicurare i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti dagli artt. 16 e 17.

Art. 15 **Orario di lavoro dei dirigenti** **con incarico di direzione di struttura complessa**

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i direttori di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 14, per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'art. 62, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.
2. **I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano – con modalità condivise con le aziende ed enti – la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.) ed i giorni e gli orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria.**
3. Con l'entrata in vigore del presente contratto, è disapplicato l'art. 17 del CCNL 8 giugno 2000.

CAPO III **ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE**

Art. 23 **Formazione ed ECM**

1. Ad ulteriore integrazione di quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 18 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, che disciplinano la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio e facoltativo, le parti confermano il carattere fondamentale della formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del D.lgs. n 502 del 1992 per favorire la quale sono da individuare iniziative ed azioni a livello regionale e aziendale che incentivino la partecipazione di tutti gli interessati.
2. La formazione continua si svolge sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati a livello nazionale e regionale, concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente ai sensi dell'art. 4, comma 2, lettera C). Le predette linee e progetti formativi dovranno sottolineare in particolare il ruolo della formazione sul campo e le ricadute della formazione sull'organizzazione del lavoro.
3. **L'azienda e l'ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le scadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo ai sensi dell'art. 18, comma 4 del CCNL 10 febbraio 2004 ivi comprese quelle eventualmente stanziati dall'Unione Europea. I dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente. La relativa disciplina è, in particolare riportata nei commi 3 e 4 dell'art. 32 del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.**
4. **Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare la garanzia prevista dal comma 2 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del D.lgs. 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, le aziende ed enti non possono intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del presente contratto.**
5. **Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, subirà una penalizzazione nelle pro-**

cedure di conferimento degli incarichi da stabilirsi nei criteri integrativi aziendali, ai sensi degli artt. 28 e 29 del CCNL 8 giugno 2000. Il principio non si applica nei confronti di dirigenti trasferiti dalle aziende di cui al comma 4.

6. **Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.**
7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali di tutti i dirigenti e, quindi, strettamente correlata ai piani di cui al comma 2. Ove il dirigente prescelga percorsi non rientranti nei piani suddetti o che non corrispondano alle citate caratteristiche, le iniziative di formazione - anche quella continua - rientrano nell'ambito della formazione facoltativa con oneri a carico del dirigente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Con riguardo all'art. 23 il riferimento al triennio formativo effettuato dal CCNL, non muta la durata dello stesso in ragione del periodo di validità del contratto, il quale si limita a prevedere una tutela nei confronti dei dirigenti operanti nelle aziende che non hanno potuto garantire l'ECM, nell'arco della propria vigenza. Il contratto infatti non ha competenza sulle modalità minimi dei crediti formativi e gestione della parte sperimentale, materie tutte regolate dalle disposizioni ministeriali e regionali.

Art. 24

Disposizioni particolari

1. L'art. 22 del CCNL 5 dicembre 1996 è così integrato:
 - al termine del comma 1, ultimo alinea, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase:
 - “Tali permessi possono anche essere concessi per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonché per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità”.
 - al termine del comma 6, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase:
 - “Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52 che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo”.
 - **al termine del comma 7, dopo il punto è aggiunto il seguente periodo:**
 - **“Le aziende ed enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini e collegi professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi, senza riduzione del debito orario, al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato. Analogamente si procede in caso di nomina a giudici onorari.”**
- Fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 64 del CCNL del 5 dicembre 1996, qualora nel corso dell'anno di riferimento nel bilancio si verificano risparmi di gestione rispetto alle spese legali dell'anno precedente per diretta ed esclusiva assunzione del patrocinio da parte dei dirigenti legali, l'azienda o ente, in attuazione, con le procedure ed alle condizioni dell'art. 43, comma 5 della legge n. 449 del 1997, destina la quota indicata dalla citata disposizione alla contrattazione integrativa affinché venga ripartita, nell'ambito della retribuzione di risultato, all'interno dell'unità operativa che ha prodotto il risparmio e tenuto conto del personale e dei dirigenti anche di altre unità operative che hanno collaborato.

- Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente CCNL, le parti, con riferimento all'art. 21, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996, confermano che nella normale retribuzione spettante al dirigente durante il periodo di ferie sono comprese le voci indicate nell'allegato n. 3 che, dalla medesima data, sostituisce la tabella n. 4 del CCNL 5 dicembre 1996.
- Al termine dell'art. 26, comma 4 del CCNL del 5 dicembre 1996, dopo il numero "958" e prima del punto, sono aggiunte le parole "e successive modificazioni ed integrazioni". Al medesimo articolo è aggiunto il seguente comma: "5. Ai dirigenti pubblici chiamati in servizio per le forze di completamento, ai fini del trattamento economico, si applica quanto previsto dagli artt. 25 e 28 del d.lgs. 8 maggio 2001, n. 215."
- **Il comma 5 dell'art. 68 del CCNL 5 dicembre 1996, come indicato nell'allegato n. 3, è integrato con le seguenti voci retributive:**
 - **indennità di esclusività ove spettante ai sensi dell'art. 15 del CCNL 8 giugno 2000;**
 - **indennità di struttura complessa, ove in godimento all'atto del distacco;**
 - **quote di retribuzione di risultato da definire in contrattazione integrativa.**
- 6. Nel comma 11 dell'art. 13 del CCNL 8 giugno 2000, dopo la parola "assenso" e prima del punto, sono inserite le seguenti parole che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni".
- 7. Nel comma 6 dell'art. 28 del CCNL 8 giugno 2000, dopo il primo periodo è inserita la seguente frase: "Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale."
- 8. **Ad integrazione dell'art. 24 comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, qualora l'azienda o ente non possa mettere a disposizione del dirigente il proprio automezzo in occasione di trasferte o per adempimenti fuori dell'ufficio, il rimborso delle spese potrà avvenire secondo le tariffe ACI. La differenza rispetto agli attuali costi di bilancio, previa contrattazione con i soggetti dell'art. 10 del CCNL dell'8 giugno 2000, sarà finanziata dal fondo per le condizioni di lavoro di cui all'art. 50 del presente contratto a condizione che ne abbia la necessaria capienza.**
- 9. Con riguardo agli art. 28 e 29 del CCNL 8 giugno 2000, ed a titolo di interpretazione autentica le parti confermano che la durata degli incarichi non può essere inferiore a quella contrattualmente stabilita rispettivamente dai commi 10 e 3 delle medesime norme. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con la procedura dell'art. 30. Pertanto in tal modo va intesa la dizione "o per periodo più breve" contenuta nell'art. 29, comma 3. L'incarico – anche se non ne sia scaduta la durata - cessa altresì automaticamente al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del d.lgs. 503 del 1992 e successive modificazioni.
- 10. Per la vigenza del presente contratto è confermata la clausola contenuta nel comma 4, primo alinea, penultimo periodo, dell'art. 29 del CCNL 8 giugno 2000 alle seguenti condizioni:
 - che le aziende ed enti abbiano formulato in via preventiva i criteri previsti nel medesimo comma 4;
 - che siano state valutate eventuali domande di mobilità di dirigenti da altre aziende o enti, in possesso dei requisiti richiesti, con esperienza almeno quinquennale nella qualifica dirigenziale;
 - che il dirigente abbia almeno tre anni di anzianità nella qualifica dirigenziale ed abbia superato positivamente la verifica anticipata da parte del Collegio tecnico di cui all'art. 26;
 - che prima del conferimento dell'incarico abbia conseguito idoneo attestato in corso di formazione manageriale la cui durata e caratteristiche siano state individuate dall'azienda o ente.
- 11. **A titolo di interpretazione autentica dell'art. 53 del CCNL 5 dicembre 1996 e dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000, con riguardo alle modalità di composizione della retribuzione di posizione complessiva di ciascun dirigente, le parti precisano che essa è definita in azienda sulla base della graduazione delle funzioni. La retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle citate disposizioni (e stabilita dalle disposizioni dei CCNL**

succedutisi nel tempo), è corrisposta, quindi, quale anticipazione di detta retribuzione e, pertanto, è assorbita nel valore economico complessivo successivamente attribuito all'incarico in base alla graduazione delle funzioni, nel rispetto della disponibilità dell'apposito fondo. Ne deriva che alla retribuzione minima contrattuale si aggiunge la somma mancante al valore complessivo dell'incarico stabilito in azienda con l'unica garanzia che il valore dell'incarico, in ogni caso, non può essere inferiore al minimo contrattuale già percepito. Si rinvia, per chiarezza, all'esempio dell'allegato n. 4.

12. Ai fini di una corretta applicazione dell'art. 40, comma 8 del CCNL 8 giugno 2000, relativo all'attribuzione ai dirigenti di un incarico diverso a seguito dei processi di ristrutturazione delle aziende ed enti, le parti ritengono opportuno richiamare le procedure previste dai vigenti contratti collettivi prima di modificare l'incarico:
 - obbligo della consultazione delle componenti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo vigenti ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera C) prima della ridefinizione delle dotazioni organiche mediante l'atto aziendale;
 - verifica in contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, commi 2, lettera F e 3, delle implicazioni del processo di riorganizzazione sulla posizione di lavoro dei dirigenti ed, in particolare, sugli incarichi loro conferiti, al fine di rinvenire, nell'ambito degli strumenti contrattuali, soluzioni di giusto equilibrio che tengano conto della valutazione riportata;
 - applicazione dell'art. 30, comma 1, del CCNL 5 dicembre 1996, ove ne ricorrano le condizioni ed i requisiti, per evitare situazioni di esubero in generale o di perdita dell'incarico da parte dei dirigenti anche di struttura complessa. A tal fine la parola "ultima" del periodo finale del comma 1 della citata disposizione è abrogata;
 - applicazione del citato art. 30 o dell'art. 17 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 per i dirigenti in eccedenza tenuto conto dell'art. 9, comma 1 lettera h) del presente contratto.
13. Ad integrazione dell'art. 40, comma 10 del CCNL 8 giugno 2000 e con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto si precisa che il valore minimo delle fasce di incarico coincide con la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle tavole di cui agli art. 44 e 45, in relazione alle tipologie degli incarichi e rapporto di lavoro ivi indicati.
14. Le parti concordano che l'anzianità complessiva con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato prevista dall'art. 12, comma 3, lettera b) del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio, deve essere stata maturata senza soluzione di continuità quali dirigenti presso le aziende ed enti del comparto.
15. Il comma 8, lettera b) dell'art. 10 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, è così sostituito:
 - " - tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto. L'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del D.lgs. 165 del 2001 per attuare la mobilità pubblico – privato si applica esclusivamente nei casi in cui l'incarico sia conferito da Organismi pubblici o privati della Unione Europea o da ospedali pubblici dei paesi dell'Unione stessa o da Organismi internazionali. L'incarico già conferito al dirigente dall'azienda o ente che concede l'aspettativa è sospeso per la durata dell'aspettativa e prosegue al suo rientro a completamento del periodo mancante sino alla valutazione. Durante l'assenza, in rapporto alla durata dell'aspettativa, si applica l'art. 18 comma 1 o 5 del CCNL 8 giugno 2000."
16. La disciplina dell'art. 9 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 è estesa anche ai casi di donazione di organo tra vivi.
17. All'art. 20 del CCNL 10 febbraio 2004, sono apportate le seguenti integrazioni e modifiche:
 - al comma 3 prima del punto e dopo la parola in godimento sono aggiunte le seguenti parole : "e, nei casi previsti, il trattamento di missione per un periodo non superiore a sei mesi";
 - al comma 5, prima del punto e dopo la data "1996" sono aggiunte le seguenti parole: "e l'art. 21, commi da 6 a 8 del CCNL 8 giugno 2000".
18. Il termine del comma 2, dell'art. 28 del CCNL 10 febbraio 2004 dopo le parole "di regola entro il mese successivo" sono aggiunte le parole "tenuto conto delle ferie maturate e non fruito".
19. L'art. 42, comma 6 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 si applica anche ai profili di assistente sociale.

CAPO IV VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Art. 25 La verifica e valutazione dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.
2. Le aziende ed enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del D.lgs. 286 del 1999, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e, per l'applicazione dell'art. 26, comma 2, anche dell'attività professionale svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione di cui al presente capo - affidati al Collegio tecnico ed al nucleo di valutazione - si articolano e garantendo, in ogni caso, una seconda istanza di valutazione. A tal fine si rinvia, a titolo esemplificativo, all'allegato n. 5.
3. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico o, comunque, per le altre finalità indicate all'art. 26.
4. I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico effettuata dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti annualmente per le finalità previste dall'art. 26, comma 3, lettere a) e b) sono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'art. 26, comma 2.
5. Le aziende adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui al comma 2, tenuto conto dell'art. 9, comma 1, lett. e). Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000.
6. Le procedure di valutazione del comma 4 devono essere improntate ai seguenti principi:
 - a) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
 - b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
 - c) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi;
7. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alle singole professionalità (che, per la dirigenza del ruolo sanitario, riguardano anche l'area e disciplina di appartenenza) ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli artt. 27 e 28, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 5.
8. Il presente articolo sostituisce l'art. 32 del CCNL 8 giugno 2000.

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

1. **Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:**
 - a) **il Collegio tecnico;**
 - b) **il Nucleo di valutazione;**
2. Il Collegio tecnico procede alla verifica e valutazione:
 - a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;

- b) di tutti i dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
 - c) dei dirigenti biologi, fisici, chimici, psicologi e farmacisti con esperienza ultraquinquennale in relazione all' indennità di esclusività.
3. **Il Nucleo di valutazione** procede alla verifica e valutazione annuale:
- a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa ed anche di struttura semplice;**
 - b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.**
4. L'organismo di cui al comma 3 opera sino alla eventuale applicazione da parte dell'azienda, dell'art. 10, comma 4 del d.lgs. n. 286 del 1999.
5. Il presente articolo sostituisce l'art. 31 del CCNL 8 giugno 2000.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

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

Art. 28

Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti

1. **La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:**
- a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale;
 - b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;**
 - c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all' orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;**
 - d) l'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
 - e) la capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
 - f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;
 - g) della capacità promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;**
 - h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, di docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;**
 - i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 *ter*, comma 2 del D.lgs. 502 del 1992, tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5;
 - j) del rispetto del codice di comportamento allegato n. 1 del presente contratto, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici ove previsti.
2. **L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico, produce i seguenti effetti:**
- a) per i dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico realizza la condizione per la con-**

ferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale economico o di struttura semplice;

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

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

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

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

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

In ogni caso la retribuzione di posizione minima dei punti 1) e 3), il cui valore è indicato per tutti nel tempo dalle tavole degli artt. da 37 a 40, dopo il 31 dicembre 2003 è rideterminata nella misura prevista agli artt. 44 e 45 ferma rimanendo la modalità di finanziamento stabilita dall'art. 8, comma 4 del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio;

c) per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta (art. 5, comma 5 CCNL 8 giugno 2000, Il biennio).

3. Il rinnovo, la conferma o il conferimento degli incarichi di cui al comma 2, lettere a) e b), primo alinea, avviene nel rispetto della durata prevista dagli art. 28 comma 10 e 29 comma 3 del CCNL 8 giugno 2000.
4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003

PARTE II

Trattamento Economico

TITOLO I

Trattamento Economico

CAPO I

Struttura della retribuzione

Art. 33

Struttura della retribuzione dei dirigenti

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti dei quattro ruoli si compone delle seguenti voci:

A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) indennità integrativa speciale, confermata nella misura attualmente percepita, salvo quanto disposto dall'art. 34;
- 3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 4) retribuzione di posizione minima contrattuale - di parte fissa e variabile - prevista dagli artt. da 37 a 40 in relazione al rapporto di lavoro in atto, sino al 30 dicembre 2003. Dal 31 dicembre 2003, retribuzione di posizione minima contrattuale unificata ai sensi degli artt. 44 e 45;
- 5) Assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;

B) TRATTAMENTO ACCESSORIO:

- 1) retribuzione di posizione - parte variabile aziendale - sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;
 - 2) indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000;
 - 3) retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996;
 - 4) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante;
 - 5) specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale (art. 39, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000);
2. Per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti l'indennità di esclusività costituisce un elemento distinto della retribuzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio.
 3. Ai dirigenti, ove spettante, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.
 4. Per le voci del trattamento economico – fondamentale ed accessorio - di competenza dei dirigenti dei quattro ruoli, compresi i rapporti ad esaurimento si rinvia all'allegato n. 6.

Art. 34**Indennità Integrativa Speciale**

1. A decorrere dall'1 gennaio 2003 cessa di essere corrisposta l'indennità integrativa speciale in godimento in quanto conglobata nello stipendio tabellare.

CAPO II**TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO E NON ESCLUSIVO NONCHE' DEGLI ALTRI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO E DEI RUOLI PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO****Art. 35****Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel biennio 2002 - 2003**

- 1 Dall'1 gennaio 2002 al 31 dicembre 2002, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, a rapporto esclusivo e non esclusivo, e degli altri dirigenti del ruolo sanitario e dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo dall'art. 35, del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, è incrementato di € 70,40 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è rideterminato in € 21.141,56.
- 2 Dal 1 gennaio 2003 lo stipendio tabellare di cui al comma 1 è incrementato:

- di ulteriori € 81,50 lordi mensili;
- dell'importo lordo mensile dell'indennità integrativa speciale in godimento, pari ad € 552,53, che dalla medesima data cessa di essere corrisposta.

Dalla stessa data lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è rideterminato in € 28.750,00.

3. Gli stipendi tabellari annui lordi di cui ai commi 1 e 2 sono corrisposti mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Art. 36 Indennità

1. L'indennità per incarico di direzione di struttura complessa prevista dall'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000 per i dirigenti dei quattro ruoli incaricati dal 31 luglio 1999, in base alle disponibilità dei fondi di cui all'art. 50 e 9 dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio, rimane fissata nelle misure che vanno da un minimo di € 6.837,89 ad un massimo di € 9.432,05.
2. L'indennità di esclusività dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti rimane fissata nelle seguenti misure:
 - Dirigente con incarico di struttura complessa € 16.523,52
 - Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico, ed esperienza professionale nel SSN superiore a 15 anni € 11.804,14
 - Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico, ed esperienza professionale nel SSN tra 5 e 15 anni € 5.072,12
 - Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a 5 € 1.497,73
3. Le indennità di cui ai commi precedenti sono annue, fisse e ricorrenti e sono corrisposte mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

CAPO III BIENNIO 2002 – 2003 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE DEI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO E NON ESCLUSIVO

Art. 37

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

1. Alla data del 31 dicembre 2001, per i dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, indicata nella tabella all. 1 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo al II biennio economico 1996 - 1997, tenuto conto degli artt. 3 e 4 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	fissa	Variabile	Totale
Dirigente incarico struttura complessa	14.263.000	8.141.000	22.404.000	7.366,22	4.204,47	11.570,69
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	12.428.000	7.037.000	19.465.000	6.418,52	3.634,30	10.052,82
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	10.919.000	4.880.000	15.799.000	5.639,19	2.520,30	8.159,49
Dirigente equiparato	6.450.000	9.349.000	15.799.000	3.331,14	4.828,35	8.159,49
Dirigente < 5 anni	2.000.000	4.194.000	6.194.000	1.032,91	2.166,02	3.198,93

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro			Incremento			
	Fissa	Variabile	Totale	parte fissa	fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa	7.366,22	4.204,47	11.570,69	1.248,37	8.614,59	4.204,47	12.819,06
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.418,52	3.634,30	10.052,82	470,40	6.888,92	3.634,30	10.523,22
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	5.639,19	2.520,30	8.159,49	275,62	5.914,81	2.520,30	8.435,11
Dirigente equiparato	3.331,14	4.828,35	8.159,49	275,62	3.606,76	4.828,35	8.435,11
Dirigente < 5 anni	1.032,91	2.166,02	3.198,93	316,80	1.349,71	2.166,02	3.515,73

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro			Incremento			
	Fissa	Variabile	Totale	parte fissa	fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa	8.614,59	4.204,47	12.819,06	2.029,77	10.644,36	4.204,47	14.848,83
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.888,92	3.634,30	10.523,22	754,80	7.643,72	3.634,30	11.278,02
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	5.914,81	2.520,30	8.435,11	440,39	6.355,20	2.520,30	8.875,50
Dirigente equiparato	3.606,76	4.828,35	8.435,11	440,39	4.047,15	4.828,35	8.875,50
Dirigente < 5 anni	1.349,71	2.166,02	3.515,73	508,80	1.858,51	2.166,02	4.024,53

4. Gli incrementi di cui alle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.

5. Il fondo dell' art. 49 e il corrispondente fondo dell'art. 52, alle date indicate dai commi 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.
6. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003 e, sino alla predetta data, resta disciplinata dall'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000.
7. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

CAPO V

NUOVI STIPENDI TABELLARI E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE DEI DIRIGENTI DEI QUATTRO RUOLI DAL 31 DICEMBRE 2003

Art. 41

Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto esclusivo. Conglobamenti

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della 13^a mensilità, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti del ruolo sanitario con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo è fissato in € 38.198,00 annui lordi.
2. A decorrere dal 31 dicembre 2003 per i dirigenti del comma 1 con anzianità di servizio pari o superiore ai cinque anni, nel trattamento economico del comma 1, sono conglobate e riassorbite le seguenti voci :
 - per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13^a mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'art. 35, comma 2, comprensivo per € 7.182,88, dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 41;
 - per € 5.578,82 (€ 6.043,73 comprensiva della 13^a mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua degli artt. 37 e 38 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 49;
 - per € 1.008,44 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 51.
3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto esclusivo ed anzianità di servizio inferiore a cinque anni, nel trattamento economico del comma 1 sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:
 - per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13^a mensilità), lo stipendio tabellare annuo di cui dell'art. 35, comma 2, comprensivo per € 7.182,88 dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 37;
 - per € 4.024,53 (€ 4.359,91 comprensiva della 13^a mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua dell'art. 37 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 49;
 - per € 1.008,44 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 51;
 - per € 1.190,75 le risorse della RIA (retribuzione individuale di anzianità) dei dirigenti cessati dal servizio che già dal 1 gennaio 1998 confluiscono nel fondo di cui all'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000, quale anticipazione dell'incremento della retribuzione di posizione di equiparazione attribuibile al raggiungimento del quinquennio ai sensi degli artt. 3 e 4 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio;

- per € 493,07 (comprensivi della tredicesima mensilità) le risorse economiche regionali dell'art. 53.
- 4. Ai fini dei conguagli derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 per la quota della retribuzione di posizione e di risultato conglobata nulla è dovuto al dirigente al quale rimane, per entrambe le voci solo la quota eccedente il conglobamento. Ove la retribuzione di risultato sia stata corrisposta in data successiva al 31 dicembre 2003, essa è anticipata a tale data e successivamente conguagliata ai sensi del presente comma.
- 5. Ai dirigenti assunti dal 31 dicembre 2003 è attribuito lo stipendio tabellare annuo lordo del comma 1.

Art. 44

**La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003.
Rideterminazione**

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, la retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 3 degli artt. 37, 39 e 40, dei dirigenti dei quattro ruoli, residua dopo l'applicazione degli artt. da 41 a 43, unificata nel valore indicato nell'ultima colonna delle seguenti tavole:

A) Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti del ruolo sanitario con rapporto di lavoro esclusivo

	Retribuzione di posizione in euro			Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003		
Dirigente incarico struttura complessa	10.644,36	4.204,47	14.848,83	5.578,82	9.270,01
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	7.643,72	3.634,30	11.278,02	5.578,82	5.699,20
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	6.355,20	2.520,30	8.875,50	5.578,82	3.296,58
Dirigente equiparato	4.047,15	4.828,35	8.875,50	5.578,82	3.296,58
Dirigente < 5 anni	1.858,51	2.166,02	4.024,53	4.024,53	0,00

BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

CAPO VIII

I FONDI AZIENDALI

Art. 49

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

1. I fondi previsti, rispettivamente, dagli artt. 50 e 8, commi 2 e 3 dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio, per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, sono confermati. Il loro ammontare è quello consolidato al 31.12.2001, comprensivo, in ragione di anno degli incrementi previsti a tale scadenza ivi compresi quelli disposti dall'art. 36 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

2. Sono di seguito indicati i commi tuttora vigenti dell'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000:
 - comma 2 lettera a) tenuto conto dell'art. 9 comma 1 lettera c) del presente contratto; lettere c), d), e). La lettera b) non è più applicabile in quanto compresa nel consolidamento del fondo;
 - comma 3, lettera a) tenuto conto dell'art. 9 comma 1 lettera c) del presente contratto; lettere b) e d). La lettera c) non è più applicabile in quanto compresa nel consolidamento del fondo;
 - commi 4, 5, 7 e 8;
 - il comma 6 è disapplicato in quanto ha esaurito i propri effetti.
3. Sono di seguito indicati i commi tuttora vigenti dell'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio:
 - comma 2, primo capoverso: lettera a) tenuto conto dell'art. 9 comma 1 lettera c) del presente contratto; lettera b), c) e d); secondo capoverso: lettera d); le lettere a), b) e c) non sono più applicabili in quanto comprese nel consolidamento del fondo o per aver esaurito gli effetti;
 - comma 3 primo capoverso: lettera a) tenuto conto dell'art. 9 comma 1 lettera c) del presente contratto; lettera b), c); secondo capoverso: le lettere a), b) non sono più applicabili in quanto comprese nel consolidamento del fondo; terzo capoverso.
4. A decorrere dall'1 gennaio 2002 e dal 1 gennaio 2003 i fondi sono integrati con le modalità previste dalle seguenti norme:
 - dall'art. 37 comma 4, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo;
 - dall'art. 38 comma 4, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo;
 - dall'art. 39 comma 4 per i dirigenti dei ruoli professionale e tecnico;
 - dall'art. 40 comma 4 per i dirigenti del ruolo amministrativo e delle professioni sanitarie (art. 41 CCNL 10 febbraio 2004);
 - dall'art. 46 comma 3.
5. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto dei conglobamenti disposti dall'art. 41 il fondo del comma 1 previsto per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo è decurtato - per ciascun dirigente - degli importi annui pro-capite della retribuzione di posizione previsti nei dei commi 2 e 3 dell'articolo medesimo. Analogamente si procede per il secondo fondo previsto per tutti gli altri dirigenti ai sensi dei commi 2 e 3 degli artt. 42 e 43. Dalla medesima data, inoltre, entrambi i fondi del comma 1 sono altresì decurtati degli importi della rispettiva RIA utilizzati per i dirigenti con meno di cinque anni di cui al comma 3 degli artt. 41, 42 e 43. Ove a tale data la RIA disponibile in ciascuna azienda nei predetti fondi non sia sufficiente, la decurtazione avverrà sulla medesima voce che si renderà disponibile nei successivi esercizi.
6. Dal 1 gennaio 2005, in caso di passaggio dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto dell'applicazione dell'art. 12 e dell'art. 45, rimangono accreditate al fondo di loro pertinenza per essere utilizzate prioritariamente per i fini del comma 3 in aggiunta alla RIA ove carente, ovvero, in caso di ulteriore avanzo a consuntivo, nel fondo della retribuzione di risultato. In caso di ritorno al rapporto esclusivo esse potranno essere nuovamente utilizzate per la retribuzione di posizione ai sensi dell'art. 54, comma 2.

Art. 50

Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

1. Nulla è innovato per quanto attiene il fondo previsto dagli artt. 51 e 9, comma 1 dei CCNL, dell'8 giugno 2000, I e II biennio, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per le modalità del suo utilizzo, con particolare riguardo alle relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2001.
2. Sono, pertanto, confermati, in particolare, i commi 2, 3 e 4 dell'art. 51 di cui al comma 1.
3. Con valenza per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, il fondo del comma 1, a decorrere dal 1 gennaio 2003, è incrementato complessivamente di € 10,41 mensili per dodici mesi al netto degli oneri riflessi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2001. Il predetto importo è utilizzato come segue:

- a) € 0,93 mensili (art. 47 del presente contratto);
- b) € 9,48 mensili da destinare, all'interno del fondo per le condizioni di lavoro, alla quota parte prevista per il compenso del lavoro straordinario. Tale ultimo incremento è temporaneamente destinato a detto fondo sino alla stipulazione del CCNL relativo al II biennio economico 2004 – 2005 che ne stabilirà l'utilizzazione definitiva anche al fine di una diversa remunerazione dei servizi di guardia in attuazione dell'art. 16, comma 5.**
4. Gli incrementi di cui al comma 3 sono finanziati con le risorse economiche regionali indicate nell'art. 53, tenuto conto della flessibilità di utilizzo del fondo richiamata nel comma 1.
 5. A decorrere dal 1° gennaio 2003 la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15%, è fissata in € 19,13. In caso di lavoro notturno o festivo, la tariffa, maggiorata del 30%, è pari ad € 21,60 ed, in caso di lavoro notturno festivo, maggiorata del 50%, è pari ad € 24,96. Le predette tariffe rimangono invariate sino all'entrata in vigore del CCNL relativo al II biennio economico 2004-2005.

Art. 51

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

1. L'art. 52, commi 1 e 2 e l'art. 9 comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000 previsto per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti dei quattro ruoli sono confermati. L'ammontare dei fondi ivi indicati sono quelli consolidati al 31.12.2001.
2. Dell'art. 52 citato sono altresì confermati:
 - i commi 4, 5, 6 e 8;
 - il comma 7 avendo prodotto i propri effetti nel II biennio economico è disapplicato.
3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto del conglobamento disposto dagli artt. 41, 42 e 43, il fondo è decurtato degli importi annui pro-capite della retribuzione di risultato utilizzata per ciascun dirigente dei quattro ruoli indicati nei medesimi articoli, commi 2 e 3 terzo alinea.
4. In caso di passaggio dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto della totale decurtazione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 12, comma 2, rimangono accreditate al fondo stesso.

Rappresentarsi e riconoscere il valore del lavoro degli psicologi nelle aziende sanitarie

MANUELA COLOMBARI

L'AUPI Emilia-Romagna, nel corso degli ultimi tre anni, ha cercato di affiancare alla sua attività ordinaria più strettamente sindacale un'altra di tipo "culturale" mirante a costruire uno spazio di riflessione sul lavoro della categoria professionale all'interno delle ASL, tenendo conto del fatto che l'attuale contesto di lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni è sempre più complesso e turbolento; tale riflessione ha avuto come perno centrale l'interrogativo su come rappresentarsi e rappresentare, al fine di far riconoscere, il valore del lavoro degli psicologi all'interno dei vari Servizi delle ASL. Per iniziare questo percorso abbiamo individuato alcune piste da affrontare con il dott. Achille Orsenigo dello Studio APS di Milano.

Nel 2002 abbiamo organizzato un primo seminario regionale, condotto dal dott. Orsenigo, sui problemi legati alla legittimazione sociale dell'identità professionale, sul riconoscimento di quest'ultima da parte delle organizzazioni lavorative e sull'opportunità di puntare nella nostra Regione alla costituzione di Unità Operative di Psicologia per raggiungere questo obiettivo.

Nel 2004 un più ristretto gruppo, che aveva partecipato all'iniziativa precedente, ha continuato la riflessione con il dott. Orsenigo sul "valore" di ciò che viene **prodotto** dallo psicologo; tale valorizzazione tende solitamente ad essere collegata a ciò che si **fa**, mentre sembra più utile al nostro ragionamento collegarla a ciò che viene **prodotto**. Ciò che viene **prodotto** è ben diverso da ciò che si **fa** (fare = prestazioni). Un esempio può servire ad illustrare meglio questa differenza; un falegname **fa** buchi con il trapano, avvita, taglia, incolla, vernicia, ma queste azioni sono ciò che lui **fa** e **non** ciò che **produce** che sono invece tavoli, sedie ecc. È del tutto evidente che per un cliente non competente nel settore specifico è più facile capire il **valore** del lavoro del falegname se gli viene spiegato qual è il **prodotto** finale e non quali sono le sequenze di **azioni** messe in atto per ottenere quel prodotto. Un prodotto così definito può, però, essere facilmente identificabile per quanto riguarda professioni che producono oggetti, mentre è ben più difficile da individuare per altre pro-

fessioni, quali quella di psicologo, in quanto il **prodotto** di queste ultime è un **servizio**, qualcosa di non tangibile ed, inoltre – spesso nella realtà delle ASL – costituisce solo *parte* di un processo lavorativo molto più complesso.

Quest'approccio, e questo modo di vedere il **prodotto**, rappresentano anche un modo di uscire dall'autocentratura – che tende, talvolta, a caratterizzarci come professionisti – ed orientarsi al cliente domandandosi cosa "porta a casa" un cliente interno (Direttore di Dipartimento, Ufficio Controllo Gestione) o esterno (paziente) come risultato del nostro lavoro.

Per molte altre professioni (medici, ingegneri, avvocati ecc.) esiste una sedimentazione sociale della loro utilità che si è realizzata nel corso di secoli – per cui tutti sanno bene cosa produce e a cosa serve quel professionista – mentre sulla nostra professione grava la "giovane età" della categoria, dato storico imm modificabile, e la conseguente debolezza della sua rappresentazione sociale negli interlocutori, probabilmente rafforzata sia dalla scarsa propensione degli psicologi a considerare l'importanza determinante del contesto sociale, sia dal tentativo della categoria di restringere il proprio campo di attività solo ad alcune fra le proprie attività possibili, ritenute più caratterizzanti e gratificanti, quali la psicoterapia. Domandarsi, allora, qual è il "valore aggiunto" del nostro lavoro, cioè il valore prodotto al netto dei costi, equivale a metterlo a fuoco per poterlo poi rappresentare agli altri.

Nell'ambito di questa iniziativa ci siamo domandati quale fosse l'idea reale che altri testimoni privilegiati avevano della nostra figura professionale e del suo valore. Abbiamo pensato, quindi, di effettuare alcune interviste a persone, di profili diversi, che sono a contatto con noi.

Ritengo utile riportare alcune delle interviste più significative per stimolare il pensiero sulla necessità di coniugare le caratteristiche del contesto con le nostre potenzialità di intervenire positivamente su di esso. Le interviste, di cui verrà qui riportata un'estrema sintesi, sono quelle con uno dei Coordinatori regionali dell'Area della salute mentale, un Direttore Amministrativo di Azienda Sanitaria, un Direttore di Dipartimento di Salute Mentale, (dipartimento cui afferiscono

la maggior parte degli psicologi della nostra regione), un Direttore di Distretto, un Responsabile del Servizio Controllo di Gestione, un Responsabile del Servizio Sociale, un Dirigente scolastico e uno dei pazienti. Nel corso di queste interviste, a tutti è stato chiesto: come viene visto il lavoro dello psicologo, qual è l'oggetto della sua attività, quali sono i problemi che affronta e in che modo, qual è la differenza tra il lavoro dello psicologo e quello di altri specialisti (es.: psichiatra), qual è il valore aggiunto del suo lavoro. C'era anche una domanda "provocatoria" con cui si chiedeva di distinguere l'operato dello psicologo da quello di altri soggetti (es.: sacerdote, astrologo), ipotizzando che l'attività dello psicologo fosse spesso vista, da parte di altri interlocutori esterni alla professione, come un generico sostegno morale effettuato tramite "chiacchiere" o metodi non ben definiti ed avvolti in un alone di mistero.

Prima di descrivere alcune delle interviste, è utile anticipare un dato complessivo, che è emerso in tutte: a livello sociale, sembra esserci un continuum nella comprensione del lavoro dello psicologo, dall'estremo, rappresentato soprattutto fra quelli che sono alcuni fra gli interlocutori privilegiati all'interno delle ASL, in cui non vi è una chiara rappresentazione di esso, all'estremo opposto, in cui tale comprensione è chiara. Infatti, quasi nessuno degli intervistati istituzionali (i "gestori degli psicologi") riesce a dire in cosa consiste effettivamente il lavoro dello psicologo e lo confonde con lo psichiatra, l'educatore, il logopedista ecc, arrivando perfino a scusarsi quando, pressato dalle domande, si rende conto di non saper articolare una risposta per definire cosa lo psicologo faccia. A causa di questa mancanza di conoscenza, tali persone utilizzano un meccanismo generalizzante stereotipo, basando sulla propria esperienza personale giudizi e conoscenze sugli psicologi: legano, cioè, le loro valutazioni ad uno specifico professionista con cui sono entrati in contatto e poi tendono a generalizzare la rappresentazione che si sono creati – sia essa positiva o negativa – all'intera categoria. Al contrario, la rappresentazione dell'utilità del lavoro dello psicologo sembra abbastanza chiara in chi con esso ha avuto a che fare quale paziente, familiare di paziente o collega (assistente sociale nel caso specifico).

La **Referente/Coordinatrice per la Regione Emilia Romagna dell'area "Salute Mentale e Assistenza**

nelle Carceri" (medico pediatra) ritiene che lo psicologo abbia un ruolo molto "importante", ma sempre subordinato al ruolo medico, che in ambito sanitario deve avere comunque la responsabilità ultima sul singolo caso. La funzione specifica dello psicologo dovrebbe essere quella di fornire supporto umano, affettivo ed emotivo alle persone, differenziandosi da quanto faceva una volta il sacerdote in quanto il supporto psicologico viene basato su precise tecniche (il sacerdote, per converso, faceva ciò sulla base di esperienza umana). Dovrebbe essere anche quella di aiutare la persona a sviluppare le proprie potenzialità ed a trovare un senso alla propria vita, visto che alla base di molte patologie vi è la difficoltà a dare senso alla propria vita, ma l'intervistata non è sicura che medici e psicologi siano in grado di affrontare questo aspetto. La **Direttrice Amministrativa** (laureata in economia e commercio) inizia affermando che dirà quello che pensa anche se ciò dovesse risultare sgradevole; né lei, né nessuna delle persone conosciute, andrebbe mai da uno psicologo in caso di sofferenza o problemi, ma piuttosto da uno psichiatra. Quest'ultimo non solo può dare farmaci, se ritenuti necessari, semplificando quindi le cose e accelerando la guarigione, ma ha anche conoscenze scientifiche e concrete sul cervello e sul suo funzionamento; queste competenze mancano allo psicologo, che quindi fa soltanto chiacchiere e non produce fatti (farmaci, ricette, esami strumentali). Non si capisce bene cosa faccia, quindi neanche a cosa possa servire, oppure, nella migliore delle ipotesi, forse può essere utile se uno ha molto tempo a disposizione e la possibilità di aspettare parecchio prima di stare meglio, ma questo si verifica raramente perché solitamente le persone hanno fretta di stare meglio e di continuare a vivere. Questo è, secondo lei, il motivo per il quale nell'ASL lo psicologo non ha alcun ruolo di rilievo.

Il **Responsabile del Controllo Gestione** (laureato in economia e commercio) afferma di non credere, personalmente, all'utilità di questa figura professionale, anzi ritiene che in molti casi facciano più male che bene; comunque ha sentito altre persone esterne all'ASL parlare bene di alcuni psicologi e quindi pensa che la cittadinanza sia, tutto sommato, abbastanza contenta del servizio offerto (N.B.: in realtà, sta confondendo il ruolo e la funzione dello psicologo con il Servizio in cui lavora, Neuropsichiatria Infantile). Il problema di base, per lui, è che è impossibile capire, dal punto di vista econo-

mico, il corretto consuntivo di gestione o, in altre parole, cosa cambia con la presenza/assenza degli psicologi. Quando c'è stato bisogno di definire delle prestazioni psicologiche ed il relativo tempario, gli psicologi (qui la confusione tra psicologo e Servizio in cui opera non c'è più, trattandosi di un'esperienza molto specifica, che ha riguardato solo gli psicologi) hanno partecipato con disponibilità ad elaborare qualcosa di concreto che permettesse almeno di rendicontare le prestazioni, rendendole confrontabili. Aggiunge, poi, che non tutti gli psicologi hanno avuto questa disponibilità e che il settore specifico in cui lavora l'intervistatore è stato il migliore in questa occasione ed è anche quello meno bistrattato a livello aziendale.

Il **Responsabile di Distretto Sanitario** (medico) spiega che stiamo attraversando una fase che, dal punto di vista sanitario, è caratterizzata dai temi della limitatezza delle risorse economiche disponibili e della necessità di avere un riscontro oggettivo del prodotto che corrisponde alle risorse impegnate. Per le professioni che sono relative ad ambiti difficilmente misurabili, quali la psicologia, è arduo avere indicatori chiari che dicano qual è l'*end point* finale, cioè il recupero di salute che un intervento psicologico può produrre. A ciò si aggiunge il fatto che la concezione organicistica della medicina tende ad oggettivare cose concrete, senza tenere conto che il problema della salute mentale è "drammatico" dal punto di vista epidemiologico ed assume oggi una rilevanza/impatto sociale enorme; come conseguenza di questa sopravvalutazione dei problemi del corpo contro quelli della mente c'è una forte sproporzione tra quello che è investito, al momento, in termini di risorse complessive, tra i problemi del primo e quelli della seconda. Lo psicologo produce benessere relazionale in un contesto in rapidissima evoluzione che mette a dura prova le famiglie e gli individui perché è necessario trovare adattamenti a situazioni sempre nuove; fino a non molto tempo fa, invece, c'erano risposte conosciute, abbastanza stabili, che venivano sostenute nel contesto familiare, ai problemi della vita come le malattie prolungate ed invalidanti ecc. A questo tipo di problemi non si possono dare risposte medicalizzanti e, quindi, distribuire pillole in modo massivo alla popolazione perché questo non modifica realmente la relazione del singolo con gli altri; questo potrà essere utile in una piccola parte dei casi, ma nella grandissima maggioranza di essi è necessaria una focalizzazione sulla

relazione, cioè aiutare le persone a trovare un nuovo equilibrio in una situazione profondamente modificata. Lo specifico punto di forza dello psicologo è che ragiona non tanto sull'aspetto endogeno, ma su quello esogeno, cioè sulla relazione, mentre la tentazione dello psichiatra è di ricondurre una sofferenza, che in realtà è principalmente un prodotto sociale, ad un *locus minoris resistentia* individuale. Lo psicologo, quindi, ha davanti a sé un futuro radioso ma è chiaro che deve fare uno sforzo per individuare strade che lo portino a materializzare i risultati, indicatori di esito, che si avvicinino ai volumi di efficacia finale, cercare il modo per valutare/misurare quanto benessere generale è stato prodotto; questo sarebbe un processo intelligente da affrontare perché così facendo si valorizza la professione. L'intervistato è, però, consapevole del fatto che il suo pensiero non è rappresentativo dell'opinione comune nelle organizzazioni sanitarie, ma si colloca all'estremo della coda di una curva gaussiana: di solito dentro le ASL – dice – si pensa che uno psicologo non solo è inutile, ma spesso anche dannoso.

Responsabile del Dipartimento di Salute Mentale (psichiatra, donna) – Riconosce che gli psichiatri hanno una preparazione che si basa sullo studio di ossa e muscoli e nella specializzazione in Psichiatria arrivano fino al 4° anno studiando la biochimica del cervello, mentre non hanno ancora imparato come condurre un colloquio; sanno, cioè, pensare soltanto all'azione delle molecole. Lo psicologo, invece, sa come funzionano le relazioni e la mente e dà valore aggiunto ai Servizi psichiatrici in quanto, con le sue competenze, evita la deriva farmacologica degli psichiatri. In fin dei conti, però, uno psichiatra psicoanalista è come uno psicologo: capisce l'uomo, mentre gli altri psichiatri capiscono le molecole. Gli psichiatri hanno più potere in tutti i Servizi, non solo in quanto medici, ma anche perché strettamente legati al potere economico delle case farmaceutiche.

Responsabile del Servizio Sociale (assistente sociale con esperienza di lavoro nei Servizi a fianco di psicologi) – Gli psichiatri ed i neuropsichiatri infantili hanno una funzione utile soltanto per quello che riguarda i casi organici, peraltro pochi; per tutti gli altri non si riesce a capire bene come possano aiutare le persone in difficoltà o collaborare positivamente con il Servizio Sociale. Gli psicologi, invece, hanno la capacità di mettere in relazione le informazioni, i fatti della vita, le persone ed il contesto di vita del paziente per com-

prendere cosa stia realmente capitando; quindi, a partire da ciò, hanno la capacità di elaborare progetti di intervento utili alla persona considerata nella sua totalità e di andare al di là del sintomo per arrivare ad una modificazione, piccola o grande, della vita del paziente, aiutandolo a raggiungere una situazione di maggiore benessere psicofisico. Oltre ad aiutare le persone ad affrontare i loro problemi hanno una funzione molto utile anche per il Servizio Sociale, in quanto evitano gli interventi che si configurano nel fare compulsivamente qualcosa, qualunque essa sia, pur di intervenire, ed aiutano, quindi, a costruire interventi mirati al bisogno reale e non a quello apparente. Il problema che talvolta si incontra è che tendono a peccare di troppo tecnicismo e determinismo.

La **Dirigente scolastica** (direttrice didattica di scuola elementare) percepisce che sia i bambini con le rispettive famiglie, sia la scuola come organizzazione, sono aiutati dalla presenza di Servizi, nei quali è comunque difficile distinguere il ruolo specifico, tra logopedista, educatore professionale, neuropsichiatra infantile e psicologo. L'importante è che il Servizio nel suo complesso sia presente ed aiuti le insegnanti ad affrontare i problemi dei ragazzi, non solo quelli con handicap accertato secondo la L. 104/92, ma anche quelli con altri problemi significativi che rendono difficoltoso l'inserimento scolastico ed anche l'apprendimento. La cosa rilevante è che il Servizio esista e funzioni, mentre le singole figure professionali che lo compongono possono anche rimanere sfumate come contorni e specificità.

La **madre di un bambino** (seguito per alcuni anni all'interno di un Servizio di Neuropsichiatria Infantile con terapie – non psicoterapia – unite ad un lavoro di sostegno ai genitori) – scelta apposta come caso da intervistare in quanto emblematica di una situazione seguita a livello multiprofessionale in cui il ruolo dello psicologo era più facilmente confondibile con quello degli altri colleghi, i quali erano, inoltre, intervenuti con maggiore frequenza – ricontattata a distanza di alcuni anni, afferma che per lei il ruolo che lo psicologo ha avuto è chiaro: quello di formarsi idee su come va un bambino, impostare il lavoro degli altri collaboratori (logopedista, psicomotricista ecc), tirare le fila del lavoro dell'équipe, controllare l'evoluzione della situazione. Una funzione, quindi, fondamentale, nonostante il fatto che la maggior parte del lavoro con il bambino sia stato condotto da altri professionisti importantissimi per il bambino, ma che lei ha vissuto tal-

volta come incerti, presi dagli stessi suoi dubbi sull'evoluzione del figlio. Lo psicologo ha avuto la funzione di darle la speranza di poter vedere la fine del tunnel, rassicurarla sul fatto che la strada che aveva intrapreso produceva risultati, anche se faticosamente, di aiutare tutta la famiglia a fare cambiamenti nel loro modo di vivere, cambiamenti che continuano tuttora e di cui si ritiene soddisfatta.

Purtroppo, solo al termine di queste prime due tranches di lavoro con lo studio APS, e prima di scrivere questi appunti, mi sono casualmente imbattuta, su suggerimento di un collega, nei lavori sull'immagine dello psicologo, per alcuni versi simili, condotti dal prof. Carli e dallo Studio SPS, dapprima per conto dell'Ordine degli Psicologi del Lazio¹ e successivamente per conto dell'Ordine degli Psicologi della Toscana².

In questi due lavori si accendono i riflettori sull'immagine che la popolazione intervistata di queste due regioni (due campioni, di 1080 persone nel Lazio e di 500 persone in Toscana) si è costruita nel tempo dello psicologo e della psicologia con l'obiettivo di individuare aree di possibile sviluppo lavorativo professionale su cui investire per il futuro.

Orbene, parlare di *immagine* della psicologia nelle popolazioni è significativamente diverso dal riflettere sul *valore aggiunto* dal lavoro dello psicologo nelle ASL come percepito dai dirigenti delle stesse, ma alcuni elementi dei due approcci seguiti mi sono sembrati incontrarsi ed integrarsi e probabilmente, se si fossero “incontrati” *durante* il nostro lavoro, avrebbero potuto produrre una maggiore ampiezza dell'analisi; purtroppo, l'intreccio degli elementi di similitudine ha ancora una forma molto magmatica per cui non mi è possibile dare loro la forma di pensieri comunicabili.

Le mie personali considerazioni a conclusione di questo lavoro, che possono tradursi in passi per una politica di sviluppo professionale dello psicologo, si possono così sinteticamente riassumere:

¹ Carli, R., Salvatore, S.; L'immagine della psicologia. Una ricerca sulla popolazione del Lazio; ed. Kappa, Roma, 2001.

² Carli, R., Paniccia, R. M., Salvatore, S.; L'immagine dello psicologo in Toscana. Lo psicologo nella cultura della regione Toscana. Ricerca condotta da SPS - Studio di Psicosociologia per conto dell'Ordine degli Psicologi della Toscana; suppl. a Psicologia Toscana, aprile 2004.

1. innanzitutto, uno sforzo da parte di tutti i colleghi che lavorano a livello clinico nelle ASL per investire energie nel tentativo di dedicare una parte del tempo-lavoro ad applicare nella *quotidianità* la *valutazione di esito* degli interventi psicologici, al fine di rendere più visibile e trasparente a tutta la nostra committenza *l'effetto* di ciò che facciamo; ciò permetterebbe di superare il semplice rendicontare le azioni svolte (prestazioni) e aiuterebbe a tradurre la soddisfazione dei nostri pazienti (che siamo tutti convinti che sia reale) in qualcosa di percepibile da parte della Direzione Strategica, senza lasciarla, invece, chiusa nel rapporto con colui che ha usufruito del nostro lavoro.
2. In secondo luogo, investire energie nel tentativo di individuare meglio i **prodotti** del lavoro psicologico in modo orientato al cliente e *più comprensibile da parte dei nostri interlocutori istituzionali*, senza appiattirsi sulla definizione prodotto = prestazione (o somma di prestazioni, anche complesse), considerando tale definizione solo transitoria, necessaria, forse, ma non sufficiente.
3. Da ultimo, un investimento di energie che può essere fatto, a livello nazionale, da un piccolo gruppo di colleghi con competenze specifiche, nel tentativo di trovare **indicatori di salute, e di costo economico**, a partire dall'analisi degli *end point* finali del nostro lavoro, come suggerito dal Direttore di Distretto intervistato. In fin dei conti, qualcosa di simile al lavoro fatto da R. Maynard nel libro *Kids having Kids*, in cui analizza il costo *complessivo* per lo Stato (non solo per la Sanità) delle gravidanze delle minorenni per verificare quali interventi convenga mettere in campo considerando anche la prospettiva del costo dell'intervento.

MOBILITÀ TRA REGIONI

Patrizia Macchiarale - Psicologa - Psicoterapeuta - Dipendente di Ruolo ASL FG/1 con la qualifica di Dirigente Sanitario Psicologo - è disponibile a modalità di scambio con collega di Roma. Si prega contattarmi ai seguenti numeri: abit. 0882/221276 - cell. 328/5458712

Costruire un futuro per i giovani psicologi

PAOLO MICHIELIN

Entrare nella professione di psicologo è sempre stato lungo e difficile; la riuscita finale, in passato, era però ragionevolmente sicura.

Ora non è più così: la strada resta impervia e faticosa, ma l'esito è tutt'altro che scontato.

Per moltissimi giovani fare lo psicologo e vivere del proprio mestiere resterà un miraggio, a meno che l'intera comunità professionale non si muova subito per affrontare questa emergenza (superando l'immobilismo già denunciato da Mario Sellini nell'editoriale del primo numero di quest'anno: "Tutti sanno cosa sta accadendo. Nessuno muove un dito.").

Quindici o venti anni fa un laureato, prima di arrivare a svolgere la professione in modo stabile, riconosciuto, soddisfacente e con un reddito adeguato, doveva mettere in conto 3, 4 o 5 anni di tentativi in varie direzioni, di lavoro gratuito o sottopagato, di incertezze e frustrazioni... ma alla fine ce la faceva.

Quando, 12 anni fa, si è formato l'Ordine, gli psicologi professionalmente maturi (almeno 6 anni trascorsi dalla laurea) erano occupati nel 93% dei casi, in larga maggioranza svolgevano esclusivamente attività psicologiche (73%) e avevano un lavoro consolidato, sicuro e ben retribuito (75%); gli psicologi più giovani erano occupati nell'88% dei casi, svolgevano in maggioranza solo attività psicologiche (66%), ma avevano un lavoro più precario (solo nel 42% consolidato e stabile).

Negli ultimi anni, però, la situazione è rapidamente peggiorata e stiamo arrivando al punto di non ritorno.

Possiamo seguire questa evoluzione analizzando i risultati delle diverse indagini sulla condizione lavorativa dei laureati in psicologia e degli iscritti all'Ordine, svolte da ricercatori universitari (in particolare Favretto e Majer), dall'ISTAT, dal consorzio universitario Alma Laurea e dagli stessi Ordini regionali, a partire dal 1985 e fino al 2003, nonché i dati reddituali elaborati dall'ENPAP.

Senza esporre questo insieme eterogeneo e complesso di dati, cerchiamo di delineare le tendenze principali e di concentrarci sulla situazione odierna.

I laureati nel quadriennio 1991-95, interpellati a 3-4 anni di distanza dalla laurea dal gruppo di ricerca di Majer, affermava-

no nel 92% dei casi di aver trovato una qualche collocazione lavorativa, ma solo il 45% lavorava come psicologo, un altro 28% svolgeva attività psicologiche insieme ad altre attività, mentre il 19% aveva un impiego senza alcuna attinenza con la professione.

L'indagine svolta qualche anno dopo dall'Ordine del Veneto sui propri iscritti, metteva in luce un 13,4% di disoccupati, una percentuale superiore al 20% di persone che avevano un lavoro senza attinenza con la professione (come l'insegnante) e una quota vicina al 10% di pensionati.

Le indagini più recenti (Alma Laurea e ISTAT, compreso il rapporto pubblicato il 1° giugno 2005) rivelano un tasso di occupazione tra il 75 e l'80% a tre anni dalla laurea, che arriva all'85% a cinque anni dalla laurea.

Una parte consistente degli occupati, almeno un terzo, continua però il lavoro che svolgeva prima della laurea e che non ha generalmente alcuna attinenza con essa; nell'altra parte prevale il lavoro atipico, a tempo determinato (con un 11,5% senza contratto) e comunque a orario ridotto.

Relativamente alla soddisfazione per il lavoro trovato, i nostri laureati dopo il 2000 valutano in termini positivi l'acquisizione di professionalità, l'indipendenza e autonomia, il tempo libero a disposizione, mentre generalmente si dichiarano molto scontenti per le prospettive di carriera, per quelle di guadagno, per la stabilità e sicurezza, per la coerenza con gli studi fatti.

Teniamo conto che, non solo i laureati tradizionalmente "forti" come quelli in ingegneria, ma anche quelli in biologia, in scienze politiche... riferiscono un'elevata o una buona soddisfazione in tutte queste aree, eccetto eventualmente in quella del tempo libero a disposizione (!).

Il numero degli psicologi dipendenti del Servizio Sanitario Nazionale e delle strutture ad esso collegate è rimasto attestato nell'ultimo decennio sulle 5.700-5.900 unità, con l'ingresso solo di qualche centinaio di nuovi colleghi, attribuibile principalmente al passaggio alla dipendenza dei convenzionati.

Dei quasi 48.000 colleghi attualmente iscritti all'Ordine degli psicologi, meno della metà (22.120 a fine 2004) percepisce redditi da lavoro professionale, esercitato al di fuori del rappor-

to di dipendenza, ed è, quindi, iscritta anche alla cassa previdenziale; inoltre solo il 45% degli iscritti all'ENPAP dichiara redditi lordi superiori ai 10.000 euro all'anno e solo il 23% dichiara redditi superiori ai 20.000 euro.

Questo rapido peggioramento delle prospettive occupazionali è stato influenzato da molti fattori negativi, come il deludente sviluppo di alcuni settori (si pensi alla psicologia scolastica, a quella del traffico o alla sicurezza nei luoghi di lavoro), la mancata applicazione dei LEA per quanto riguarda la psicoterapia erogata dal servizio sanitario nazionale in modo diretto o attraverso professionisti accreditati, la mancata approvazione del nomenclatore-tariffario delle prestazioni, le difficoltà a difendere l'esclusività delle nostre prestazioni e a lottare contro l'esercizio abusivo, la stessa crisi economica che vive il nostro paese... ma ha avuto ed ha un'unica vera causa: la plethora psicologica.

Circa 12 anni fa, quando fu costituito l'Albo, gli iscritti in Italia erano circa 16.000, nel 1995 si era già passati a 23.000 e oggi siamo vicini ai 48.000: in poco più di un decennio il numero di psicologi è addirittura triplicato.

E già premono, per mandare queste cifre completamente fuori controllo, gli almeno 55.000 studenti delle classi di laurea triennale e specialistica in psicologia.

Molti di questi sono iscritti ai Corsi di laurea spuntati in Italia come funghi, da Bergamo a L'Aquila. Corsi che troppo spesso sono castelli di carte mancanti di aule, di docenti strutturati, di risorse, di spazi applicativi, di tradizione culturale e scientifica, ma che pretendono di formare un numero molto alto di studenti (l'Università di Chieti, ad esempio, ha più iscritti al primo anno di psicologia che non quella di Padova).

E allo spuntare come funghi dei corsi corrisponde un'impennata delle immatricolazioni, dalle 8.206 dell'anno accademico 2003-04 alle 12.186 di quest'anno, e uno scadimento della formazione, complice la riforma dell'ordinamento degli studi e l'introduzione delle lauree triennali (come lamenta Mario Sellini nell'editoriale del numero 1-2005, parlando di "laureati che sono solo nominalmente Psicologi che possono iscriversi all'Albo degli Psicologi, ma che in realtà non hanno ricevuto alcuna formazione specifica e propedeutica all'esercizio della professione").

Ricordo di aver scritto più volte su questo argomento quando ero Presidente Nazionale dell'Ordine, di aver pronosticato (smentito all'epoca da tanti, ma non dalla realtà attuale) un numero di 40.000 psicologi nei primi anni del 2000 e di aver

preso delle iniziative che sono state poi abbandonate e hanno, comunque, avuto un effetto minimo.

La plethora psicologica è un fenomeno che non ha attualmente alcun governo e che non può trovare risposta in un allargamento della domanda sociale di interventi, di attività e di prestazioni psicologiche, nello sviluppo di nuovi settori o in qualsiasi altra utile iniziativa dell'Ordine, del sindacato o delle associazioni scientifico-professionali: nessuna professione può reggere questi ritmi di crescita.

Uno dei problemi del nostro paese è che mancano gli ingegneri e gli infermieri, ma se il loro numero si triplicasse in un decennio condannerebbe ugualmente moltissimi alla disoccupazione o alla sottoccupazione.

La plethora, anzi, crea effetti distortivi e perversi sul mercato professionale: l'enorme disponibilità di tirocinanti, volontari... permette al pubblico e al privato di fornire prestazioni psicologiche, di avviare nuove attività psicologiche, di mantenere in piedi servizi... a costo zero, facendo venir meno la necessità di assumere psicologi e distruggendo spazi professionali riconosciuti e retribuiti.

La maggior parte dei laureati, per una genuina vocazione o per la necessità di acquisire le conoscenze applicative e le competenze che l'Università non ha dato o, soprattutto, per la mancanza di lavoro, intraprende la formazione privata in psicoterapia, allungando a 10 anni un percorso di studi che dà pochissime prospettive di lavoro e alimentando un mercato professionale, quello della formazione in psicoterapia, della supervisione e dell'analisi personale, ipertrofico, in larga parte artificiale e che presto potrebbe esplodere come una bolla.

Per usare le affermazioni di Franco Perazza dell'Ordine del Friuli, "forse ci siamo distratti, ma se qualcuno avesse voluto programmare il collasso della professione psicologica, non avrebbe potuto immaginare strategia più sottile ed efficace: in confronto i tanti attacchi che fino ad ora abbiamo subito dall'esterno su aspetti specifici del nostro operare sono nulla".

Senza considerare, poi, le frustrazioni e le sofferenze quotidiane, lo scoramento e la delusione dei tanti colleghi giovani, che hanno investito nella loro preparazione, che si sono impegnati per aprirsi degli spazi professionali e che non riescono più a vedere, nemmeno nel futuro, un lavoro dignitoso e una remunerazione che consenta loro di mantenersi.

Proprio il termine usato per definire l'unica causa delle attuali

pessime prospettive occupazionali ci può aiutare a trovare le soluzioni.

Poco più di 10 anni fa i medici si trovarono nella stessa situazione, la *pletora medica* appunto, causata da un incremento incontrollato del numero dei laureati e degli iscritti all'Ordine, in un paese che aveva già un numero altissimo di medici rispetto alla media europea, e che generava disoccupazione, frustrazione e sconforto dei giovani e causava perdita di prestigio e di peso sociale della professione.

E alla *pletora* reagirono con un ampio ventaglio di iniziative, coerenti, forti e insistenti.

Si iniziò con un'opera di informazione, capillare, veritiera e cruda, ai maturati che intendevano iscriversi a Medicina (dal volantinaggio alle inserzioni sui quotidiani nazionali), si continuò con una fortissima pressione dell'Ordine e dei sindacati nei confronti delle università e delle forze politiche per ottenere il numero chiuso, si arrivò alle manifestazioni di piazza di tutta la classe medica con in testa i disoccupati...

Iniziativa coronata da un pieno successo e di cui ora si vedono i risultati: medicina è tornata ad essere una delle lauree più "forti", che garantisce, dopo una specializzazione retribuita, un'occupazione praticamente sicura, i livelli più alti di soddisfazione e di reddito e gode di un prestigio che forse mai in passato aveva avuto.

Di questo miglioramento hanno beneficiato i giovani entrati all'Università con il numero chiuso, ma ancora di più gli attuali 35-40enni, che all'epoca erano in prima fila nei cortei.

Senza arrivare al numero chiuso, si può intraprendere lo stesso percorso per ottenere una drastica riduzione e una rigorosa programmazione numerica dell'accesso ai corsi di laurea in psicologia, misure che abbiano anche lo scopo di elevare lo standard medio della formazione universitaria.

In questo percorso l'AUPI, l'Ordine e la comunità professionale possono trovare ottimi alleati e beneficiare di alcune circostanze favorevoli.

Accanto a corsi di laurea che sembrano castelli di carta, esistono realtà universitarie che hanno tradizione, strutture, risorse, che offrono una formazione di buona qualità e che possono essere interessate ad (e trarre beneficio nel medio e lungo periodo da) una drastica riduzione dell'offerta formativa in Italia basata, appunto, sulla qualità e sull'efficacia, e alla chiusura o al ridimensionamento dei corsi nati dall'improvvisazione.

Dal prossimo anno, la stessa normativa ministeriale privilegerà nella valutazione e nell'assegnazione dei fondi non i corsi di laurea che hanno più studenti, ma quelli che formano meglio, nei tempi giusti e che danno più prospettive occupazionali.

Una parte delle scuole private di psicoterapia ha avviato un percorso di accreditamento all'eccellenza, che potrebbe portare ad una analoga riduzione dell'offerta formativa e al miglioramento della qualità e dell'efficacia, attraverso una selezione virtuosa all'interno di questo variegato campo.

Lo stesso movimento degli studenti, che si sta riorganizzando, può richiedere in modo puntuale il rispetto delle condizioni necessarie per una didattica efficace, cominciando dalle esercitazioni, previste per un terzo delle ore di corso e quasi mai effettivamente svolte.

Per ridare un futuro ai giovani colleghi e all'intera professione, dobbiamo, dunque, intraprendere un percorso complesso, irto di difficoltà e che potrà causare divisioni e conflitti nella nostra comunità (forti interessi costituiti si oppongono alla restrizione degli accessi), ma fare davvero politica professionale e sindacale significa avere lungimiranza e coraggio di scegliere.

Diversamente non avranno futuro né i giovani né la professione: l'Albo sarà costituito da un nucleo proporzionalmente sempre più ristretto di veri professionisti, mescolati con una *pletora* di cultori della psicologia che solo saltuariamente o marginalmente esercitano, e la *pletora*, a sua volta, si confonderà nell'ampio gruppo di italiani che si interessano e sanno di psicologia e ogni tanto pensano di "fare lo psicologo".

Il contratto: piccola storia ma non solo

STEFANO BIASIOLI

Presidente Nazionale CIMO-ASMD

La nuova proposta ARAN (datata 16/3) portava ad alcune aperture in tema di relazioni sindacali aziendali (gli effetti della valutazione di risultato passavano da concertazione a contrattazione) e soprattutto regionali, con aumento delle materie oggetto di confronto (ristrutturazione aziendale, esuberi di personale, standard dei volumi prestazionali, continuità assistenziale, libera professione di azienda, finalizzazione dell'attività istituzionale per la riduzione delle liste di attesa). Si definivano le tipologie del passaggio da rapporto esclusivo a non esclusivo; si definiva il destino del tempo definito (esaurimento od opzione) ma non si faceva alcun serio passo in tema di orario di lavoro, guardie, pronta disponibilità, ECM. Timide aperture, invece, su Comitato dei Garanti ("parere obbligatorio"), coperture assicurativa ("le ASL garantiscono... Nei limiti delle risorse già utilizzate"), valutazione dei dirigenti (maggiore ma incompleta distinzione tra nucleo di valutazione e collegio tecnico, con commistione tra due budget non conseguiti e recesso potenziale). Irrisolti, inoltre, gli aspetti economici del secondo biennio; il problema della % massima di Co. Co. Co.; gli aspetti critici della previdenza complementare e della finalizzazione dello 0,32% del Monte Salari, di provenienza regionale.

La situazione non si sbloccava nei due successivi incontri del 23/3 e del 24/3 che confermavano la persistenza di molti nodi critici: i contratti atipici, (nulla di più di una dichiarazione congiunta), la richiesta CIMO di riscrittura integrale degli articoli 4-5-6; l'eventuale inserimento dell'indennità di esclusività nella massa salariale ("No, è un problema di Finanziaria"); la rivalutazione dell' indennità di sostituzione primaria; l'orario di lavoro; la riscrittura degli articoli 16 e 17 del CCNL 8/6/00; le modalità di pagamento del lavoro usurante (guardie, rientro in pronta disponibilità) se effettuato oltre l'orario ordinario di lavoro.

E che dire del testo pericoloso sugli effetti professionali dei procedimenti penali (battaglia isolata della CIMO), sulle mancate garanzie sull'ECM (pagamento dell'ASL, crediti garantiti! "dichiarazione a verbale"), sull'utilizzo delle ferie prima del recupero dello straordinario, sul blocco alla mobilità per i soggetti "formati" con soldi aziendali, sugli effetti perversi della

valutazione negativa - puramente amministrativa- sul raggiungimento o meno del budget?

L'incontro del 30/3 era invece totalmente dedicato agli aspetti economici: ricostruzione del tabellare al 31/12/03, con equiparazione a quello dei ministeriali e conseguenti benefici pensionistici e previdenziali.

Inutile la battaglia della CIMO per ridurre od abolire le penalizzazioni degli extramoenisti (100% del risultato e 50% della posizione, parte variabile sia minima generale che aziendale con danno valutabile sui 10,000 euro complessivi/anno, come minimo) e sull'ulteriore penalizzazione del tempo definito (aumento del 56,3% a fronte di un orario di lavoro pari al 73,6% di quello del tempo pieno).

Grossa, infine, la battaglia per l'utilizzo dello 0,32% del Monte Salari, per la pretesa della ARAN di calcolare il valore economico dello straordinario solo su parte del nuovo tabellare e non sull'intero valore (tabellare + rateo 13/156).

Ovvie le motivazioni della Controparte. Un aumento eccessivo del valore orario avrebbe portato ad un rapido esaurimento del fondo di disagio, costringendo l'ASL a ricorrere maggiormente alla libera professione di azienda, con l'utilizzo di fondi di bilancio, estranei al Monte Salariale. Su questo punto, tutte le OO.SS. Mediche hanno mantenuto un atteggiamento rigido: l'attività più peculiare dei medici dipendenti, l'emergenza, va pagata in modo congruo, già nel biennio 2002-2003, per essere poi ulteriormente rivalutata nel secondo biennio. Unanime la convinzione di dover definire, a livello nazionale, un valore economico orario "minimo" "per la libera professione d'azienda (LPA), valutabile sui 60 euro/ora, qualunque sia l'attività svolta in LPA: dalle guardie all'ADI, all'attività dialitica aggiuntiva ad altri obiettivi aziendali, come la riduzione delle liste di attesa.

La gravosità delle attività di emergenza è testimoniata dai numeri ufficiali: 3.766 guardie e 15.690 pronte disponibilità, ogni giorno dell'anno. Un lavoro enorme, con responsabilità "uniche" e - da sempre - sottopagate. Vanamente, per numerosi incontri, le OO.SS. Mediche hanno cercato di convincere la Controparte che le richieste fatte nascevano dal dovere sinda-

cale ed istituzionale di esigere rispetto per l'attività medica, soprattutto per quella più usurante e pericolosa.

Prima dell'incontro del 13/4, i sindacalisti medici dovevano amaramente prendere atto che il nuovo testo complessivo della proposta ARAN (datato 12/4) era la dimostrazione di una grave sfiducia nei confronti dei medici dipendenti, su numerosi e qualificati punti della nostra vita professionale: a partire dagli effetti delle relazioni sindacali, per continuare col volume di attività istituzionale intra-orario di lavoro, per proseguire con l'emergenza, la LPA, l'ECM, la valutazione dei dirigenti, la responsabilità professionale. Ovvio la conseguente decisione di esplicitare all'ARAN questa insoddisfazione totale, ricordando nel contempo tutti i nodi normativi più volte ricordati in questo articolo: maggior chiarezza sui compiti dei dirigenti medici – tutti, identificazione della massa salariale, l'emergenza e la sua retribuzione, gli aspetti penali, il Comitato dei Garanti (cosa succede se non esprime il parere?), l'ECM (risorse e garanzie), il destino dei 15 giorni aggiuntivi di riposo legati al rischio radiologico, gli effetti professionali perversi in caso di duplice valutazione negativa sul budget.

La netta presa di posizione dei medici portava, nei fatti, ad uno stallo di 15 giorni nella trattativa, concluso da un incontro ristretto tra ARAN e capi delegazione, nella tarda mattinata di mercoledì 27/4. L'ARAN proponeva, verbalmente, alcune soluzioni: una dichiarazione congiunta sui contratti atipici, un testo modificato sul coordinamento regionale, un chiarimento sui rapporti tra LPA ed obiettivi di budget, un testo modificato sull'orario di lavoro dei direttori, l'utilizzo dello 0,32% del Monte Salari soprattutto per il pagamento dell'indennità di polizia giudiziaria e per l'avvio di una valorizzazione economica delle guardie sia intra che extraorario ma con sottostima del valore orario dello straordinario.

Del tutto ovvie le ulteriori perplessità di Zucchelli, Biasioli, Garraffo e C., con richiesta corale di utilizzo diversificato dei 21,5 milioni di euro, legati al famoso 0,32% del Monte Salari, da spendere prioritariamente per valorizzare (già a partire dal primo biennio) il disagio medico.

Non è possibile, qui, dettagliare le proposte mediche di quel giorno ma è fondamentale ricordare che la testardaggine e la pervicacia di Zucchelli e di Biasioli ha fatto sì che, quel 27/4, l'ARAN non consegnasse ai medici la proposta che aveva nel cassetto, perché consapevole della sua inadeguatezza economica e normativa, rispetto alle pervicaci richieste mediche. La

riunione si concludeva, così, con 2 promesse ARAN: a) l'invio di un nuovo testo sulla normativa (“senza gli elementi di remunerazione”) entro giovedì 5/5 e b) l'avvio di una “non stop” nei giorni 9-10-11 Maggio. Con l'ipotesi di una preintesa sul 1° biennio economico e sul quadriennio normativo, entro la metà di maggio (2005!).

Ma c'erano, secondo Voi, le premesse per questa parziale conclusione?

Comunque sia, il nuovo testo del 5/5, finalmente, conteneva alcune novità, più o meno significative. Le elenchiamo brevemente: a) la riscrittura parziale dell'Art. 4 (contrattazione collettiva integrativa), nella parte relativa alla distribuzione tra i fondi (Art. 4, lettera B, punto 3); b) i tempi del confronto locale in assenza di linee guida regionali (Art. 5,c.2: 120 giorni); c) i permessi aziendali (Art. 8, c.1); c) le linee regionali sulla valutazione dei dirigenti (Art. 9 comma1, punto e), alla luce della legislazione concorrente (Legge 3/2001); d) l'uso dei 30 minuti settimanali (fino ad un totale di 26 ore annue come massimo per ridurre le liste di attesa (Art. 14, comma 5); e) il rifiuto della eliminazione delle ultime 3 righe del comma 6 dello stesso articolo (che condiziona la LP d'azienda al rispetto degli obiettivi prestazionali assegnati; f) l'accordo tra “Primari” e Direttore Generale sulla documentazione delle presenze e delle assenze (Arti15); g) la tipologia delle guardie (intra od extra orario di lavoro, Art. 16); h) il possibile superamento della pronta disponibilità sostitutiva (Art. 17, comma 8); i) la tariffa (480 euro) per ogni turno di guardia notturna extra orario; Art. 18); l) la nota esplicativa all'Art. 21 (copertura della rivalsa e di ulteriori rischi professionali; m) il problema delle tariffe AC, (Art. 24, comma 7); n) la verifica, in contrattazione integrativa, delle implicazioni conseguenti a riorganizzazione (Art. 24, comma 10); o) la riscrittura

pericolosa dell'Art 30 (effetto della valutazione negativa di due risultati con verifica del collegio tecnico); p) la conferma che l'indennità di esclusività non fa parte del monte salari (Art. 33, comma 2); q) la sostanziale conferma delle tabelle economiche delle dichiarazioni congiunte.

Si arrivava così al rush finale: dal pomeriggio di Lunedì 9/5 alla nottata di Mercoledì 11/5. Lunghe ore di trattativa, di muro contro muro, di astio e di pazienza, adatti solo a “sederi di pietra”. Non c'era nulla da fare sui contratti atipici, sui riflessi organizzativi dei rapporti tra Regioni ed Università, su ulteriori aperture relative alle pronte disponibilità ed alle guardie (massimale

pagato: 10% del totale delle guardie); sulle valorizzazioni economiche ulteriori del lavoro il concetto del turno di guardia (ore 22-6), in emergenza (“la completeremo nel secondo biennio”), sugli effetti del procedimento penale (con contrasto tra i commi 3 – sospensione fino alla sentenza definitiva e 12 - sospensione per 5 anni - ; l’assenza delle “prevenzioni” dei rischi (Art. 20); il blocco della mobilità per due anni in caso di corsi di aggiornamento pagati dall’Asi; la guerra sugli Artt. 26-27-28 (organismi di verifica); la battaglia isolata della CIMO sugli Articoli 24 (comma 15, ferie) e 31-32 (abbattimenti fino al 40% della retribuzione di posizione minima contrattuale inferiori a quelli precedenti pari a circa il 5% della posizione totale): l’abbattimento in essere sarà pari a circa 130 euro al mese.

L’incontro successivo (ids) è stato interamente dedicato alla parte economica “ossia agli articoli dal 35 al 55.

È stata definita l’indennità di ufficiale di polizia giudiziaria (723 euro/ anno), finanziata con parte dello 0,32% del monte Salari (dal valore di 16,44 euro mensili pro capite, ex Art. 52) di pertinenza regionale; si è definita la composizione dei fondi ex articolo 54 e sia a passati quindi ad una lunga discussione sul fondo di disagio ex Art. 55. si così capì che lo 0,32% di cui sopra sarebbe stato utilizzato per 3 voci: l’indennità turni (4.54 euro mensili/ capite) , l’indennità di polizia giudiziaria (4.42 euro mensili pro capite) ed infine la quota per il lavoro straordinario (7.48 euro mensili pro capite).

Su questo punto e sulla richiesta ANAAO di istituire una specifica indennità di disagio (RAD) si è aperta una dura discussione relativa alle modalità del calcolo dello straordinario (sulla base del nuovo tabellare 2002- 2003 al 29/12), perché tutte le OO.SS. Mediche, tranne la CIMO (grazie agli appunti del Presidente) non avevano capito che il nuovo tabellare al 31/12/03 sarebbe stato integralmente utilizzato solo a far data dall’1/1/04. La confusione interpretativa era comunque causata da una precedente affermazione della Dragonetti (fatta circa un mese prima) che l’ARAN avrebbe chiesto ai sindacati uno sconto sul modo di calcolo dello straordinario ossia non più (tabellare vecchio + indennità integrativa speciale/156) ma (tabellare nuovo! 65 o simili) proprio per evitare eccessivi (+ 3%) aumenti dell’ora di straordinario, su questo punto si scatenava il caos, con Biasioli che ribadiva che in ogni caso, il calcolo pieno dello straordinario avrebbe dovuto avvenire a far data dall’ 1/01/04.

Nel contempo l’ ARAN chiedeva 60 giorni di tempo per una

indagine nazionale sul numero attuale delle guardie, onde effettuare una corretta analisi dei costi, anche per la Corte dei Conti. Chiarito infine l’aspetto che l’1% regionale (sul Monte Salari 1997) ex Art.52 del CCNL 8/6/00 è cosa diversa dall’attuale 0,32% sul monte salari 2001 di genesi parimenti regionale (Art. 57 del futuro contratto).

Solo manfrina, infine, sulla previdenza complementare (Art. 59), con l’ARAN che è stata costretta ad eliminare un comma (3) che citava il TFR quando a tutti noi è noto il fatto che la nostra categoria non ha ancora un TFR ma solo un’ indennità INADEL di premio di fine servizio. Non accettata dall’ARAN una richiesta CIMO di una trattenuta Sindacale “una tantum” a ristoro dei costi sindacali per il contratto con la scusa che si tratta di un problema da rivedere in sede confederale, ex CCNQ del 1996, da rivedere.

Le parti si incontravano poi il giorno successivo (mercoledì 11/5) per quella che sarebbe stata una lunga e sofferta giornata conclusiva. In apertura, il Prof. Ricciardi anche alla luce di richieste del Ministero della Economia (“i conti sono corretti?”) sollecitavo le parti a chiudere, avendo i medici ottenuti “risultati significativi sul tabellare, sugli aspetti normativi e sul percorso relativo ad una progressiva rivalutazione economica del disagio”, Da parte sua, la Dottoressa Dragonetti elencava le poche modifiche fatte nella notte al testo, che peraltro non veniva consegnato nell’ultima versione. Confermava che il vero nodo era rappresentato dallo straordinario e dal servizio di guardia; che l’orario dei primari era risolto (comunicano e documentano), con il placet del Comitato di Settore; che era confermato il concetto di guardie anche ex tra orario di lavoro (pur se calmierate al 90%), da potenziare con il 2° biennio; che il calcolo delle ore straordinarie 2002-2003 sarebbe stato fatto sul tabellare ante 30/12/03; che il valore medio di una ora “pattuita in LPA “sarebbe stato di 60 euro; che non era disponibile ad ulteriori concessioni.

Vivace la discussione successiva, Zucchelli si definiva “imbarazzato” per la non sufficiente chiarezza degli effetti negativi del mancato raggiungimento del risultato (recesso formulato dal nucleo di valutazione?) e per il parziale successo su guardie e sul valore “sottostimato” dello straordinario. Ribadiva la richiesta di istituire la RAD, di elevare la percentuale di guardie pagate al 20% e la sua indisponibilità a firmare.

Dura la reazione di Ricciardi “La RAD è fuori mandato del Comitato di Settore; dobbiamo evitare che novità di questo tavo-

lo passino al Comparto... I sindacati confederali si sono già mossi. Siamo favorevoli al pagamento delle guardie” “per Noi il nodo è rappresentato dal numero massimo di guardie pagabili”. A questo punto Biasioli, accalorato, faceva un intervento strapalacrime, ribadendo l'autonomia della CIMO, la ovvietà che anche il lavoro medico va pagato in modo equo; che la LPA doveva essere possibile per tutti i medici (e non solo per pochi fortunati); che il concetto di RAD esponeva ad un rischio reale di “effetto trascinarsi verso il comparto”; che l'organizzazione del lavoro è un elemento di criticità; che l'emergenza è peculiare dell'attività ospedaliera; che occorreva fissare a livello nazionale un valore minimo dell'ora lavorata in più, eventualmente ritoccabile a livello aziendale; che nel secondo biennio si sarebbero dovuti valorizzare i medici con più di 20 anni di servizio. Dopo una pausa di due ore, prendeva l'avvio la fase finale della trattativa. “Il Comitato di Settore vi fa un'offerta finale. Abbiamo raschiato il fondo... prendere o lasciare”:

- 1) tariffa nazionale per l'attività in plus-orario (esempio LPA, ex art.14, c. 6): 60 euro/ora;
- 2) tariffa per turno di guardia extraorario notturna e festiva (Art.18): 480 euro/turno, con limite massimo 10%, poi elevato al 12% del totale. Contestuale previsione di un confronto regionale che individui la tipologia delle stesse (disciplina e durata);
- 3) individuazione di 7,48 euro/persona per il fondo di risultato, da utilizzare in parte per il disagio (Art.55);
- 4) congelazione delle tariffe dello straordinario 2003 fino al 30/12/03, ossia prima della ricostruzione del tabellare. Spetterà poi alle parti decidere cosa fare per il biennio 2004-2005.

Nuova pausa e poi, riunione ristretta ai capi-delegazione. A Zucchelli, il compito di esporre l'accettazione delle tariffe suddette (60 euro/ora; 480 euro/turno) ed una serie di richieste ulteriori tra le quali: la certezza del calcolo dello straordinario, l'attribuzione dei soliti 7,48 euro/capite non al fondo di risultato ma direttamente al fondo di disagio (Art.55), definizione del tetto storico dello straordinario al 31/12/03 (circa 95 milioni di euro, di fatto già consolidati ex Art.55, c.1 del CCNL 8/06/00, non modificato), miglioramento del testo sulle modifiche (rapporto tra valutazione sul budget e recesso, da chiarire ed attenuare). Riserva dell'ARAN e risposta verso le 10 di sera: “Richieste non accoglibili”.

Un'ora dopo ripresa delle trattative, con chiarezza sulle posizioni

reciproche su verifica, straordinario (calcolo e data di decorrenza), collocazione dei famosi 7,48 euro e con riflessioni sul contratto. Ulteriore pausa e consegna del testo finale. Quali le novità?.

- 1) art. 4, c.2, punto B 3: “la distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli articoli 54-55-56 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal CCNL”;
- 2) art.15, c. 2: “I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano – con modalità condivise con le aziende ed enti – la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento etc.) ed i giorni ed orari dedicati alla LPI”.
- 3) art 16, c.2: “...le guardie espletate fuori dall'orario di lavoro possono essere assicurate con il ricorso allo straordinario, con il fondo ex art.55 o con recupero orario”. Al comma 5, previsione di una valorizzazione delle guardie, intra od extraorario, con il biennio 2004-2005;
- 4) art.17: è stata accettata la richiesta CIMO di definire nuovamente la tipologia della pronta disponibilità, sostitutiva ed integrativa (c.1-8), con previsione di un progressivo superamento della PD sostitutiva, mediante guardia, sulla base di criteri legati al confronto regionale;
- 5) art.18, c.2 bis: il confronto regionale definirà la disciplina delle guardie e la loro durata; esaurita la utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali (orario di lavoro, straordinario, capienza del fondo sul disagio) le ASL possono chiedere al dirigente guardie extraorario, pagabili fino ad un massimo del 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in ASL, con una tariffa pari a 480 euro lordi per singolo turno:
- 6) art.19, c.3: è stata tolta la norma che consentiva all'ASL di **sospendere indefinitamente dal servizio il dirigente rinviato a giudizio**, per motivi penali, fino a sentenza definitiva. Il testo finale vede accolta la reiterata richiesta della CIMO di uniformare questo comma a quello 12 (sospensione per un massimo di 5 anni);
- 7) art.20: il parere del Comitato dei garanti va dato **“improbabilmente ed obbligatoriamente entro 60 giorni”**;
- 8) art. 24, c.7: il rimborso delle spese dei viaggi con la propria auto, per conto dell'ASL, avverrà con le tariffe ACI, ma a spese del fondo ex art. 55 del presente contratto;
- 9) art. 24, c. 14: i permessi vari includono anche le donazioni d'organo tra i vivi;

10) art.27 c.1: per i dirigenti di S.S. e S.C. il budget deve essere **formalmente affidato (punto 1) e la funzione gestionale espressamente delegata** (punto 2), per poter essere oggetto di valutazione da parte del nucleo di valutazione; analogamente, per gli altri dirigenti, la valutazione riguarda l'incarico attribuito ed gli obiettivi prestazionali **espressamente affidati**;

11) art.30, c.4: in caso di due valutazioni negative consecutive (da parte del nucleo di valutazione) l'ASL può chiedere al Collegio Tecnico una valutazione professionale anticipata per quel dirigente.

Dopo queste novità, accettate da tutti i presenti, pausa liberatoria (snack) fino a mezzanotte circa, con il solito rito della firma di ogni facciata: 101 firme di Biasioli e di ciascuno degli altri presidenti/segretari, CONFEDIR inclusa.

Una conclusione serena, dopo ore di pesante tensione ed un concreto pericolo di rottura, senza sbocchi a breve.

Ora questo "mezzo contratto" inizierà un lungo giro (Governo, Corte dei Conti, Comitato di Settore, Governo, ARAN) prima che gli arretrati ed i nuovi stipendi arrivino nelle nostre buste paga. Altresì imprevedibili i tempi per la sigla del secondo biennio economico: nuovo Comitato di Settore, atto di indirizzo all'ARAN, nuove trattative. Problema dei problemi, l'entità delle nuove risorse: 4,3% del Monte Salari o 5,2 % dello stesso. Nessuno può dirlo: il Paese è in recessione ed il rinnovo "vero e pieno" dei contratti del pubblico impiego è totalmente in discussione.

41 mesi dopo la scadenza del vecchio contratto e 6 mesi prima della scadenza del presente contratto, quest'ultimo non ha ancora concluso il suo iter!

Non ce ne meravigliamo, dato il clima sudamericano di questa nostra italetta, sempre più esposta a perfide bore e tempeste. Ma com'è questo contratto?

Una valutazione completa potremo darla solo a cose fatte. Per ora si possono focalizzare i seguenti punti:

A) PARTE NORMATIVA

La novità sostanziale è legata al nuovo peso dato al CONFRONTO REGIONALE, che riguarda ben 9 punti contrattuali: utilizzo delle risorse regionali; ECM; risparmi aziendali prodotti da riduzione stabile del personale; modalità di aumento dei fondi (se aumenta il personale); valutazione dei dirigenti; standards prestazionali; criteri per l'emergenza-urgenza; mobilità da ristrutturazione; regolamenti sulla libera professione. La CIMO ritiene

sua precipua vittoria il – lungamente richiesto – potenziamento del tavolo regionale. Dal confronto nasceranno linee guida regionali, atte a creare un minimo di uniformità regionali su peculiari aspetti del lavoro.

Più modeste, invece, le modifiche delle materie oggetto di contrattazione aziendale, tra le quali spicca la distribuzione delle risorse.

Scontate le modifiche legate alla reversibilità dell'opzione e non accolta la richiesta (unitaria) di normare puntualmente i rapporti atipici, vera giungla lavorativa. Buona la tariffa oraria (60 euro) per prestazioni aggiuntive (art.14), fonte di garanzie minime per i soggetti più deboli. Sostanzialmente invariato il problema dell'orario dei Direttori. Possibilità, in carenza di personale, di guardie extraorarie pagate con straordinario od a gettone (480 euro per turno, sono meglio di niente!) se non oggetto di volontario recupero.

La CIMO, e solo la CIMO, con testardaggine e supporto legale, è riuscita ad attenuare un testo iniziale "molto pesante" sugli effetti professionali dei procedimenti penali. Il parere "obbligatorio e vincolante" del Comitato dei Garanti deve essere espresso, improrogabilmente ed obbligatoriamente entro 60 giorni, con possibile audizione dell'interessato. Anche questa è una piccola conquista normativa, unitaria.

Nulla di significativo sulla copertura assicurativa, che continua a non essere garantista, ma la trattenuta mensile può essere di 26 euro (abolizione della rivalsa) o di 50 euro (per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza regionale). Lo dice l'art. 21 che vede un'ulteriore per la CIMO: " le ASL attivano sistemi e strutture per la prevenzione e la gestione del rischio...". Prevenzione e gestione, come chiedeva il nostro sindacato. L'ECM non garantito dall'azienda non può dar adito a penalizzazione nella valutazione.

La valutazione dei dirigenti (artt. 25-32), pur se ancora potenzialmente pericolosa, è stata chiarita, differenziando (come avevamo chiesto, Noi prima degli altri...) le funzioni del Nucleo di valutazione da quelle del Collegio Tecnico. Solo questo ultimo può anticipare la verifica e portare (se esprime una valutazione negativa, validata dal Comitato dei Garanti) al recesso, pessimo istituto che dovrebbe essere riservato alla dirigenza privata e non alla pseudo dirigenza del S.S.N.

B) PARTE ECONOMICA

È sostanziosa, dati i tempi. Sostanziosa ma arriva pesantemen-

te in ritardo. Tutti vogliono sapere a quanto ammontano gli aumenti salariali: 280 euro in media, dall'1/01/2003, con conseguenti, decenti, arretrati. Per i dettagli, rinvio il Lettore alle numerose tabelle che potete trovare sul Nostro sito Internet.

Ciò che conta, però, è il fatto che, a far data dal 31/12/03, i medici dipendenti abbiano acquisito lo stesso tabellare dei ministeriali.

Vale 38.198 euro, inclusa la tredicesima: è stato ottenuto inglobando nel precedente tabellare (rivalutato del 5,66%) l'indennità integrativa speciale; 30 minuti del risultato (pari a 1.245,24 euro/capite) e quote variabili della retribuzione di posizione minima (da 4.746 a 5.806 euro, per < o > di 5 anni di servizio), con conseguente abbattimento della posizione residua (detta ora retribuzione di posizione unificata), cui si aggiungono eventuali valori aziendali.

Come è intuibile, la manovra sul tabellare avrà effetti positivi su pensione, indennità di fine rapporto, valore dell'ora straordinaria. A fronte di questo, la parte pubblica ha chiesto ed ottenuto che l'equivalente del risultato (1.245,24 euro) inserito nel tabellare (pari a 30 minuti/settimanali) venga utilizzato – in misura di 26 ore annue – per la riduzione delle liste di attesa, secondo linee

regionali legate al confronto regionale e ad accordi locali. È un prezzo che abbiamo dovuto pagare, pur di mettere al sicuro (tabellare), quote variabili dei nostri emolumenti. Soprattutto quelle legate alla variabilità del risultato. E che dire della riduzione dei valori della posizione, sempre frutto di travagliate interpretazioni (spesso arbitrarie e soggettive) a livello aziendale?.

La manovra di cui sopra favorisce i più giovani. Da ciò la necessità che, nel secondo biennio, i più anziani ricevano una specifica integrazione economica, per evitare un eccessivo appiattimento delle posizioni economiche, a fronte di più pesanti responsabilità professionali.

Abbiamo già detto delle rivalutazioni (modeste) delle indennità di lavoro notturno e festivo nonché il valore orario della LPA (60 euro) e dei turni di guardia extraorario ordinario.

L'impegno di tutti è che, nel secondo biennio economico, anche le cifre relative al disagio medico possano avere una significativa rivalutazione, sempre che la dotazione economica del 2004-2005 consenta (come speriamo) una siffatta manovra.

Riassumendo? Come sempre, un contratto con luci ed ombre. Sta a Noi e a Voi far sì che le luci prevalgano sulle ombre, con importanti accordi a livello regionale ed aziendale.

Contratto al traguardo

G. CONSOLE

Segretario Nazionale Sinafo

Dopo una estenuante maratona durata un bel numero di mesi, il tanto sospirato contratto della dirigenza è stato siglato e consegnato alla storia sindacale. È stato un confronto per molti versi strano che poteva risolversi nell'arco di poche settimane e, invece, si è protratto, senza sostanziali modifiche all'assetto normativo economico di partenza, per un tempo eccessivamente lungo. Infatti, giusto per evidenziare un aspetto particolarmente valente di questo contratto, il problema relativo al tabellare parificato a quello della dirigenza dello Stato era un nodo già sciolto in partenza. Già dal vecchio accordo, la nostra confederazione aveva posto sul tappeto la questione del conglobamento di molte delle voci stipendiali che compongono il nostro tabellare al fine di uniformarlo a quello di tutta la dirigenza della Pubblica Amministrazione. Questa esigenza era stata già recepita dalle controparti contrattuali alla stipula del precedente accordo, con l'impegno che, quello successivo, avrebbe risolto la questione. E così è stato! E neanche sugli incrementi salariali c'è stata battaglia, visto che il quasi 6% ottenuto rappresentava una percentuale di fatto garantita al contratto per il primo biennio economico. La realtà è che ci siamo spesi (ma non proprio tutti!) sugli aspetti normativi che, oggi più che mai, rappresentano l'unica ancora a cui la dirigenza si può aggrappare per difendere diritti sempre più appannati nei regni monarchici in cui si sono trasformati le nostre aziende sanitarie. Ma la battaglia, in tutta onestà, non è stata completamente vinta poiché i punti normativi che il sindacato ha segnalato come critici e quindi meritevoli di un approfondito esame, sono rimasti tali e solo in parte i testi sono stati modificati in meglio. Mi riferisco in particolar modo alle questioni riguardanti il recesso, le esternalizzazioni dei servizi e il sistema delle valutazioni. Sono tre argomenti che, da sempre, rappresentano un chiodo fisso per

le nostre organizzazioni. La questione del recesso, sulla quale la controparte ha sempre rifiutato una soddisfacente soluzione normativa, rappresenta un vero e proprio macigno sospeso sulla testa del dirigente. È stata salvata (meno male!) l'esistenza e la funzione del comitato dei garanti. Ma noi volevamo che questa funzione avesse un significato più garantista rispetto a quello attualmente posseduto.

Sulle esternalizzazioni, avevamo proposto, dopo aver ottenuto nel precedente contratto l'inserimento di tale materia nella contrattazione, un testo migliorativo rispetto al precedente. Comunque, il testo migliorato ed integrato, non lo abbiamo ottenuto, per cui ci siamo affidati ad una dichiarazione a verbale.

Ed infine, il sistema delle valutazioni. Tutti i sindacati avevano chiesto una rivisitazione dell'intero sistema nel tentativo di semplificarlo e renderlo più dinamico. A mio parere, il testo proposto dall'Aran, va nella direzione esattamente opposta.

Insomma, non siamo di fronte ad una Caporetto, ma ad una di quelle situazioni in cui non si capisce bene chi ha vinto e chi ci ha, invece, rimesso.

Tutto sommato, però, tenuto conto del contesto socio economico obiettivamente difficile, credo che possiamo ritenerci soddisfatti per i risultati contrattuali raggiunti, anche in previsione della prossima contrattazione sul secondo biennio economico che potrà ulteriormente migliorare il livello economico della dirigenza sanitaria. Dovremo, tutti, impegnarci affinché i pur parziali obiettivi raggiunti a livello normativo siano oggetto di attenta riflessione a livello periferico al fine di limitare al massimo, attraverso il potere derivante dalla contrattazione integrativa, la possibilità da parte delle direzioni delle asl di incidere sull'autonomia e sulla professionalità della dirigenza sanitaria.

Mozioni

Il Direttivo Nazionale dell'AUPI nella riunione del 9 e 10 giugno 2005, ha approvato le seguenti mozioni:

MOZIONE n. 1

Il Direttivo Nazionale AUPI

Considerato

- che negli ultimi anni molti psicologi hanno intrattenuto con le Pubbliche Amministrazioni (Ministeri, Comuni, Province, Regioni, ASL) rapporti di lavoro precari, atipici o occasionali, sotto forma di accordi individuali, co.co.co., prestazioni d'opera, consulenze ex art. 6 comma 7 D.L.vo 165/01;
- che la nominale flessibilità di questi rapporti di lavoro si è trasformata nei fatti in una condizione di organica precarietà;
- che questa situazione da una parte ha permesso di far funzionare i servizi pubblici ma dall'altra ha portato una generazione di professionisti, oggi tra i 30 ed i 40 anni, a non avere alcuna certezza lavorativa e previdenziale;

Impegna

La Segreteria Nazionale a sostenere nelle sedi politiche ed istituzionali la necessità di promuovere una sanatoria per l'inserimento in ruolo nelle pubbliche amministrazioni di quei professionisti che negli ultimi anni hanno maturato esperienze lavorative precarie o atipiche.

Impegna inoltre

la Segreteria Nazionale ad intraprendere ogni altra azione

tesa a risolvere il problema prima rappresentato anche in sinergia con gli altri organismi istituzionali rappresentativi della categoria.

MOZIONE n. 2

Il Comitato Direttivo Nazionale dell'A.U.P.I. riunito a Rimini in data 9/10 giugno 2005

PRESO ATTO di quanto contenuto nel comunicato stampa avente come titolo: "Concorsi per dirigenti di psicoterapia nel S.S.N." (News del 3 giugno 2005) e specificatamente di quanto asserito in ordine alla richiesta di attivare strutture organizzative di psicoterapia nel S.S.N. per soddisfare adeguatamente la crescente domanda di intervento curativo in tale settore assistenziale;

RIBADISCE

1) la correttezza scientifica della posizione, da tempo espressa dagli organismi rappresentativi italiani ed europei (A.U.P.I., E.F.P.A.) su questo argomento, che definisce la psicoterapia "attività", e non "branca specialistica", propria del dominio operativo della disciplina psicologica;

2) che l'attuale risposta alla domanda di cura dell'utenza deve essere migliorata con l'ampliamento a livello nazionale dell'offerta di servizi e di attività psicologiche;

CONSIDERA negativamente la suddetta proposta in quanto le strutture organizzative di psicoterapia, oltre ad essere inappropriate perché risponderebbero ad un più ampio bisogno di benessere psicologico con una modalità settoriale unicamente psicoterapeutica, sottrarrebbero anche cospicue competenze operative alle strutture in cui sono impegnati gli psicologi con evidenti negative ripercussioni sul piano occupazionale; IMPE-

GNA la Segreteria Nazionale, nei modi che riterrà opportuni, a sollecitare e attivare un processo di ricognizione dei bisogni di assistenza psicologica e psicoterapeutica nel S.S.N. e delle conseguenti necessità formative specialistiche in collaborazione con il mondo accademico, le istituzioni ed associazioni professionali anche al fine di pervenire ai necessari raccordi tra formazioni specialistiche e bisogni del S.S.N.

MOZIONE n. 3

Il Direttivo Nazionale, viste le recenti sentenze del Consiglio di Stato, IMPEGNA la Segreteria Nazionale ad intraprendere ogni azione affinché le specializzazioni ex art.3 della L. 56/89 ed il riconoscimento della psicoterapia ex art.35 della stessa legge, siano considerate utili ai fini dell'accesso ai concorsi per la disciplina di Psicologia.

MOZIONE n. 4

Si chiede che l'AUPI si impegni a difesa del diritto al part-time per la dirigenza in un'ottica di conciliazione del tempo di lavoro con la qualità della vita, attivandosi anche presso gli altri sindacati della dirigenza e gli organi competenti.

MOZIONE n. 5

Il Direttivo Nazionale AUPI

- viste le risultanze delle ipotesi di accordo CCNL 1° biennio economico 2002-2003
- impegna la Segreteria Nazionale affinché, nelle trattative per il rinnovo del 2° biennio economico, persegua un'azione tesa a recuperare il "gap" tra le fasce del 1° biennio valorizzando adeguatamente responsabili di struttura semplice, gli ex X livello e gli ex IX livello con anzianità superiore a 5 anni.

TESTI COORDINATI E AGGIORNATI

Testo del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7 (in *Gazzetta Ufficiale* - serie generale - n. 24 del 31 gennaio 2005), coordinato con la legge di conversione 31 marzo 2005, n. 43 (in questa stessa *Gazzetta Ufficiale* alla pag. 2), recante: «Disposizioni urgenti per l'università e la ricerca, per i beni e le attività culturali, per il completamento di grandi opere strategiche, per la mobilità dei pubblici dipendenti, e per semplificare gli adempimenti relativi a imposte di bollo e tasse di concessione, nonché altre misure urgenti. Sanatoria degli effetti dell'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 280.».

AVVERTENZA:

Il testo coordinato qui pubblicato è stato redatto ai sensi dell'art. 11, comma 1, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 1092, nonché dell'art. 10, commi 2 e 3, del medesimo testo unico, al solo fine di facilitare la lettura sia delle disposizioni del decreto-legge, integrate con le modifiche apportate dalla legge di conversione, che di quelle modificate o richiamate nel decreto, trascritte nelle note. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui riportati.

Le modifiche apportate dalla legge di conversione sono stampate con caratteri corsivi.

A norma dell'art. 15, comma 5, della legge 23 agosto 1988, n. 400 (Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri), le modifiche apportate dalla legge di conversione hanno efficacia dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

Art. 1.

Disposizioni per l'università

1. Per l'anno 2005, i programmi di cui all'articolo 1, comma 105 della legge 30 dicembre 2004, n. 311, sono formulati dalle università ed inviati per la valutazione di compatibilità finanziaria al Ministero per l'istruzione, l'università e la ricerca entro il 31 marzo 2005.

2. Dopo il primo anno di effettivo servizio e fino al giudizio di conferma, il trattamento economico dei ricercatori universitari è pari al 70 per cento di quello previsto per il professore universitario di seconda fascia a tempo pieno di pari anzianità.

2-bis. In attesa del riordino delle procedure di reclutamento dei professori universitari, per le procedure di valutazione comparativa relative alla copertura di posti di professore ordinario e associato, di cui alla legge 3 luglio 1998, n. 210, bandite successivamente alla data del 15 maggio 2005, la proposta della commissione giudicatrice è limitata ad un solo idoneo per ogni posto bandito, individuato nel candidato giudicato più meritevole.

Riferimenti normativi:

— Il comma 105, dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2005)) recita:

«105. A decorrere dall'anno 2005, le università adottano programmi triennali del fabbisogno di personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo, a tempo determinato e indeterminato, tenuto conto delle risorse a tal fine stanziate nei rispettivi bilanci. I programmi sono valutati dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca ai fini della coerenza con le risorse stanziate nel fondo di finanziamento ordinario, fermo restando il limite del 90 per cento ai sensi della normativa vigente.».

— La legge 3 luglio 1998, n. 210, concernente «Norme per il reclutamento dei ricercatori e dei professori universitari di ruolo», è pubblicata nella Gazz. Uff. 6 luglio 1998, n. 155.

Art. 1-bis.

Contributi per le università e gli istituti superiori non statali

1. L'autorizzazione di spesa per la concessione dei contributi in favore delle università e degli istituti superiori non statali di cui all'articolo 5 della legge 29 luglio 1991, n. 243, come determinata dalla Tabella C della legge 30 dicembre 2004, n. 311, è incrementata di euro 8.709.610 per l'anno 2005, di euro 8.646.470 per l'anno 2006 e di euro 8.675.520 per l'anno 2007.

2. All'onere derivante dall'attuazione del comma 1, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), della legge 24 dicembre 1993, n. 537, come determinata dalla tabella C della citata legge n. 311 del 2004.

Riferimenti normativi:

— Si riporta il testo dell'art. 5 della legge 29 luglio 1991, n. 243 (Università non statali legalmente riconosciute)

«Art. 5. — 1. Per la concessione dei contributi di cui alla presente legge in favore delle università e degli istituti superiori non statali è autorizzata la spesa di lire 87 miliardi per l'anno 1991 e di lire 127 miliardi per ciascuno degli anni 1992 e 1993, da iscriverne in apposito capitolo di nuova istituzione dello stato di previsione del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica.

2. Alla libera Università degli studi di Urbino è inoltre assegnata la somma di lire 10 miliardi per ciascuno degli anni 1992 e 1993, finalizzata ad interventi per le opere di edilizia.

3. Dall'anno finanziario 1994, la spesa di cui al comma 1 è determinata dalla legge finanziaria ai sensi dell'art. 11, comma 3, lettera d), della legge 5 agosto 1978, n. 468, come modificato dall'art. 5 della legge 23 agosto 1988, n. 362.

4. All'onere derivante dall'attuazione del comma 1, pari a lire 87 miliardi per l'anno 1991 e lire 127 miliardi per ciascuno degli anni 1992 e 1993, si provvede:

a) quanto a lire 87 miliardi per ciascuno degli anni 1991, 1992 e 1993, mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1991-1993, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno finanziario 1991, all'uopo utilizzando l'accantonamento "Università non statali legalmente riconosciute (di cui almeno 32.000 milioni annui da destinarsi quale contributo all'Università degli studi di Urbino)";

b) quanto a lire 40 miliardi per ciascuno degli anni 1992 e 1993, mediante riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1991-1993, al capitolo 1501 dello stato di previsione del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica intendendosi corrispondentemente soppressa l'autorizzazione di spesa relativa alla concessione di contributi alle università non statali prevista dalla legge 18 dicembre 1951, n. 1551, e successive modificazioni ed integrazioni.

5. All'onere derivante dall'attuazione del comma 2, pari a lire 10 miliardi per ciascuno degli anni 1992 e 1993, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1991-1993 al capitolo 9001 dello stato di previsione del Ministero del tesoro, all'uopo utilizzando l'accantonamento "Interventi per le opere di edilizia a favore dell'Università degli studi di Urbino".

6. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

7. Il primo comma dell'art. 14 della legge 18 dicembre 1951, n. 1551, e successive modificazioni ed integrazioni, è abrogato.».

— Il testo dell'art. 5, comma 1, lettera a) della legge 24 dicembre 1993, n. 537 (Interventi correttivi di finanza pubblica), così recita:

«Art. 5. — 1. A decorrere dall'esercizio finanziario 1994 i mezzi finanziari destinati dallo Stato alle università sono iscritti in tre distinti capitoli dello stato di previsione del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, denominati:

a) fondo per il finanziamento ordinario delle università, relativo alla quota a carico del bilancio statale delle spese per il funzionamento e le attività istituzionali delle università, ivi comprese le spese per il personale docente, ricercatore e non docente, per l'ordinaria

del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600. Nel corso delle verifiche previste dall'art. 1, comma 62, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, non è opponibile il segreto d'ufficio.»

Art. 1-septies.
Organi di ordini professionali

1. Nel procedere al riordino del sistema elettorale e della composizione degli organi degli ordini professionali, come previsto dall'articolo 4, comma 3, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 5 giugno 2001, n. 328, al fine di uniformare e semplificare le procedure, va assicurata la rappresentanza unitaria degli iscritti agli albi professionali nei consigli nazionali e territoriali con un numero di componenti dei consigli territoriali da sette a quindici in ragione del numero degli iscritti, un numero di quindici componenti per i consigli nazionali, e con una durata di quattro anni per i consigli territoriali e di cinque per i consigli nazionali. La durata è estesa a tutte le professioni regolate dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 5 giugno 2001, n. 328. Per l'ordine degli psicologi si provvede con distinto regolamento, da emanare ai sensi dell'articolo 1, comma 18, della legge 14 gennaio 1999, n. 4, come modificato dall'articolo 6, comma 4, della legge 19 ottobre 1999, n. 370, entro centotanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, per la definizione del numero dei componenti e del sistema di composizione dei Consigli nazionali e territoriali.

Riferimenti normativi:

— Si riporta il comma 3, dell'art. 4 del decreto del Presidente della Repubblica 5 giugno 2001, n. 328 (Modifiche ed integrazioni della disciplina dei requisiti per l'ammissione all'esame di Stato e delle relative prove per l'esercizio di talune professioni, nonché della disciplina dei relativi ordinamenti).

«3. Con successivo regolamento ai sensi dell'art. 1, comma 18, legge 14 gennaio 1999, n. 4, e successive modificazioni, verranno definite le procedure elettorali e il funzionamento degli Organi in sede disciplinare, nel rispetto dei principi definiti nei commi 1 e 2.»

— Il comma 18, dell'art. 1 della legge 14 gennaio 1999, n. 4 (Disposizioni riguardanti il settore universitario e della ricerca scientifica, nonché il servizio di mensa nelle scuole) come modificato dall'art. 6, comma 4, della legge 19 ottobre 1999, n. 370 (Disposizioni in materia di università e di ricerca scientifica e tecnologica) prevede:

«18. Con uno o più regolamenti adottati, a norma dell'art. 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, di concerto con il Ministro di grazia e giustizia, sentiti gli organi direttivi degli ordini professionali, con esclusivo riferimento alle attività professionali per il cui esercizio la normativa vigente prevede l'obbligo di superamento di un esame di Stato, è modificata e integrata la disciplina del relativo ordinamento, dei connessi albi, ordini o collegi, nonché dei requisiti per l'ammissione all'esame di Stato e delle relative prove, in conformità ai seguenti criteri direttivi:

a) determinazione nell'ambito consentito di attività professionale ai titolari di diploma universitario e ai possessori dei titoli istituiti in applicazione dell'art. 17, comma 95, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e successive modificazioni;

b) eventuale istituzione di apposite sezioni degli albi, ordini o collegi in relazione agli ambiti di cui alla lettera a), indicando i necessari raccordi con la più generale organizzazione dei predetti albi, ordini o collegi;

c) coerenza dei requisiti di ammissione e delle prove degli esami di Stato con quanto disposto ai sensi della lettera a).»

Art. 1-octies.

Concorso riservato per dirigente scolastico

1. Gli aspiranti, incaricati di presidenza da almeno un anno dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, ma privi del requisito prescritto del triennio di incarico, ammessi con riserva e che

abbiano superato il colloquio di ammissione, frequentato il corso di formazione e superato l'esame finale di cui al decreto direttoriale del 17 dicembre 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - 4ª serie speciale - n. 100 del 20 dicembre 2002, sono inseriti a domanda nelle graduatorie, con il punteggio conseguito nel predetto esame finale, in coda alle graduatorie stesse.

2. I posti messi a concorso nelle singole regioni e non coperti per assenza di idonei nelle stesse regioni, compresi gli idonei di cui al comma 1, sono ripartiti, con decreto del competente direttore generale del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, tra le regioni nel cui ambito sono risultati idonei nelle graduatorie.

Riferimenti normativi:

— Il decreto direttoriale 17 dicembre 2002, reca: «Corso selettivo di formazione per il reclutamento di dirigenti scolastici per la scuola elementare e media e per la scuola secondaria superiore e per gli istituti educativi, riservato a coloro che hanno ricoperto la funzione di preside incaricato per almeno un triennio.»

Art. 1-novies.

Valutazione dei titoli per graduatorie permanenti

1. Nella Tabella allegata al decreto-legge 7 aprile 2004, n. 97, convertito con modificazioni, dalla legge 4 giugno 2004, n. 143, il punto C.11) è sostituito dai seguenti: «C.11 Per ogni diploma di specializzazione o master universitario di durata almeno annuale con esame finale, coerente con gli insegnamenti cui si riferisce la graduatoria, sono attribuiti punti 3; C.11)-bis. Per ogni corso di perfezionamento universitario, di durata almeno annuale con esame finale, coerente con gli insegnamenti cui si riferisce la graduatoria, sono attribuiti punti 2; C.11)-ter. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai precedenti punti C.11) e C.11)-bis, ai fini delle valutazioni del punteggio per l'inserimento nelle graduatorie permanenti, è possibile valutare ogni anno uno solo dei titoli precedentemente indicati.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 decorrono dall'anno scolastico 2005/2006».

Riferimenti normativi:

— Si riporta il testo del punto C.11) della Tabella allegata al decreto-legge 7 aprile 2004, n. 97, convertito con modificazioni dalla legge 4 giugno 2004, n. 143:

«C.11) Per ogni diploma di specializzazione o master universitario o corso di perfezionamento universitario di durata almeno annuale, con esame finale, coerente con gli insegnamenti cui si riferisce la graduatoria, sono attribuiti punti 3.»

Art. 2.

Disposizioni per la ricerca

1. Il Ministero dell'economia e delle finanze è autorizzato a concedere la garanzia per il rimborso del capitale e degli interessi maturati su una o più linee di credito attivate, nel limite di 60 milioni di euro, dalla Società Sincrotrone di Trieste S.p.a. con la Banca europea degli investimenti per la realizzazione del progetto di laser a elettroni liberi. Agli eventuali oneri si provvede ai sensi dell'articolo 7, secondo comma, n. 2), della legge 5 agosto 1978, n. 468, con imputazione nella apposita unità previsionale 3.2.4.2., iscritta nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2005 e corrispondenti unità previsionali per gli esercizi successivi.

per cento da lavoratori già impegnati nei predetti progetti e nella misura del quaranta per cento da soggetti aventi titolo ad esservi impegnati. La partecipazione alle predette società miste è, comunque, consentita a cooperative formate da lavoratori già impegnati in progetti di lavori socialmente utili. Con tali società, in via straordinaria e limitatamente alla fase di avvio, i predetti soggetti promotori possono stipulare, anche in deroga a norme di legge o di statuto, convenzioni o contratti, di durata non superiore a sessanta mesi, aventi esclusivamente ad oggetto attività uguali, analoghe o connesse a quelle svolte nell'ambito di progetti di lavori socialmente utili, precedentemente promossi dai medesimi soggetti promotori.

22. Il Fondo di cui al comma 4 è incrementato di lire 400 miliardi per l'anno 1996. A tale fine il Ministro del tesoro è autorizzato a contrarre mutui quindicennali con la Cassa depositi e prestiti, nell'ambito dei mutui autorizzati ai sensi dell'art. 1 del decreto-legge 23 ottobre 1996, n. 548. Le somme derivanti dai mutui sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate, con decreti del Ministro del tesoro, ad apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

23. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, anche sulla base degli elementi forniti dalle commissioni regionali per l'impiego e dall'INPS, riferisce semestralmente alle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica sull'andamento dell'utilizzo dei lavoratori impegnati in lavori socialmente utili, distinti tra quelli fruitori del trattamento straordinario di integrazione salariale, dell'indennità di mobilità e del sussidio di cui al comma 3, ripartiti per età, sesso, professionalità ed anzianità contributiva, suddivisi per regione. Analoga comunicazione è resa per i lavoratori collocati in cassa integrazione guadagni straordinaria e per quelli che usufruiscono dell'indennità di mobilità e di disoccupazione speciale per l'edilizia. Con il rapporto del secondo semestre è, altresì, fornito l'andamento del ricorso al trattamento ordinario di integrazione salariale.»

— Il testo dell'art. 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, recante: «Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione», pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* 20 maggio 1993, n. 116 e convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, legge 19 luglio 1993, n. 236 (*Gazzetta Ufficiale* 19 luglio 1993, n. 167), è il seguente:

«7. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per l'occupazione, alimentato dalle risorse di cui all'autorizzazione di spesa stabilita al comma 8, nel quale confluiscono anche i contributi comunitari destinati al finanziamento delle iniziative di cui al presente articolo, su richiesta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. A tale ultimo fine i contributi affluiscono all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al predetto Fondo.»

— La legge 30 dicembre 2004, n. 311, recante «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2005)», è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 31 dicembre 2004, n. 306, S.O.

— Il testo dell'art. 9-ter della legge 5 agosto 1978, n. 468, recante «Riforma di alcune norme di contabilità generale dello Stato in materia di bilancio», pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 22 agosto 1978, n. 233, è il seguente:

«Art. 9-ter. (Fondo di riserva per le autorizzazioni di spesa delle leggi permanenti di natura corrente) — 1. Nello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è istituito il "Fondo di riserva per l'integrazione delle autorizzazioni di spesa delle leggi permanenti di natura corrente, di cui all'art. 11, comma 3, lettera d), della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni e integrazioni", il cui ammontare è annualmente determinato dalla legge finanziaria.

2. Con decreto del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, su proposta del Ministro interessato, che ne dà contestuale comunicazione alle Commissioni parlamentari competenti, sono trasferite dal Fondo di cui al comma 1 ed iscritte in aumento delle autorizzazioni di spesa delle unità previsionali di base degli stati di previsione delle amministrazioni statali le somme necessarie a provvedere ad eventuali deficienze delle dotazioni delle unità medesime, ritenute compatibili con gli obiettivi di finanza pubblica.»

Art. 5.

Interventi per la mobilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

1. Il comma 7 dell'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:

«7. Sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento, l'onere per la corresponsione del trattamento economico da porre a carico delle imprese destinatarie. Nel caso di assegnazione temporanea presso imprese private i predetti protocolli possono prevedere l'eventuale attribuzione di un compenso aggiuntivo, con oneri a carico delle imprese medesime.»

1-bis. All'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, dopo le parole: «decreto legislativo 25 luglio 1997, n. 250», sono inserite le seguenti: «, decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39.»

1-ter. I contratti collettivi di lavoro relativi al personale del Centro nazionale per l'informatica nella pubblica amministrazione non possono, in alcun caso, determinare la stabilizzazione di rapporti di lavoro a termine e di personale in posizione di comando, distacco o collocamento fuori ruolo.

1-quater. Al fine di agevolare la mobilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, per consentire un più efficace e razionale utilizzo delle risorse umane esistenti, all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo il comma 2, sono aggiunti i seguenti:

«2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'esplicitamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza.

2-ter. L'immissione in ruolo di cui al comma 2-bis, limitatamente alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e al Ministero degli affari esteri, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti, avviene previa valutazione comparativa dei titoli di servizio e di studio, posseduti dai dipendenti comandati o fuori ruolo al momento della presentazione della domanda di trasferimento, nei limiti dei posti effettivamente disponibili.

2-quater. La Presidenza del Consiglio dei Ministri, per fronteggiare le situazioni di emergenza in atto, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti può procedere alla riserva di posti da destinare al personale assunto con ordinanza per le esigenze della Protezione civile e del servizio civile, nell'ambito delle

▪ **SENTENZA N. 16491 UD. 7/2/2005 - DEPOSITO DEL
03/05/2005**



DELITTI CONTRO LA FAMIGLIA - ABUSO DEI MEZZI DI CORREZIONE

Integra il delitto di abuso dei mezzi di correzione, previsto dall'art. 571 c.p., la condotta del padre che sottopone il figlio minore ad un regime educativo e di convivenza familiare contrassegnato da una quotidiana sofferenza e disagio, determinando nel bambino un vero e proprio "stato di terrore", tenendolo spesso legato, a tavola o davanti la televisione, ovvero rinchiudendolo per punizione al buio nella propria stanza. Il termine "correzione", adoperato dalla disposizione incriminatrice, deve essere assunto come sinonimo di educazione, con riferimento ai connotati conformativi di ogni processo educativo, per cui deve escludersi che possa ritenersi lecito l'uso della violenza fisica o psichica, sia pure distortamente finalizzato a scopi ritenuti educativi, sia per il primato attribuito alla dignità della persona del minore, ormai soggetto titolare di diritti e non più semplice oggetto di protezione da parte degli adulti, sia perché non può perseguirsi, quale meta educativa, un risultato di armonico sviluppo di personalità, sensibile ai valori di pace, tolleranza e convivenza, utilizzando mezzi violenti e costrittivi che tali fini apertamente contraddicono.

Testo **Sentenza n. 16491 del 7 febbraio 2005 - depositata il 3 maggio**
Completo: **2005**

(Sezione Sesta Penale, Presidente ██████████, Relatore ██████████)

RITENUTO IN FATTO

1. La Corte d'appello di Torino, con la decisione impugnata, ha confermato la sentenza 12.6.2001, con cui il giudice per le indagini preliminari del Tribunale di Acqui Terme, all'esito di giudizio abbreviato, condannò alla pena di tre mesi e 10 giorni di reclusione ██████████ per il delitto di abuso dei mezzi di correzione (art. 571 cod. pen.) in danno del figlio minore (*omissis*).

Così il giudice di primo grado aveva riqualificato il fatto, originariamente contestato come delitto previsto dall'art. 572 cod. pen., per avere maltrattato il figlio (*omissis*), dall'età di 18 mesi a quella di due anni e mezzo, sottoponendolo ad un regime educativo e di convivenza familiare contrassegnato da quotidiana sofferenza e disagio, per il bambino traumatizzante a causa degli abituali comportamenti sadici ed aggressivi del ██████████; regime che determinava nel bambino un vero e proprio "stato di terrore" anche per la semplice presenza fisica del padre e di conseguenza il pericolo concreto per l'incolumità psicofisica del bambino, dallo stesso come tale avvertito e sofferto. I maltrattamenti erano consistiti: nel tenere abitualmente il bambino legato alla tavola durante i pasti; nel costringerlo a mangiare anche il cibo da lui rigurgitato per qualunque motivo; nel tenerlo legato ad una sedia bendato durante la proiezione in tv di programmi di cartoni animati in modo che potesse ascoltare il sonoro, ma non vedere le immagini; nel costringerlo ad immergere il viso nelle proprie deiezioni in caso di incontinenza; nel chiuderlo al buio nella propria stanza o in cantina in caso di punizione.

Tale situazione aveva dapprima reso necessario, per iniziativa della madre ██████████, l'allontanamento del bambino dall'abitazione coniugale, con affidamento di fatto ai nonni materni ██████████ e

██████████; successivamente, con provvedimento del Tribunale per i minorenni di Torino del 7.9.1999, l'affidamento legale del minore ai predetti nonni con sospensione dei rapporti con il padre.

La condanna é stata fondata dai giudici di merito sulle dichiarazioni della ██████████, dei testimoni ██████████ (che riferì anche dell'indicazione della dott. ██████████ circa la necessità di una "presa in carico psicoterapeutica" del bambino), ██████████, ██████████, nonché su talune dichiarazioni dello stesso imputato, che aveva fatto riferimento a metodi educativi severi ereditati dai suoi genitori.

Ricorre per cassazione l'imputato, che deduce inosservanza delle norme penali (artt. 571 e 572 c.p.) e processuali (artt. 530, 521 e 522 c.p.p.).

Sul piano processuale egli lamenta che i giudici abbiano accertato i fatti addebitati soltanto sulle dichiarazioni della ██████████ e si duole che abbiano derubricato l'originaria imputazione di maltrattamenti in quella di cui all'art. 571 cod. pen., anziché dichiarare l'insussistenza del fatto originariamente contestato, con eventuale trasmissione degli atti al Pubblico Ministero.

Sul piano del diritto sostanziale, il ricorrente deduce l'insussistenza degli elementi oggettivi e soggettivi del reato di cui all'art. 571 c.p., rilevando che il carattere episodico della chiusura in cantina e l'aver occasionalmente sfregato i pantaloni umidi sul viso di (*omissis*) non può integrare il reato addebitato, in quanto da tali fatti non deriva alcun pericolo di malattia del corpo o della mente.

CONSIDERATO IN DIRITTO

2. Il ricorso è manifestamente infondato.

2.1. Correttamente, con adeguata e esaustiva motivazione, i giudici di merito hanno assunto a base della ricostruzione dei fatti le dichiarazioni della mamma della piccola vittima, valutate anche con riferimento a riscontri costituiti dalle dichiarazioni di testi de relato e dai provvedimenti via via adottati dal Tribunale per i minorenni, a tutela del piccolo (*omissis*).

Del tutto inconsistente è poi la denunciata violazione degli artt. 521 e 522 c.p.p.: i fatti ritenuti in sentenza sono conformi alla contestazione originaria, salva la diversa definizione giuridica, operata nell'ambito della competenza a norma dell'art. 521 comma 1 c.p.p.

2.2. Sul piano sostanziale, il ricorrente non ha davvero motivo di dolersi, a differenza di quanto avrebbe potuto più fondatamente fare il Pubblico Ministero: il fatto commesso dall'imputato, qualificato dai giudici come abuso dei mezzi di correzione (art. 571 c.p.), é al limite del più grave delitto di maltrattamenti verso il figlio, ritenuto da questa Corte (in una fattispecie concreta molto prossima a quella oggi in esame) con la sentenza "Cambria" del 1996 (v. Cass. 4904/ 1996, in Cass. Pen. 1996), la quale ha evidenziato l'inaccettabilità d'interpretazione dell'art. 571 c.p. (abuso dei mezzi di correzione) e dell'art. 572 c.p. (maltrattamenti verso in fanciulli) secondo canoni e contesti socio culturali propri del 1930 c.p.p..

E', infatti, culturalmente anacronistico e giuridicamente insostenibile

un'interpretazione degli artt. 571 e 572 cod. pen. fondata sulle concezioni ideologiche espresse nella relazione al codice penale (come, ad esempio, " la vis modica é mezzo di correzione lecito"), proprie di una superata epoca storico sociale, impregnata di valori autoritari anche nelle strutture e nelle funzioni della famiglia.

Va, per contro, ribadito che nell'ordinamento italiano, incentrato sulla Costituzione della Repubblica e qualificato dalle norme in materia di diritto di famiglia (introdotte dalla L. n. 151/1975) e dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino (approvata a New York il 20 novembre 1989 e ratificata dall'Italia con L. n. 176/1991), il termine correzione, utilizzato dall'art. 571 c.p., va assunto come sinonimo di educazione, con riferimento ai connotati intrinsecamente conformativi di ogni processo educativo. E poiché da tale processo va bandito ogni elemento contraddittorio rispetto allo scopo ed al risultato che il nostro ordinamento persegue, in coerenza con i valori di fondo assunti nella Costituzione della Repubblica, non può più ritenersi lecito l'uso della violenza fisica o psichica, sia pure distortamente finalizzato a scopi ritenuti educativi: ciò sia per il primato attribuito alla dignità della persona del minore, ormai soggetto titolare di diritti e non più, come in passato, semplice oggetto di protezione (se non addirittura di disposizione) da parte degli adulti; sia perché non può perseguirsi, quale meta educativa, un risultato di armonico sviluppo di personalità, sensibile ai valori di pace, tolleranza e connivenza, utilizzando mezzi violenti e costrittivi. che tali fini apertamente contraddicono.

Con specifico riferimento alle espressioni linguistiche utilizzate nell'art. 571 cod. pen., va ancora precisato che la nozione giuridica di abuso dei mezzi di correzione non può ignorare l'evoluzione del concetto di "abuso sul minore", che si é andato via via evolvendo e specificando nel tempo. Da una sorpassata e limitativa nozione di abuso, inteso come comportamento attivo dannoso sul piano fisico per bambino, l'attuale letteratura e clinica psicologica e psicopatologica qualificano come abuso anche le omissioni di cure e l'abuso psicologico, correlato allo sviluppo di numerosi e diversi disturbi psichiatrici.

Costituisce abuso punibile a norma dell'art 571 cod. pen. (e che, nella ricorrenza dell'abitualità e del necessario elemento soggettivo, può integrare anche il delitto di maltrattamenti) anche il comportamento doloso, attivo od omissivo, mantenuto per un tempo apprezzabile, che umilia, svaluta, denigra e sottopone a sevizie psicologiche un bambino, causandogli pericoli per la salute, anche se é compiuto con soggettiva intenzione correttiva o disciplinare.

Per l'integrazione della fattispecie prevista dall'art. 571 cod. pen. é sufficiente il dolo generico, non essendo dalla norma richiesto il dolo specifico, cioè un fine particolare e ulteriore rispetto alla consapevole volontà. di realizzare il fatto costitutivo del reato, ossia la condotta di abuso.

La più recente ed autorevole ricerca e clinica neuropsichiatrica infantile sottolinea la maggiore pericolosità e incidenza. sugli aspetti strutturali della psiche infantile (nonché l'alto potenziale patogenico) della violenza psicologica, anche rispetto a quella fisica, pur con l'avvertenza della difficoltà di individuare i confini tra vera e propria violenza da meri atteggiamenti pedagogici rigidi o inadeguati per incuria.

Ed a tale proposito, costituisce accertamento di fatto, insindacabile in

questa sede, la sussistenza sia di condotte dell'imputato comportanti violenza e costrizione psichica verso il bambino sia dell'elemento soggettivo doloso, motivatamente ritenuta dai giudici di merito.

2.3. Anche alla luce delle più recenti acquisizioni scientifiche, il Collegio ritiene corretta la valutazione dei giudici di merito, secondo cui gli atti compiuti dall'imputato hanno realizzato traumi psicologici per la piccola vittima e, perciò, fatti da cui deriva pericolo di una malattia nella mente della parte offesa.

Invero, a tale espressione, utilizzata dal legislatore negli artt. 571 e 582 cod. pen. con riferimento alla vittima del reato, non può certamente assegnarsi significato identico, analogo o assimilabile a quello di infermità mentale (rectius "stato di mente per infermità"), utilizzata dagli artt. 88 e 89 c.p. in tema di imputabilità penale dell'autore del reato.

Sussiste il pericolo di malattia nella mente ogni qualvolta ricorre il concreto rischio di rilevanti conseguenze sulla salute psichica del soggetto passivo. Ed è opinione comune nella letteratura scientifico-psicologica che metodi di educazione rigidi ed autoritari, che utilizzino comportamenti punitivi violenti o costrittivi, come quelli realizzati dall'imputato, siano non soltanto pericolosi, ma anche dannosi per la salute psichica. E' ormai nozione corrente che i traumi psicologici, ossia gli scatenamenti di emozioni violente prodotte da cause esterne, sono responsabili di una serie di disturbi variegati e complessi: dallo stato d'ansia all'insonnia e alla depressione, fino quando il trauma si è verificato nei primi anni di vita a veri e propri disturbi caratteriali e comportamentali nell'età adulta. Ed il termine "disturbo" non connota una patologia di livello inferiore a quello di malattia, trattandosi invece di espressione linguistica utilizzata da approcci psicologici comportamentali o cognitivi ai problemi di natura clinica, che prediligono una terminologia più propriamente psicologica, rifiutando quella di malattia mentale, anche al fine di superare paradigmi e approcci esclusivamente medici ai problemi della sofferenza psichica.

Nell'ambito della psicologia dello sviluppo è pensiero condiviso che la relazione tra il genitore e il bambino segna, positivamente o negativamente, lo sviluppo psicologico di quest'ultimo. In particolare, viene evidenziato l'abuso come fattore di rischio specifico per molteplici manifestazioni psicopatologiche (depressione, disturbi dell'alimentazione, comportamenti autoaggressivi, disturbo dell'attenzione con iperattività, alcolismo e abuso di droghe, comportamenti sessuali inappropriati e comportamenti antisociali, etc.).

In campo clinico sono stati evidenziati collegamenti fra l'abuso e lo sviluppo di alcune patologie psichiatriche: è emerso, per esempio, che il maltrattamento fisico o emotivo ha un ruolo eziologico importante nello sviluppo del disturbo dissociativo, ritenuto un grave disturbo psichiatrico.

E', infine, significativo che l'osservazione clinica di bambini abusati evidenzia comportamenti violenti nella storia familiare di almeno uno genitori, già vittima a sua volta di esperienze di violenza fisica o psicologica in età infantile: il bambino abusato ha perciò probabilità di diventare un individuo predisposto a relazioni violente in cui reitera l'antica esperienza di abuso; divenuto genitore, egli potrà assumere

con i propri figli comportamenti abusanti, ovviamente anche diversi da quelli sperimentati, come dimostra proprio la drammatica vicenda umana e familiare, oggetto del presente procedimento, in cui l'imputato ha evocato i metodi di trattamento ereditati dai suoi genitori.

3. Alla declaratoria d'inammissibilità consegue, ex art. 616 c.p.p., la condanna alle spese processuali e alla pena pecuniaria, determinata in 1.000 euro in relazione alla natura delle questioni dedotte.

PER QUESTI MOTIVI

La Corte dichiara inammissibile il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali, nonché al versamento di 1.000 (mille) euro in favore della cassa delle ammende.

Recensioni

Professioni psicologiche e professionalizzazione della psicologia. Editore Franco Angeli, 2005.

Il volume discute i risultati di una ricerca realizzata dall'equipe guidata da A. Claudio Bosio sullo stato e sulle prospettive delle professioni psicologiche; la presentazione della ricerca è accompagnata dalle riflessioni e dai commenti di alcuni esperti del settore (fra questi: Vittorio Cigoli, Cesare Kaneklin, Adriano Pagnin, Dario Romano ed Eugenia Scabini).

In Italia esercitano circa 45.000 psicologi ufficialmente riconosciuti e un numero leggermente superiore di studenti in psicologia ambisce a entrare in questo gruppo professionale. A dispetto delle dimensioni, la professione dello psicologo appare una realtà ancora poco definita: non solo nelle rappresentazioni sociali dell'opinione pubblica, ma anche presso gli stessi addetti ai lavori. A partire da queste premesse, la ricerca tenta dunque di rispondere a due quesiti prioritari, interrogando un campione di 800 psicologi lombardi:

– cosa fanno attualmente gli psicologi?

– cosa potranno fare nel prossimo futuro?

Gli intenti all'origine della ricerca sono diversi e diverse sono le possibilità di lettura-fruizione dei risultati: offrire agli psicologi di oggi e di domani la rappresentazione di un'identità collettiva entro cui riportare le storie e i progetti individuali dei singoli; proporre ai responsabili della formazione dei futuri psicologi un quadro attuale e prospettico della professione a cui agganciare l'azione formativa; sostenere il lavoro di costruzione di una professione che ha ancora molto da fare per rispondere adeguatamente alle domande di psicologia presenti nel sociale, spesso in forma latente e a livello potenziale.

Sullo sfondo, i mutamenti strutturali e culturali caratterizzanti in generale il mondo delle professioni: contesto di riferimento imprescindibile per identificare al meglio opportunità e problemi presenti nell'attuale fase di professionalizzazione della psicologia.

Il volume offre numerosi spunti di riflessione per i professionisti della psicologia, sia in merito alla loro situazione attuale, sia in merito alle loro prospettive future. Con riferimento al presente, le analisi evidenziano già oggi una buona strutturazione delle

professioni psicologiche, in termini di occupazione, reddito e soddisfazione professionale; non mancano, peraltro, alcuni snodi critici:

primo fra questi, l'accesso alla professione dei nuovi psicologi. Con riferimento alle prospettive future, la tesi proposta dagli autori sembra propendere per un futuro in aperta discontinuità con la storia: i posizionamenti professionali più consolidati sul piano storico (la psicoterapia, soprattutto se operante nei contesti pubblici) appaiono in crisi, mentre i settori di attività al momento meno diffusi (psicologia del lavoro, psicologia nella scuola) appaiono più promettenti. Per il futuro, si tratta dunque di operare non solo in difesa delle posizioni consolidate, ma anche in favore delle nuove opportunità professionali.

Un testo, in definitiva, di utile lettura per chi è psicologo e, soprattutto, per chi oggi si affaccia al mondo delle professioni psicologiche; ad essi, infatti, toccherà principalmente il compito di continuare il percorso di professionalizzazione della psicologia. (S.Z.)

American Psychiatric Association. Linee guida per il trattamento del disturbo di panico. Edizione italiana a cura di G.B. Cassano e Mauro Mauri. Masson Editore, Milano, 2000, pp.70, s.i.di p.

Queste linee guida, stilate nel 1997, riassumono quei dati che servono a fornire informazioni a chi si occupa dell'assistenza dei pazienti con disturbo di panico. Esse forniscono anche direttive specifiche per il trattamento del disturbo nei bambini e negli adolescenti. Come viene precisato nella Dichiarazione d'intenti queste linee guida "non sono state ideate come standard, né lo devono costituire... dato che gli standard vengono determinati sulla base di tutti i dati clinici disponibili per ogni singolo caso e sono soggetti a cambiamenti in base agli avanzamenti della conoscenza scientifica e tecnologica e all'evolversi dei modelli. Tali parametri devono essere considerati soltanto delle linee guida". Come viene sottolineato nella presentazione all'edizione italiana "l'esperienza clinica e gli studi controllati confermano l'efficacia della terapia farmacologica e della psicoterapia cogni-

tivo-comportamentale” nella remissione del disturbo di panico. Una bibliografia di 273 titoli completa il volume. (G.C.)

Gianni Ferrucci. La relazione d'aiuto. Teoria e tecnica della psicologia umanistico-esistenziale. Prefazione di Vera Slepj. Edizioni Scientifiche Magi, Roma, 2001, pp.113. € 8,26 (L. 16000).

Questo volume si colloca nella tradizione umanistico-esistenziale della psicoterapia che ha avuto come capostipite Rogers e si è evoluta più recentemente nel pensiero del “dissidente” Carkhuff e che punta alla realizzazione del Sé.

L'Autore, dopo aver presentato il modello e gli scopi della terapia centrata sul cliente si addentra nella tecnica psicoterapeutica proposta da Carkhuff che individua tre momenti centrali che il cliente in terapia deve rielaborare: l'esplorazione, la comprensione e l'azione. Vengono quindi esposte le condizioni necessarie per la terapia d'aiuto e quindi gli stadi del processo psicoterapeutico, che costituiscono il modello terapeutico “completo ed integrato”.

Molto utile, anche per chi non segue l'indirizzo terapeutico neo-rogersiano, l'appendice dedicata ai sei “esercizi sulla facilitazione d'aiuto e su risposte terapeutiche corrette”.

Una bibliografia essenziale conclude l'opera. (G.C.)

Nadia Crotti (curatrice) Una famiglia come la tua. Affrontare insieme la malattia. pp.23.

Nadia Crotti e Diana Lucchini (curatrici) La malattia in famiglia: condividere. Tipografia Camusa, Brescia. Pp.23. (senza prezzo e senza data).

“Ammalarsi è una esperienza frequente nella vita. Da bambini ci è stato detto che ci sono malattie che bisogna avere per crescere, malattie di cui è meglio ammalarsi da bambini che da grandi, malattie che ci permettono di chiedere coccole, fare i capricci, essere noisi e non andare a scuola. Ma, crescendo, abbiamo anche imparato che ci sono malattie di cui si parla solo a bassa voce, che fanno paura, che isolano le persone: malattie che nessuno vorrebbe avere”.

Questi due libretti ben illustrati sono due favole scritte da due psicologhe per i bambini a cui bisogna far capire che cosa è una

grave malattia come il cancro. Dato che sono fuori commercio, vale proprio la pena di richiederli alla Dr.ssa Nadia Crotti, Servizio di psicologia dell'Istituto Nazionale Tumori di Genova, largo R. Benzi 10, 16132 Genova (tel. 010/5600603) o alla Dr.ssa Diana Lucchini Servizio di psicologia Casa di Cura S'Anna, 25100 Brescia. (G.C.)

Lorenzo Recanatini. Adolescenze. Informazioni e umorismo sull'adolescenza. Edizioni Scientifiche Magi, Roma, 2001, pp.257. € 12,91 (L. 25000).

E' un originale libro a fumetti dedicato all'adolescenza, un approccio umoristico all'adolescenza.

L'Autore affronta questo tema con sagacia partendo dallo sviluppo fisico, poi quello psicologico, la crisi e la formazione dell'identità, gli aspetti relazionali e familiari e infine i percorsi e gli esiti adolescenziali. Le centinaia di vignette sono dell'autore stesso. Vale proprio la pena di consultarlo! (G.C.)

Frank M. Dattilo e Louis J. Bevilacqua (curatori) Psicoterapia di coppia. Modelli a confronto. Edizione italiana a cura di Vittorio Cigoli. McGraw-Hill, Italia, Milano, 2001, pp.402. € 38.00 (L. 72000).

Mike e Jan sono una coppia bianca, appartenente alla classe media, una coppia in crisi che si rivolge allo psicologo per trovare una soluzione al progressivo aggravamento del loro problema che è sul traguardo della rottura.

La domanda che si sono posti i curatori del volume è: “Che cosa farà lo psicoterapeuta specialista di coppia per aiutare questa coppia?”.

Partendo da questo caso complesso, anche se tipico, la soluzione viene affrontata da vari psicoterapeuti che appartengono a ben sedici diversi orientamenti terapeutici e che, nel complesso, sono rappresentativi della attuale realtà della terapia di coppia. Dalla lettura dei diversi modelli interpretativi proposti emerge che esistono, e a buon diritto, differenti punti di vista nell'ambito di una efficace terapia di coppia, che implicano l'utilizzazione di linguaggi diversi per riferirsi ad identici principi sottesi al cambiamento del comportamento. Come sottolinea Cigoli nella introduzione, la coppia si caratterizza come un “genere

terapeutico...che si pone alle origini della nostra stessa cultura e come sia necessario avere a cuore la relazione tra i partner. Si tratta di una relazione drammatica, perché si fonda sulla differenza dell'altro e sull'incontro dell'altro".

Come ricordano gli Autori nella rassegna storica la terapia di coppia, pur essendo nata contemporaneamente alla terapia individuale, è stata confusa con il counseling matrimoniale, e perciò collocata al di fuori del contesto terapeutico. La cultura medica, inoltre, ha teso a collocare i problemi sorti nell'ambito del matrimonio di scarsa importanza e perciò non necessariamente collocabili nell'intervento psicoterapeutico.

Anche lo sviluppo della terapia familiare non ha certo favorito la crescita dell'esercizio della terapia di coppia che oggi gode ormai di uno statuto a sé. (G.C.)

Girolamo Lo Verso e Gianluca Lo Coco (curatori) La psiche mafiosa. Storie di casi clinici e collaboratori di giustizia. Presentazione di Renate Siebert. Franco Angeli, Milano, 2003, pp.174, € 17,00.

Dal 1998 è attivo, presso il Dipartimento di psicologia dell'Università di Palermo, un gruppo di ricerca, coordinato da Lo Coco, interessato all'approfondimento del fenomeno mafioso, che ha affrontato in particolare il fenomeno del pentitismo, il rapporto tra religione e mafia, le rappresentazioni sociali degli adolescenti sul tema dell'omertà e la sofferenza psicologica dei familiari di uomini appartenenti a Cosa Nostra.

Il volume che presentiamo raggruppa alcuni dei contributi elaborati da questo gruppo di ricerca.

Pur essendo un testo di taglio psicologico-clinico il libro non è stato scritto per gli addetti ai lavori, anzi è rivolto ad un ampio pubblico che vuole capire la natura psicologico dinamica del fenomeno mafioso attraverso dei presupposti fondamentali quali l'identità, la famiglia, la cultura, i rapporti interpersonali, i vissuti, i sogni, la psicopatologia.

Lo Verso, professore ordinario di Psicologia clinica presso l'Università di Palermo, dedica il volume a Giovanni Falcone "per tutti noi amico e/o maestro e l'inventore di un metodo: Cosa Nostra va capita dall'interno osservando i suoi metodi, le sue logiche, i suoi strumenti, ciò che essa è dal suo punto di vista", in cui la paranoia per il potere e l'avidità oltre che il 'fondamentalismo' distruttivo trovano una precisa lettura attraverso

le dinamiche psichiche delle narrazioni e dei resoconti di casi clinici e di interviste ai membri dell'organizzazione mafiosa.

Il volume è composto da vari saggi scritti da vari autori, quasi tutti psicologi clinici e psicoterapeuti, oltre ad un avvocato e un magistrato, ed è suddiviso in tre parti: storie cliniche, interviste a collaboratori di giustizia e commenti.

La parte più innovativa del volume riguarda proprio le interviste cliniche ad alcuni collaboratori di giustizia mafiosi dal cui racconto viene ricostruita la loro "storia psicologica": come erano da bambini, com'era la loro famiglia di origine, come svolgono il loro compito di genitori, che tipo di rapporti matrimoniali e sessuali hanno, come gestiscono l'ansia e la paura.

Ne viene un quadro di preoccupante 'normalità': padri impensieriti, figli difficili, mogli e donne di forte carattere, a cui fa sfondo una moltitudine sfuocata di figure di compiacenti e fiancheggiatori.

Molto interessante dal punto di vista metodologico l'Appendice, nella quale vengono analizzate mediante una griglia di siglatura appositamente predisposta le risposte al T.A.T. di appartenenti all'organizzazione mafiosa. Si tratta di una preziosa verifica empirica che conferma quanto esposto nel corso del volume. Peccato che non sia arricchita da qualche tabella che riporti i dati quantitativi elaborati dalle storie raccolte, che avrebbero offerto nel loro insieme una visione globale e, perché no, qualche indicatore della "personalità mafiosa".

Il paragrafo dedicato alla donna e la sessualità fornisce un quadro del mondo mafioso a-sessuato che conferma il detto tradizionale "Comandare è meglio di fare all'amore". Come scrivono gli Autori "L'uomo d'onore si occupa di potere (di morte) e di denaro: non ha molto interesse per il femminile. Il suo erotismo è frettoloso, più di tipo narcisistico. I rapporti sessuali sono rari con la moglie e se più frequenti, con le amanti, rapporti descritti più come una forma di dominio e potere che non come relazioni passionali, sensuali...Le donne a loro volta vivono tra di loro e con i bambini e questo è il loro potere".

Una bibliografia di un centinaio di titoli completa il volume.

Per coloro che fossero interessati al tema segnaliamo che questo è il terzo volume curato da Lo Verso e collaboratori; i due precedenti, sempre pubblicati da F. Angeli, sono "La mafia dentro: psicologia e psicopatologia di un fondamentalismo" (1998) e "Come cambia la mafia: esperienze giudiziarie e psicoterapeutiche" (1999). (G.C.)

Il Progetto “Mattoni del SSN”

R. PERINI

Dal 2002 è in corso la progettazione e implementazione del Nuovo Sistema Informativo Sanitario.

Nel corso del progetto NSIS, il cui obiettivo è costruire strumenti di misura del bilanciamento tra qualità e costi, nasce la necessità di avere, rispetto all’assistenza erogata sul territorio nazionale, dati classificati e codificati in modo omogeneo e metodi di misura uniformi.

A questi elementi comuni è stato dato il nome di “Mattoni” del Servizio Sanitario Nazionale.

L’idea di fondo del progetto è che, per ottenere informazioni confrontabili, è necessario assicurare che laddove si “creano” tali informazioni, cioè a livello aziendale, esse siano già strutturate e complete di tutti i dati necessari ai successivi livelli di governo:

- alla programmazione interna (Asl),
- alla politica sanitaria (Regione),
- al monitoraggio dei Livelli Essenziali di Assistenza effettivamente erogati sul territorio nazionale (Ministero della Salute).

Un obiettivo così ambizioso richiede una progettazione ampia, che impatta direttamente sugli ambiti organizzativi regionali e riguarda aree di dettaglio, che sottostanno agli obiettivi del NSIS.

Nasce così un vero e proprio programma in cui sono coinvolte direttamente le Regioni, organizzate in 15 gruppi di progetto

Il Progetto “Mattoni del SSN” risponde alla necessità della costruzione di un linguaggio comune per consentire l’interscambio informativo tra il livello nazionale del NSIS e i sistemi sanitari regionali.

In particolare è necessario disporre di :

- dati classificati e codificati in modo omogeneo;
- approcci omogenei per la creazione a livello locale del SSN dei dati che vengono successivamente resi disponibili a livello nazionale e regionale del SSN;
- metodologie condivise per la costruzione delle misure per il bilanciamento tra qualità e costi del sistema sanitario.

Questi elementi comuni rappresentano i “Mattoni del SSN”.

E’ stata avviata pertanto una progettualità parallela e complementare a quella del NSIS, con la creazione di numerosi gruppi di lavoro su diverse tematiche e con la partecipazione di un numero molto ampio di referenti regionali.

I progetti previsti per la costruzione dei “Mattoni” si riferiscono a:

1. CLASSIFICAZIONE DELLE STRUTTURE;
2. CLASSIFICAZIONE DELLE PRESTAZIONI AMBULATORIALI;
3. EVOLUZIONE DEL SISTEMA DRG NAZIONALE;
4. OSPEDALI DI RIFERIMENTO;
5. STANDARD MINIMI DI QUANTITÀ DI PRESTAZIONI;
6. TEMPI DI ATTESA;
7. MISURA DELL’APPROPRIATEZZA;
8. MISURA DELL’OUTCOME;
9. REALIZZAZIONE DEL PATIENT FILE;
10. PRESTAZIONI FARMACEUTICHE;
11. PRONTO SOCCORSO E SISTEMA 118;
12. PRESTAZIONI RESIDENZIALI E SEMIRESIDENZIALI;
13. ASSISTENZA PRIMARIA E PRESTAZIONI DOMICILIARI;
14. MISURA DEI COSTI DEL SSN;
15. ASSISTENZA SANITARIA COLLETTIVA.

Spesa Sanitaria e tutela della Salute Mentale

R. PERINI

Un recente studio, riportato dal “Sole 24 Ore Sanità” contribuisce a delineare le caratteristiche della spesa sanitaria nei paesi sviluppati, delineando la classifica delle 15 patologie che maggiormente impegnano le risorse sanitarie.

	Condizione	Variazione totale della spesa (mld di dollari)	Variazione percentuale della spesa attribuibile a:		
			aumento di costo per caso trattato	aumento della prevalenza trattata	incremento della popolazione
1	Malattie cardiovascolari	\$ 26.228,5	68,6%	1,1%	30,3%
2	Malattie polmonari	\$ 24.792,0	37,5%	41,9%	20,6%
3	Disturbi mentali	\$ 24.503,3	21,1%	59,2%	19,7%
4	Cancro	\$ 17.734,3	41,9%	27,4%	30,7%
5	Iperensione	\$ 15.385,8	59,8%	18,9%	21,3%
6	Traumi	\$ 14.596,6	169,1%	-108,5%	39,5%
7	Malattie cerebrovascolari	\$ 11.078,9	20,8%	60,3%	18,9%
8	Artrite	\$ 10.282,8	44,3%	31,6%	24,1%
9	Diabete	\$ 9.626,8	23,6%	49,8%	26,6%
10	Disturbi della schiena	\$ 9.486,4	21,7%	52,6%	25,8%
11	Malattie dermatologiche	\$ 7.286,5	54,8%	22,0%	23,2%
12	Polmonite	\$ 7.203,8	93,8%	-18,4%	24,6%
13	Malattie infettive	\$ 6.191,6	95,3%	-17,5%	22,3%
14	Malattie endocrine	\$ 5.029,1	28,0%	43,4%	28,6%
15	Malattie renali	\$ 3.213,4	8,8%	55,8%	35,4%
Fonte: Indagine sulla spesa medica nazionale 1987 - 2000, Thorpe e coll., "Health Affairs" 2004					

I disturbi mentali si classificano al terzo posto ed è importante analizzare questo dato in dettaglio.

Vediamo infatti che sono individuati tre fattori d'incremento della spesa:

- aumento di costo per caso trattato;
- aumento della prevalenza trattata;
- incremento della popolazione.

Nel caso dei disturbi mentali vediamo che la posizione varia a seconda del fattore esaminato.

Il primo fattore è l'aumento di costo per caso trattato, che risente delle innovazioni nel trattamento apportate dalle tecnologie e dall'aumento dei costi per l'assistenza farmaceutica.

CLASSIFICA DELLE PATOLOGIE PER SPESA

In questo caso i disturbi mentali passano al tredicesimo posto.

	Condizione	Aumento di costo per caso trattato
1	Traumi	169,1%
2	Malattie infettive	95,3%
3	Polmonite	93,8%
4	Malattie cardiovascolari	68,6%
5	Ipertensione	59,8%
6	Malattie dermatologiche	54,8%
7	Artrite	44,3%
8	Cancro	41,9%
9	Malattie polmonari	37,5%
10	Malattie endocrine	28,0%
11	Diabete	23,6%
12	Disturbi della schiena	21,7%
13	Disturbi mentali	21,1%
14	Malattie cerebrovascolari	20,8%
15	Malattie renali	8,8%

Il secondo fattore è l'aumento della prevalenza trattata, che risente dell'incremento del numero di casi trattati.

In questo caso i disturbi mentali passano al secondo posto.

	Condizione	Aumento della prevalenza trattata
1	Malattie cerebrovascolari	60,3%
2	Disturbi mentali	59,2%
3	Malattie renali	55,8%
4	Disturbi della schiena	52,6%
5	Diabete	49,8%
6	Malattie endocrine	43,4%
7	Malattie polmonari	41,9%
8	Artrite	31,6%
9	Cancro	27,4%
10	Malattie dermatologiche	22,0%
11	Ipertensione	18,9%
12	Malattie cardiovascolari	1,1%
13	Malattie infettive	-17,5%
14	Polmonite	-18,4%
15	Traumi	-108,5%

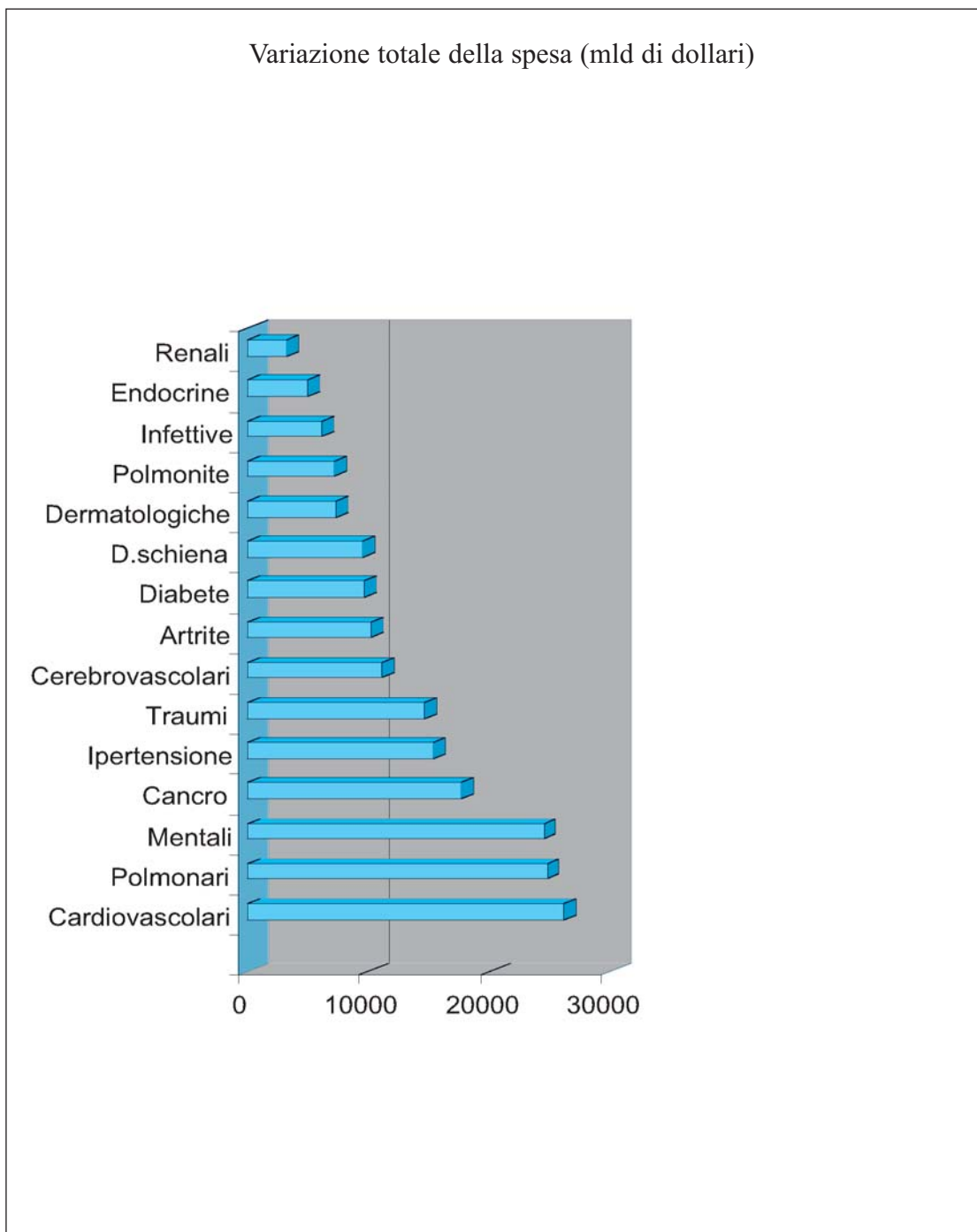
Il terzo fattore è l'incremento della popolazione, che risente dell'incremento demografico.

In questo caso i disturbi mentali passano al quattordicesimo posto.

CLASSIFICA DELLE PATOLOGIE PER SPESA

	Condizione	Incremento della popolazione
1	Traumi	39,5%
2	Malattie renali	35,4%
3	Cancro	30,7%
4	Malattie cardiovascolari	30,3%
5	Malattie endocrine	28,6%
6	Diabete	26,6%
7	Disturbi della schiena	25,8%
8	Polmonite	24,6%
9	Artrite	24,1%
10	Malattie dermatologiche	23,2%
11	Malattie infettive	22,3%
12	Iipertensione	21,3%
13	Malattie polmonari	20,6%
14	Disturbi mentali	19,7%
15	Malattie cerebrovascolari	18,9%

CLASSIFICA DELLE PATOLOGIE PER SPESA



COMPONENTI ORGANI NAZIONALI

SEGRETERIA NAZIONALE

MARIO SELLINI

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

PAOLO MOSCARA

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

VITO TUMMINO

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

MAURIZIO MICOZZI

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

RINALDO PERINI

Tel. 06/8860828 - 348/3701599
e.mail: rinperi@libero.it

GIORGIO FACCIOLI

0425/715000 - 347/3649464
email aupi.veneto@libero.it

NATALIO FLARA'

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

CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE

MEMBRI

ALBANESI GABRIELLA	0382/727839	FORCELLINO VINCENZO	089/695174	PERAZZA FRANCO	0481/592009
ARCICASA ANGELO	0434/736234	GAMBARDELLA GABRIELLA	0371/448772	PERINI RINALDO	0774/357209
BALDASSARRE GIROLAMO	0874/823714	GENTILE SALVATORE	0835/986450	PIERUCCI FERDANO	0585/45913
BELLISARIO PIER PAOLO	0872/706498	GIOSSI PAOLA	0344/43060	PIROMALLI CARLO	090/2224925
BERNARDINI ENRICO	0746/483073	GOLLO ISIDORO	0835/243704	POLI GIACOMO	0376/919155
BERTINI ANTONIO	075/5280761	GRAVILI ROSALBA	0586/223103	PUPULIN GIORGIO	049/9324988
BOZZARO PAOLO	095/7716706	INFURCHIA GIUSEPPE	0922/733580	PUTZOLU DOMENICO	0783/81828
BRIVIO ROBERTA	02/98230479	INNEO GIUSEPPE	338/4678461	SCARDILLI SALVO	095/894367
BRUSATI ANNA	0321/3734838	LAVARINO PIERO	011/7094711	RASSU MARIA ROSA	079/9959809
CALVANI ROBERTO	0432/553571	LAZZARI DAVID	0744/423871	REITANO FRANCESCO	0464/554743
CARTISANO ORLANDO	0963/591650	LETTINI GIANFRANCO	0972/39239	RIPPA ARTURO	081/5001275
CASTELLI GIUSEPPE	039/464885	LOMBARDO ARMODIO	338/1429311	ROSSI RITA	041/5294655
CAVADI GIOVANNI	030/2410140	MACCOLINI DIANA	0546/602440	ROSSINI MARIO	0332/277260
CAVION ROBERTO	0444/511113	MANFREDA PAOLO	0863/441720	SARTORELLI MARIA CHIARA	085/8543817
CERIONI ANNA GRAZIA	0721/882849	MANGIJA RAFFAELE	0832/606931	SCACCIONI RAFFAELLA	0161/250097
CHIAVARO CLAUDIO	0874/60267	MARENCO GIANCARLO	0141/392729	SCOLLO SALVATORE	0932/768606
COLOMBARI MANUELA	051/6838432	MAURIZIO POLIERI	347/3808741	SELLINI MARIO	0968/76244
CONTARDI M.CLEOFE	0721/739722	MARTELLI CARMINE	035/363551	SERRA LETIZIA	0131/443370
D'ANGELO ANNA	0885/781776	MARTIN MARIA ROSA	347/2592282	SIGNORI LINO	045/8015471
D'IMPORZANO AGOSTINO	0187/533791	MASCI SILVIA	0434/553627	SANTORO LUCIA	055/483010
DE BORTOLI VIRGINIO	0437/931375	MAZZOLDI MARIANTONIETTA	0471/908594	SOLARI SILVANO	0187/732772
DE DONATO COSIMO	099/9727423	MEGNA FRANCESCO	0962/924262	SPITALE GIUSEPPE	0931/724292
BINI LAURA	339/5324246	MELILLO ANNA ROSA	080/3254940	TIENGO G.BATTISTA	02/6691184
DEL RIO FRANCO S.	0784/38962	MELIS CATERINA	0781/660206	TIMPANO MARCO	0587/273378
DI GIAMMARCO GILDA	0861/591737	MERCURI EUGENIO	0968/25331	TOSSICHETTI VALERIA	071/5963813
DI LIBERTO CARLA	0783/317901	MERLINI FRANCO	02/58013132	TRIGLIA ANGELO L.	0965/774339
FACCIOLI GIORGIO	0425/715000	MICHELIN PAOLO	0423/819534	TRISTAINO FRANCESCO	0984/73392
FELACO RAFFAELE	081/5768240	MICOZZI MAURIZIO	0734/965752	TUMMINO VITO	031/523327
FLARA' NATALIO	0861/8020305	MOSCARA PAOLO	0832/753500	VACCA LUCIANA	338/2688737
FRATI FULVIO	0521/393108	FEDELE MARIA	338/5983877	VENTURELLA ELVIRA	0165/256885
FUSARI PAOLO	347/1500460	PALMA G. LUIGI	0836/554819	ZULLO CLAUDIO	081/2546455

PROBIVIRI

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

REVISORI DEI CONTI

ARCICASA ANGELO	0434/736234
CAMPOLO FORTUNATO	0964/20494
CHIAVARO CLAUDIO	0874/409401
MENGHINI GIACOMO	06/98340888
POLI GIACOMO	0376/919155

COMPONENTI ORGANI NAZIONALI

	PIEMONTE	
	Segreteria Regionale	
	MARENCO Giancarlo	0141/392729
	Segreterie Provinciali	
TO	LAVARINO Piero	347/6981846
AL	SERRA Letizia	0131/443370
AT	MARENCO Giancarlo	0141/392729
CN	MICCA Carla	0174/723760
NO	BRUSATI Anna Maria	0321/3734838
VC	SCACCIONI Raffaella	0161/250097
BI	ACQUADRO Loredana	015 /9899853
	VAL D'AOSTA	
	Segreteria Regionale	
AO	VENTURELLA Elvira	0165/256885
	LOMBARDIA	
	Segreteria Regionale	
	TIENGO Giovanni B.	039/883631
	Segreterie Provinciali	
MI città	MERLINI Franco	02/58013132
MI Nord	CASTELLI Giuseppe	039/464885
MI Sud	BRIVIO Roberta	02/98230479
BG	MARTELLI Carmine	035/360776
BS	CAVADI Giovanni	030/3732358
CO	GIOSSI Paola	0344/43060
LC	CORTI M.Elisabetta	0341/482387
LO	GAMBARDELLA G.	0371/32074
CR	POLI Giacomo	0376/919155
MN	BINI Laura	339/5324246
PV	ALBANESI Gabriella	0382/727839
SO	CORTI M. Elisabetta	0341/482387
VA	ROSSINI Mario	0332/312134
	PROV. BOLZANO	
BZ	MAZZOLDI Maria A.	0471/908594
	PROV. TRENTO	
TN	REITANO Francesco	0464/554743
	VENETO	
	Segreteria Regionale	
	FACCIOLO Giorgio	0425/715000
	Segreterie Provinciali	
VE	ROSSI Rita	041/5227825
BL	DE BORTOLI Virginio	0437/83500
RO	FACCIOLO Giorgio	0425/715000
TV	MICHELIN Paolo	0423/819534
VR	SIGNORI Lino	045/8015471
VI	CAVION Roberto	0444/511113
PD	PUPULIN Giorgio	049/9324988
	FRIULI	
	Segreteria Regionale	
	ARCIKASA Angelo	0434/736234
	Segreterie Provinciali	
UD	CALVANI Roberto	0432/553571
GO	PERAZZA Franco	0481/592009
TS	FUSARI Paolo	347/1500460
PN	MASCI Silvia	0434/553631
	LIGURIA	
	Segreteria Regionale	
	SOLARI Silvano	0187/732772
	Segreterie Provinciali	
GE	MACCHI Marco	335/6181892
IM	PRIVITERA Angela	0347/4251121
SP	D'IMPORZANO A.	0187/504286
SV	MARTIN Rosa Maria	347/2592282
	EMILIA ROMAGNA	
	Segreteria Regionale	
	COLOMBARI Manuela	051/6838432
	Segreterie Provinciali	
FE	COLOMBARI Manuela	051/6838432
MO	GALLI Gabriella	059/437469
FO	LUCCHI Adele	0547/302689
PC	FINETTI Gianni	0523/989727
RA	MACCOLINI Diana	0546/602440
RE	BENEDETTI Annalisa	0522/850418
PR	FRATI Fulvio	0521/393108
BO	TADDEI Bruno	051/6224285
RI	NOVAGA Annarosa	0541/698772
	MARCHE	
	Segreteria Regionale	
	CERIONI Anna Grazia	0721/882849
	Segreterie Provinciali	
AN	TOSSICHELLI Valeria	071/2862935
AP	MICOZZI Maurizio	0734/965752
PS	CONTARDI M. Cleofe	0721/739722
	TOSCANA	
	Segreteria Regionale	
	SANTORO Lucia	055/483010
	Segreterie Provinciali	
AR	FARNETANI Edi	0575/658158
GR	PAPA Margherita	0564/869524
FI	SANTORO Lucia	055/483010

	LI	GRAVILI Rosalba	0586/223103
	LU	POLIERI Maurizio	347/3808741
	MS	PIERUCCI Ferdano	0585/42157
	PI	TIMPANO Marco	0587/273378
	PT	MAIONCHI Emilio	0573/352489
	SI	MANNA Paola	347/3677796
	PO	DEGLI INNOCENTI Dario	0574/21135
	UMBRIA		
		Segreteria Regionale	
		BERTINI Antonio	075/5280761
		Segreterie Provinciali	
	PG	BENEDETTI Mauro	075/5736802
	TR	LAZZARI David	0774/205332
	LAZIO		
		Segreteria Regionale	
		INNEO Giuseppe	338/4678461
		Segreterie Provinciali	
	RM Centro	UNGARO Luciana	06/58704922
	RM Nord	CORDARO Enzo	06/65104301
	RM Sud-Est	INNEO Giuseppe	338/4678461
	FR	MASI Antonio	0775/600443
	LT	SANAPO Aldo	0771/505022
	RI	BERNARDINI Enrico	0746/278927
	VT	CAVASINO Sergio	0761/290062
	ABRUZZO		
		Segreteria Regionale	
		SARTORELLI M. Chiara	085/8543817
		Segreterie Provinciali	
	AQ	MANFREDA Paolo	0863/509071
	CH	BELLISARIO PPaolo	0872/706498
	TE	DI GIAMMARCO Gilda	0861/591737
	PE	SARTORELLI M.Chiera	085/8543817
	MOLISE		
		Segreteria Regionale	
		BALDASSARRE G.	0874/823714
		Segreterie Provinciali	
	CB	CHIAVARO Claudio	0874/60267
	IS	VACCA Luciana	338/2688737
	CAMPANIA		
		Segreteria Regionale	
		ZULLO Claudio	081/2546455
		Segreterie Provinciali	
	NA	FELACO Raffaele	335/7406045
	AV	AQUINO Giuseppe	0825/38787
	BN	D'ANGELIS E.	0824/313790
	CE	RIPPA Arturo	081/5001275
	SA	FORCELLINO Vincenzo	089/695174
	PUGLIA		
		Segreteria Regionale	
		PALMA Giuseppe	348/7719657
		Segreterie Provinciali	
	BA	MELILLO Anna Rosa	080/3254940
	BR	FEDELE Maria	338/5983877
	FG	D'ANGELO Anna	0885/781776
	LE	MANIGLIA Raffaele	0832/327565
	TA	DE DONATO Cosimo	099/9727423
	BASILICATA		
		Segreteria Regionale	
		GENTILE Salvatore	0835/986450
		Segreterie Provinciali	
	PZ	LETTINI Gianfranco	0972/39239
	MT	GOLLO Isidoro	0835/243717
	CALABRIA		
		Segreteria Regionale	
		LOMBARDO Armodio	338/1429311
		Segreterie Provinciali	
	RC	TRIGLIA A. Luigi	0965/881400
	CZ	MERCURI Eugenio	0968/25331
	CS	TRISTAINO Francesco	0984/464048
	KR	MEGNA Francesco	0962/962568
	VV	CARTISANO Orlando	0963/591650
	SICILIA		
		Segreteria Regionale	
		BOZZARO Paolo	095/7716706
		Segreterie Provinciali	
	AG	INFURCHIA Giuseppe	0922/832757
	CL	BOZZARO Paolo	095/7716706
	CT	SCARDILLI Salvo	095/320955
	EN	VACCARO Maria	0935/520818
	ME	PIROMALLI Carlo	090/2224925
	PA	MUSCATO Rino	091/8620156
	RG	SCOLLO Salvatore	0931/502593
	SR	SPITALE Giuseppe	0931/724292
	TP	MORICI Sebastiana	0923/717715
	SARDEGNA		
		Segreteria Regionale	
		PUTZOLU Domenico	0783/290326
		Segreterie Provinciali	
	CA	MELIS Caterina	070/655883
	NU	DEL RIO Salvatore	0784/240870
	OR	DI LIBERTO Carla	0783/317901
	SS	RASSU M. Rosa	079/9959809

DIPENDENTI / CONVENZIONATI AZIENDE SANITARIE

(sezione da compilare a cura del nuovo iscritto:)



AUPI

ASSOCIAZIONE UNITARIA PSICOLOGI ITALIANI
Cod. Fisc. AUPI 96011290044

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

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

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

La/il sottoscritt _____

Dipendente al _____ livello retr.
ovvero

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

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

Servizio o Presidio _____

Tel. Servizio _____ / _____

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

La/il sottoscritt _____ dichiara che la presente delega:

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

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

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

Data _____

FIRMA

Le informazioni verranno inviate al seguente indirizzo:

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

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni ed in seguito alle deliberazioni dei nostri organi statutari comuniciamo che i contributi sindacali dovranno essere versati contestualmente al pagamento degli stipendi mensili e, comunque, entro i primi 5 giorni del mese successivo,

**mediante versamento su c.c.p. n° 72492028
intestato a AUPI - Via Arenula 16 - 00186 ROMA**

Il contributo mensile è calcolato distintamente secondo le seguenti modalità:

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

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

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

In caso di incarichi presso più AAUOSSL il monte ore deve essere calcolato sommando le ore complessive, la relativa trattenuta deve tuttavia essere effettuata solo dalla USL alla quale la presente è indirizzata.

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

Ringraziando per la cortese collaborazione, si porgono distinti saluti

Il Segretario Generale AUPI
MARIO SELLINI

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

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

LIBERI PROFESSIONISTI

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

Allego copia della ricevuta del versamento sul ccp n° 72492028 intestato *Aupi Associazione Unitaria Psicologi Italiani, Via Arenula, 16 - 00186 Roma* di € _____ per la quota associativa relativa all'anno solare 2005 dovuta in qualità di:

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

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

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

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

rinnovando l'iscrizione già in essere l'anno scorso

quale nuova iscrizione

ADESIONE NON OCCUPATI:

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

Allego copia della ricevuta del versamento sul ccp n° 72492028 intestato *Aupi Associazione Unitaria Psicologi Italiani, Via Arenula, 16 - 00186 Roma* di € _____ per la quota d'adesione relativa all'anno solare 2005 dovuta in qualità di:

XD € 30,00 Laureato in Psicologia non occupato

Data di nascita _____

ST € 30,00 Studente in Psicologia

Università di _____

rinnovando l'adesione già in essere l'anno scorso

quale nuova adesione

RICHIESTA DI ABBONAMENTO per l'anno 2005:

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

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

AUPI-Notizie verrà inviato al seguente indirizzo:

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

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

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

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

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

Le quote riportate si riferiscono all'**anno solare 2005**, e sono valide sia per le nuove iscrizioni che per i rinnovi. I versamenti dovranno essere effettuati per mezzo del bollettino di **c.c.p. n° 72492028** intestato a **AUPI Associazione Unitaria Psicologi Italiani, Via Arenula 16 - 00186 Roma**. Riportare sulla causale (precauzione di eventuali disguidi postali): Nome, Cognome, Indirizzo comprensivo di CAP e Città, n° telefono, Sigla (LP, CO, etc.) e se si tratta di rinnovo o di nuova iscrizione. Si prega di scrivere a macchina o in stampatello.

firma: _____

CONVENZIONATI DIFESA



(sezione da compilare a cura del nuovo iscritto:)

AUPI

ASSOCIAZIONE UNITARIA PSICOLOGI ITALIANI
Cod. Fisc. AUPI 96011290044

– Al Comandante dell'Ente della Difesa

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

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

La/il sottoscritt_____

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

Via _____

CAP _____ Città _____

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

La/il sottoscritt_____ dichiara che la presente delega:

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

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

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

Data _____

FIRMA

Le informazioni verranno inviate al seguente indirizzo:

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

Al Servizio Economico-Finanziario dell'Ente della Difesa

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni ed in seguito alle deliberazioni dei nostri organi statutari comunichiamo che i contributi sindacali dovranno essere versati contestualmente al pagamento degli stipendi mensili e, comunque, entro i primi 5 giorni del mese successivo,

**mediante versamento
su c.c.p. n° 72492028
intestato a**

AUPI - Via Arenula 16 - 00186 ROMA

Il contributo mensile è calcolato distintamente secondo le seguenti modalità:

per i Convenzionati (quota fissa):

€ **7.75 mensili per incarichi da 1 a 12 ore settimanali.**

€ **11.35 mensili per incarichi da 13 a 24 ore settimanali.**

€ **13.95 mensili per incarichi da 25 a 38 ore settimanali.**

In caso di incarichi presso più Enti della Difesa il monte ore deve essere calcolato sommando le ore complessive, la relativa trattenuta deve tuttavia essere effettuata solo dall'Ente alla quale la presente è indirizzata.

Sulla causale dei versamenti dovrà essere indicato: il mese di competenza, il numero degli iscritti ed i loro nominativi, la città e la sede dell'Amministrazione. Va sempre evitato il versamento tramite banca, che non consente queste registrazioni essenziali.

Ringraziando per la cortese collaborazione, si porgono distinti saluti

Il Segretario Generale AUPI
MARIO SELLINI

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

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

AUPI
Associazione Unitaria Psicologi Italiani

CNPPI – SIPP
Coordinamento e Società Psicologi Penitenziari Italiani

Modulo di iscrizione congiunta alle due Associazioni

Il/La Sottoscritto/a _____,

- visto l'Accordo sottoscritto tra AUPI e CNPPI/SIPP finalizzato al sostegno delle iniziative in favore degli Psicologi che operano nel Ministero della giustizia e al miglioramento delle condizioni professionali e contrattuali;

- chiede con la presente l'iscrizione congiunta alle due Associazioni per l'anno _____; chiede di ricevere AUPI-Notizie e ogni altra pubblicazione sindacale e scientifica, edita da AUPI e CNPPI/SIPP, e di vedere tutelata la sua posizione di psicologi all'interno delle strutture del Ministero della Giustizia.

- Autorizza AUPI e CNPPI/SIPP al trattamento dei dati per i legittimi fini sindacali, di informazione, coinvolgimento e sensibilizzazione. Si riserva di limitare o revocare in qualsiasi momento tale autorizzazione.

Cognome _____ Nome _____

Indirizzo (dove ricevere la corrispondenza) _____

CAP _____ Città _____ Prov _____

Tel Abitazione _____ Studio _____ Cell. _____

Email _____

Sede di Lavoro _____

Firma _____

Allega alla presente (da seguire per fax all'AUPI: 06/68803822) ricevuta del versamento di Euro 100,00 sul ccp n. 72492028, intestato AUPI Associazione Unitaria Psicologi Italiani, Via Arenula 16, 00186 ROMA.

FORM-AUPI

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

STATUTO

Federazione Italiana delle Società Scientifiche di Psicologia

F. I. S. S. P.

Ente associativo non commerciale

Art. 1. È costituita con atto pubblico una Federazione delle Società Scientifiche Italiana di Psicologia - F.I.S.S.P., che s'intende duratura dalla data della sua costituzione sino al 31 dicembre 2050 e potrà essere prorogata. L'Associazione ha sede legale in Roma, alla via Arenula 16. Essa può dotarsi di altre sedi decentrate in tutta Italia.

Art. 2. *Omissis.*

Art. 3. La Federazione intende mettere e mantenere in contatto fra di loro ed essere un riferimento generale per tutte le Società Scientifiche di Psicologia, qualunque sia il loro campo di attività, la loro metodologia, le loro funzioni, i loro riferimenti teorici o pratici, ponendo la Psicologia nel contesto europeo e mondiale, ed avvalendosi parallelamente del contributo delle altre discipline biomediche, sociali, giuridiche ed economiche.

Gli scopi della F.I.S.S.P. sono:

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

A tale scopo, la Federazione intratterrà rapporti costanti con le altre Federazioni, nazionali e sovranazionali, nonché con gli Istituti di formazione alla Psicologia, l'Università, e con gli Enti pubblici e privati. Con tali Associazioni, Istituti ed Enti la F.I.S.S.P. potrà stipulare convenzioni, avviando ogni utile collaborazione o assecondando quelle già avviate da altri; potrà inoltre svolgere attività ritenute utili al raggiungimento degli scopi.

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

La Federazione non può svolgere attività diverse da quelle sopra indicate, ad eccezione di quelle ad essa strettamente connesse o di quelle accessorie a quelle statutarie, in quanto integrative delle stesse.

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

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

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

SITO AUPI:

<http://www.aupi.it>
email: aupti.it@aupti.it

Questo numero è stato chiuso in tipografia nel mese di aprile 2005



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

