

# CONTRATTI, GOVERNO PROCEDE A PASSO DI GAMBERO. RESTA L'INCOGNITA RISORSE

**Mario Sellini**  
Segretario Generale



È giocoforza ritornare sulla riapertura della stagione contrattuale e riprendere il discorso da dove l'abbiamo lasciato prima dell'estate.

Gli incontri, almeno quelli a livello di Confederazioni, ai quali, per la prima volta, noi siamo presenti con la CODIRP, continuano a ritmo, almeno apparentemente, sostenuto. Nella prima settimana di settembre dovrebbero partire tutti i tavoli negoziali.

Previsioni?

Fare delle previsioni, oggi, è estremamente difficile. Le variabili sono troppe. Di certo non ci si può sottrarre dal valutare, alla luce degli elementi oggettivi ad oggi disponibili e delle nostre richieste, le reali possibilità, non solo di far partire la trattativa, ma di arrivare ad un accordo.

Ebbene, la discussione sul rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro, allo stato dell'arte, può anche iniziare. Ma non potrà entrare nel merito ed affrontare le vere questioni se, prima, non viene chiarita l'intenzione del Governo in merito agli incrementi economici contrattuali.

La cifra "promessa" (!!!) dal Governo, 85,00 euro mensili medi, pro capite, non è ancora disponibile. Le finanziarie degli ultimi due anni hanno stanziato poco più di 40 euro, molto lontani da quelli promessi.

E noi ribadiamo che questa cifra è assolutamente insufficiente.

Per conoscere quante risorse il Governo vuol rendere disponibili per il rinnovo del Contratto, dobbiamo aspettare la legge di stabilità, la quale sarà presentata dal Governo entro il mese di settembre e dovrà essere approvata dal Parlamento entro il 31 dicembre del corrente anno.

La tempistica è già essa stessa chiara. Prima della fine di dicembre l'iter di certificazione del Contratto non potrà ini-

ziare. Infatti l'iter prevede la certificazione della Corte dei Conti, la quale, non potrà certificare nessun aumento contrattuale i cui costi non siano ufficialmente finanziati dalla legge di Stabilità.

E fin qui stiamo discutendo solo della parte economica la cui partita, per noi, deve comprendere anche la defiscalizzazione della parte "variabile" del salario.

Questa richiesta, almeno fino ad oggi, è condivisa dalla stragrande maggioranza delle Organizzazioni e Confederazioni sindacali. Le ragioni di questa richiesta ricomprendono due aspetti: il primo è senz'altro di carattere economico. A parità di stipendio lordo in busta paga, la defiscalizzazione della parte "variabile" dello stipendio determina un aumento significativo dello stipendio netto. Pertanto entrano più soldi nelle tasche dei lavoratori.

Questo è il risvolto economico della nostra richiesta.

Ma c'è un'altra motivazione che è altrettanto importante, la defiscalizzazione della parte "variabile" dello stipendio viene già applicata e da tempo, ai lavoratori del settore privato. Ciò determina una situazione paradossale: a parità di stipendio lordo, un dipendente pubblico prende un "netto" in busta paga inferiore a quello di un lavoratore del settore privato. Un altro paradosso è che nella busta paga di un lavoratore del settore privato una quota dello stipendio netto è finanziata direttamente dalla fiscalità generale dello Stato.

A ciò si aggiunge la terza ingiustizia: i lavoratori privati non hanno subito, fortunatamente per loro, il blocco dei rinnovi contrattuali come, purtroppo, è accaduto, per ben 8 anni, ai lavoratori del settore pubblico.

Una volta i lavoratori del settore pubblico erano considerati dei privilegiati in quanto non licenziabili e con norme contrattuali migliori di quelle dei lavoratori del settore privato.

Oggi accade il contrario. Siamo noi, dipendenti pubblici, a chiedere di essere considerati alla pari dei privati. Per avere le risposte su questi punti, dobbiamo aspettare la legge di stabilità.

Siamo di fronte ad un Governo ed a un Parlamento che, per stanziare i primi 40 euro per il rinnovo dei contratti dei lavoratori del Pubblico impiego hanno dovuto approvare ben due leggi di stabilità e che per arrivare agli 85,00 euro promessi c'è bisogno di una terza legge di stabilità.

Tre leggi per concedere, forse, 85,00 euro di aumento, per un finanziamento di 2 miliardi di euro per circa 2.500.000 dipendenti pubblici.

Ci sono voluti 20 minuti (venti minuti venti) per regalare alle banche oltre 20 miliardi di euro. E si badi bene che questi 20 miliardi regalati alle banche non sono andati ai risparmiatori truffati ma direttamente ai truffatori.

Lungi dal voler cavalcare il populismo che dimostra di essere una medicina peggiore del male che, a parole, dice di voler combattere.

Sono dati reali. Sono fatti, numeri e cifre, incontrovertibili, scritte nei bilanci dello Stato.

E questa è solo una parte della componente economica della trattativa. Abbiamo anche altre partite aperte.

È dal 2010 che, il nostro datore di lavoro, Governo e Parlamento, abusando della posizione di forza che deriva dall'essere contemporaneamente datore di lavoro e legislatore, ha ridotto unilateralmente le risorse destinate ai lavoratori pubblici tagliando e riducendo, come nel caso della Dirigenza Medica e Sanitaria, le risorse disponibili nei Fondi contrattuali.

Anche nel privato, quando un datore di lavoro è in difficoltà e l'azienda non riesce a tenere i bilanci, si possono ridurre le risorse da destinare ai lavoratori. Ma il tutto avviene a livello di contrattazione. Ci sono aziende private nelle quali si è proceduto a ridurre l'orario di lavoro e di conseguenza il salario; aziende dove sono stati stipulati contratti di solidarietà: i lavoratori si sono ridotti il salario per evitare licenziamenti ecc.

Ma il tutto è stato fatto, sempre e solo, nel rispetto ed

all'interno di corrette relazioni sindacali. Mai e poi mai il datore di lavoro si sognerebbe di ridurre le risorse destinate ai lavoratori con decisione unilaterale. Non lo farebbe e non lo può fare.

**Nel settore pubblico, la discrezionalità del datore di lavoro ha assunto connotati di inaccettabile arroganza. E questo non è più sopportabile.**

La parte normativa che sarà oggetto di contrattazione, al pari degli aspetti economici, è di enorme rilevanza. È in gioco la qualità del lavoro, il rispetto della dignità dei lavoratori, la stessa salute dei lavoratori e, nel nostro caso, la qualità delle cure. Orario di lavoro, valutazione, contratti individuali di lavoro, assegnazione e revoca degli incarichi dirigenziali, progressioni di carriera, turn over, precarizzazione del lavoro... Questi sono solo alcuni dei temi sui quali la trattativa dovrà cercare e, possibilmente, trovare risposte adeguate.

Ma su tutto domina il tema delle relazioni sindacali.

Otto anni di mancati rinnovi contrattuali, dieci anni di assenza quasi totale di trattative, ed altrettanti anni di approvazioni di leggi che sono intervenute pesantemente sul rapporto di lavoro e sui contratti hanno (mal)educato i nostri Direttori Generali. Il susseguirsi di leggi approvate dal Parlamento in spregio ai contratti vigenti hanno creato la convinzione che il potere gestionale possa essere e vada inteso come potere assoluto e le decisioni adottate non debbano essere concordate/trattate con nessuno né sottoposte a valutazioni di soggetti terzi.

Questo non è più possibile e soprattutto non è sopportabile ulteriormente. Il rapporto tra legge e contratto deve essere rivisitato.

L'ultima riforma del pubblico impiego, la cd riforma Madia, non ha rivisto granché la materia, ma ha aggiunto un termine nuovo: "partecipazione".

La trattativa in merito alle relazioni sindacali verterà molto sul significato e sui contenuti da assegnare a questo termine.

Di certo il significato di partecipazione non è di "decubertiana" memoria. Non lo intendiamo certo nel senso "olim-

pico” del termine con annesso “importante è partecipare, non vincere”.

Non avrebbe senso e sarebbe una ripetizione del principio già contenuto nelle relazioni sindacali che è quello dell'informazione. Rispetto al welfare aziendale già attivo in diversi contratti di aziende private, la partecipazione ricomprende, in alcuni casi addirittura l'azionariato dei lavoratori. Quindi la partecipazione deve essere attiva e non passiva. Non si può continuare a subire le scelte e le decisioni delle nostre Direzioni Generali.

Anche perché stiamo assistendo alla degenerazione del potere di organizzazione. Quando un Direttore Generale vuole liberarsi di un Dirigente scomodo che fa? Con un semplice atto deliberativo cancella/elimina l'incarico, il Dirigente resta senza incarico e l'incarico eliminato come per incanto risorge dalle proprie ceneri per essere assegnato ad un altro Dirigente “gradito” dalla Direzione. È bastato aggiungere o togliere un aggettivo o un sostantivo dalla denominazione formale dell'incarico ed il gioco è fatto.

Così non può e non deve funzionare.

Il potere di organizzazione di una Direzione Generale deve essere esercitato nei modi e nei tempi giusti. Ed infatti l'unico vero momento in cui l'amministrazione può esercitare questo potere è nella formazione e approvazione dell'Atto Aziendale. Tutto ciò che avviene e viene deciso fuori e dopo l'approvazione dell'Atto Aziendale, ancorché nell'esercizio di una delega contenuta nell'Atto, non deve più configurarsi come esercizio del potere di organizzazione.

Questo vuole essere un esempio delle tante problematiche connesse alla discussione sul tema delle relazioni sindacali e quanto queste possano incidere positivamente sulla vita professionale e lavorativa dei Dirigenti, sottraendoli all'arbitrio del datore di lavoro.

### TAVOLO TECNICO

Questo è quanto abbiamo da fare nei prossimi mesi. Ma non è tutto.

Il Sottosegretario al Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica, Vito De Filippo, ha attivato un tavolo tecnico per affrontare i temi collegati: al benessere scolastico; successo formativo; prevenzione del disagio giovanile, del bullismo e dei comportamenti a rischio, e stress lavoro correlato.

Sono questi i punti sui quali il tavolo tecnico istituito dovrà confrontarsi, in sinergia con gli psicologi, per azioni sperimentali della psicologia scolastica, del lavoro e delle organizzazioni, per l'elaborazione del benessere, anche organizzativo, nella scuola; l'elaborazione dei modelli di sviluppo e crescita della persona, per contrastare al meglio il disagio giovanile e la dispersione scolastica.

Il tavolo, è stato fortemente voluto dall'Aupi e vede fra i protagonisti il Cnop, la FISP, federazione delle società di psicologia; l'Aip, la Cpa, Flc Cgil, la UIL, la CISL, lo Snals, la Gilda, l'Anp e Dirigenti scuola. Mondo accademico, scientifico e sindacale insieme alle istituzioni, finalmente in sinergia per studiare azioni concrete sui problemi che maggiormente colpiscono l'ambiente scolastico e creare le condizioni per poter mettere in campo azioni di prevenzione e monitoraggio.

L'ambito scolastico, insieme a quello familiare, è il principale contesto di sviluppo cognitivo, affettivo e sociale dei minori e incide sul futuro di questi ultimi e sul futuro anche del Paese.

Ulteriore compito del Tavolo di psicologia è la verifica degli attuali livelli di formazione accademica degli iscritti ai corsi di laurea in psicologia, dei contenuti e della durata della formazione post laurea, anche alla luce di problematiche emergenti, in un contesto interdisciplinare con le discipline filosofiche e umanistiche.

Le tematiche sono molte ed il tempo a disposizione è breve. Le elezioni politiche del 2018 sono vicine e tocca ai soggetti coinvolti in questo lavoro trovare soluzioni condivise.

Con una doverosa premessa: la Psicologia e gli Psicologi hanno il dovere di entrare in punta di piedi in questo mondo. La scuola, in tutte le sue articolazioni è, forse, la realtà sociale più complessa che ci sia. Coinvolge diretta-

mente oltre 1.000.000 di operatori, con circa 10.000.000 di studenti. Non esiste settore della società che, direttamente o indirettamente non sia coinvolto nelle tematiche della scuola.

Cifre impressionanti delle quali tutti devono tenerne conto. Nessuna professione e/o disciplina può avere la presunzione di essere depositaria delle giuste ricette per risolvere i tanti problemi della scuola.

Non saranno certamente gli Psicologi e la Psicologia a risolverli.

I principali attori sono e devono continuare ad essere i docenti di ogni ordine e grado. Non ci sono scorciatoie praticabili.

Il ruolo degli Psicologi e della Psicologia deve essere, almeno in questa fase, di ascolto, cercando di fornire, quando e se richieste, proposte e contributi che altri soggetti, docenti e dirigenti scolastici in primis, devono poi implementare.

Nessuna voglia di dare soluzioni, men che meno, teoriche; nessuna volontà di sostituirsi a chi questo mondo lo conosce in tutta la sua complessità e lo vive quotidianamente. Per noi è una sfida, la più difficile che la nostra professione si trova ad affrontare in questo momento.

L'approccio non deve e non può essere quello di immaginare la scuola come una opportunità di lavoro per gli Psicologi. Lo può anche diventare, ma lo diventerà nel momento e nella misura in cui sarà la scuola a chiederlo. E ciò potrà accadere se e quando saremo capaci di comprendere le complesse dinamiche che regolano il mondo scolastico e soprattutto se saremo in grado di fornire strumenti, pratici e concreti a chi, docenti e dirigenti scolastici, deve affrontare i problemi.

### SOCIETÀ SCIENTIFICHE

Un'altra sfida è alle porte e i tempi per affrontarla e vincerla sono risicati. Abbiamo poche settimane di tempo, quante ne concede il Decreto del Ministro della Salute che ha per oggetto: "Elenco delle società scientifiche e delle asso-

ciazioni tecnico-scientifiche delle professioni sanitarie ai sensi dell'articolo 5 della legge 8 marzo 2017 n. 24".

Come spesso accade, i titoli non descrivono la sostanza della posta in gioco, soprattutto per chi "non è del mestiere".

In estrema sintesi, questo decreto stabilisce le regole per l'accreditamento delle società scientifiche e delle associazioni tecnico-scientifiche delle professioni sanitarie. La finalità di questo accreditamento è di vitale importanza per le professioni sanitarie perché ciascun professionista, nell'esecuzione delle prestazioni sanitarie dovrà attenersi alle raccomandazioni previste dalle linee guida elaborate e pubblicate dalle società scientifiche accreditate.

Ed ecco il punto: l'elaborazione di linee guida. La Psicologia sarà in grado di procedere su questa strada? Saremo in grado di superare le appartenenze che rasentano, in alcuni casi, la piccineria. L'esperienza ad oggi ci dice che sarà difficile. Molto difficile. Ma dobbiamo provarci se vogliamo far diventare adulta questa nostra amata professione.

Perdere questa scommessa potrebbe ricacciarci indietro di decenni. Riportare la Psicologia a prima dell'approvazione della legge n. 56/89.

Oggi, l'attività e la professione di Psicologo è inserita tra le Scienze Sociali ed Umanistiche (Cod. 244), vedi OIL classificazione ISCO. Molto meglio della precedente classificazione quando risultava inserita tra i Filosofi ed i Professionisti del Counseling.

- 2631 Economists
- 2632 Sociologists, Anthropologists and Related Professionals
- 2633 Philosophers, Historians and Political Scientists
- 2634 Psychologists
- 2635 Social Work and Counselling Professionals
- 2636 Religious Professionals.

Con la successiva classificazione abbiamo fatto un passo in avanti.

Attualmente siamo inseriti nel grande gruppo 2: Professioni

ni intellettuali e scientifiche che sono così articolate:

- 21 SPECIALISTI DELLE SCIENZE FISICHE, MATEMATICHE E TECNICHE
- 22 SPECIALISTI DELLE SCIENZE DELLA VITA E DELLA SALUTE

Gli specialisti delle scienze della vita e della salute sono:

- 2211 Biologi, botanici, zoologi ed assimilati
- 2212 Farmacologi, patologi ed assimilati
- 2213 Agronomi ed assimilati
- 222 MEDICI ED ASSIMILATI
- 2221 Medici
- 2222 Dentisti
- 2223 Veterinari
- 2224 Farmacisti
- 23 SPECIALISTI DELL'INSEGNAMENTO
- 24 ALTRI SPECIALISTI DELLE PROFESSIONI INTELLETTUALI E SCIENTIFICHE
- 241 SPECIALISTI DELLE FUNZIONI AMMINISTRATIVE E COMMERCIALI DELLE IMPRESE
- 244 SPECIALISTI DELLE SCIENZE SOCIALI ED UMANISTICHE

Gli specialisti delle scienze sociali ed umanistiche sono:

- 2441 Economisti

- 2442 Sociologi, antropologi ed assimilati
- 2443 Filosofi, storici e specialisti delle scienze politiche
- 2444 Linguisti, traduttori ed interpreti
- 2445 Psicologi
- 2446 Specialisti del lavoro sociale
- 245 SCRITTORI E ARTISTI CREATIVI ED ASSIMILATI
- 246 MEMBRI DEL CLERO

Come si può ben vedere, la Professione di Psicologo, con il codice 2445, è inserita tra la Categoria dei Linguisti e Traduttori e quella degli Specialisti del Lavoro Sociale nella macro categoria degli Specialisti delle Scienze Sociali ed Umanistiche.

Tutte le Professioni e tutte le attività lavorative umane sono importanti. Ci mancherebbe.

Dobbiamo solo decidere cosa fare "da grandi". Possiamo decidere che ci sta bene l'attuale collocazione e lavorare per dare corpo alla definizione di Scienza Sociale ed Umanistica. Oppure decidere che il nostro posto nel mondo del lavoro è quello di Specialisti delle Scienze della Vita e della Salute e agire di conseguenza.

Nessun preconcetto. L'importante è essere consapevoli delle ricadute dell'una o dell'altra opzione.

Questo sì che è un tema che deve appassionare gli oltre 100.000 Psicologi ed i 60.000 studenti di Psicologia.

# Notizie

## SOMMARIO



1

Contratti,  
governo procede a passo di gambero.  
Resta l'incognita risorse - M. Sellini



6

Benessere psicologico, bullismo, stress  
lavoro correlato: istituito tavolo tecnico  
per la psicologia al Miur



10

Codirp,  
Richiesta apertura tavolo CCNL



11

Benessere familiare e risorse comunitarie  
- a cura di S. Lavigna e M. Martirani



22

Istituzione collegio di accertamento per  
l'individuazione dell'alunno portatore di  
handicap per il distretto di Lamezia Terme



26

Dalla fatica fisica alla fatica mentale:  
Evoluzione di un processo psicofisiologico  
in uno psicosociologico - G. Cavadi



48

Abruzzo,  
nuove linee guida per la redazione  
degli atti aziendali



57

Classificazione prestazioni  
unità operativa di psicologia 2017



59

Salute mentale, rinnovo istanza  
di convocazione delle sigle sindacali  
per il rilascio delle certificazioni



60

Asl Napoli 3: Organizzazione e attivazione  
del percorso di consulenza specialistica  
per il rilascio delle certificazioni nell'area  
della salute mentale



69

Le spese per l'aggiornamento  
professionale sono integralmente  
deducibili (art 8 del DDL 2233-B)



73

Recensioni - G. Cavadi



74

Schede d'iscrizione