



ANNO XVII n.1 - FEBBRAIO 2011

Il Consiglio a lavoro...

Bilancio di previsione 2011

Convenzioni per gli Iscritti

Prestazioni psicologiche a persone minorenni

*Stress lavoro correlato: valutazione
del rischio e aspetti normativi*

Psicologia Toscana

Organo ufficiale dell'Ordine degli Psicologi della Toscana

ORDINE DEGLI PSICOLOGI DELLA TOSCANA

Via Panciatichi, 38/5
50127 Firenze

Tel. 055.416515

Fax 055.414360

web: www.psicologia.toscana.it

e-mail: mail@psicologia.toscana.it

PEC: psicologi.toscana@pec.aruba.it

Psicologia Toscana
*Organo Ufficiale dell'Ordine
degli Psicologi della Toscana*

Periodico
Registrazione Tribunale di Firenze
n. 4508 del 21 novembre 1995

Direttore:
Sandra Vannoni

Direttore Responsabile:
Maurizio Mattei

con la collaborazione della
Commissione Cultura e
Comunicazione con gli Iscritti
[http://www.psicologia.toscana.it/
index.php?id=632](http://www.psicologia.toscana.it/index.php?id=632)

Redazione:
Consiglio dell'Ordine degli
Psicologi della Toscana

Segreteria di redazione:
Adriana Andalò

Stampa:
N.G.F. Italia

Abbonamenti:
Abbonamento gratuito per gli iscritti
all'Ordine degli Psicologi della Toscana

PER AVERE IL TIMBRO E IL TESSERINO DELL'ORDINE

Dal gennaio 2001 tutti i nuovi iscritti ricevono il timbro e il tesserino dell'Ordine con la propria intestazione. I "vecchi" iscritti che desiderano ricevere il timbro intestato o il tesserino possono richiederli telefonando alla segreteria o inviando un messaggio all'indirizzo mail@psicologia.toscana.it. Per il tesserino è necessario inviare due foto formato tessera. La confezione e la spedizione del timbro e la sua spedizione sono gratuiti.

PER AVERE UN CERTIFICATO DI ISCRIZIONE ALL'ORDINE

Il certificato di iscrizione all'Ordine degli Psicologi della Toscana include anche l'eventuale annotazione relativa all'esercizio dell'attività psicoterapeutica.

A partire dal novembre 2000 il rilascio dei certificati di iscrizione non comporta più il pagamento dei diritti di segreteria.

I certificati vengono rilasciati immediatamente agli iscritti che ne facciano richiesta presso la segreteria, durante gli orari di apertura e possono essere richiesti per telefono; in questo caso i certificati verranno spediti al domicilio dell'iscritto a mezzo posta ordinaria, sempre gratuitamente.

CAMBIAMENTI DI RESIDENZA

E' necessario informare l'Ordine di eventuali cambiamenti di residenza. A tale scopo è possibile:

- inviare un certificato di residenza in carta libera;

oppure

- fare una dichiarazione in carta libera.

La dichiarazione può essere sottoscritta presso gli uffici dell'Ordine, durante gli orari di apertura oppure può essere spedita con raccomandata. In questo caso, è necessario allegare alla documentazione la fotocopia (fronte-retro) di un documento di identità valido.

CANCELLAZIONI

Gli iscritti che desiderino ottenere la cancellazione dall'Ordine degli Psicologi della Toscana devono:

- essere in regola con il pagamento delle tasse annue di iscrizione;

- presentare all'Ordine una domanda di cancellazione in carta libera. La domanda

può essere sottoscritta presso gli uffici dell'Ordine negli orari di apertura oppure può essere spedita con raccomandata. In questo caso, è necessario allegare alla domanda la fotocopia (fronte e retro) di un documento di identità valido. Se la domanda di cancellazione viene presentata entro il 31 dicembre, l'iscritto è esonerato dal pagamento della tassa di iscrizione per l'anno successivo (fa fede il timbro postale). Oltre tale data la tassa è interamente dovuta. Gli iscritti cancellati in seguito a domanda possono reinscrivere in qualunque momento ripresentando domanda di iscrizione in bollo con firma autenticata.

TRASFERIMENTI

Il trasferimento da un Ordine regionale o provinciale ad altro Ordine regionale o provinciale è possibile qualora il richiedente:

- sia in regola con i pagamenti delle tasse di iscrizione all'Ordine, compresa quella riferita all'anno in corso

- non siano in atto o in istruttoria procedimenti giudiziari disciplinari, amministrativi o deliberativi che lo riguardino

- abbia trasferito la propria residenza in un comune del territorio di competenza di altro Consiglio oppure vi abbia collocato il proprio domicilio per motivi di lavoro.

Per ottenere il trasferimento, l'iscritto deve presentare una domanda in carta dal bollo all'Ordine di appartenenza in cui dichiarare

le proprie generalità, i motivi del trasferimento e la sede dell'Ordine presso cui intende trasferirsi. Allegare alla domanda la ricevuta di un versamento di 25,82 € intestato all'Ordine degli Psicologi della Toscana, via Panciatichi 38/5 Firenze sul conto corrente n. 16563504, causale: tassa trasferimento.

PREVIDENZA

L'ENPAP ha sede in Roma, in via A. Cesalpino, 1 - 00161 Roma.

Numero Verde 848780503
Telefono 06 9774861
Fax 06 97748651
web: <http://www.enpap.it>

Per tutte le informazioni di carattere previdenziale, è opportuno rivolgersi direttamente all'ENPAP.

ENTE NAZIONALE DI
PREVIDENZA E ASSISTENZA
PER GLI PSICOLOGI

[INDICE ANALITICO]

Editoriale pag. 5

Attività e iniziative dell'Ordine

.: Bilancio di previsione 2011 pag. 8
.: Il Consiglio a lavoro pag. 21
.: Calendario consigli 2011 pag. 23
.: Commissioni pag. 24
.: Gruppi di Lavoro pag. 24
.: Convenzioni per gli Iscritti pag. 24

Sezione per il professionista

.: Un approfondimento sugli obblighi deontologici e sulle criticità interpretative connesse all'articolo 31 del Codice Deontologico degli Psicologi Italiani
[*Denni Romoli, Laura Bacci, Vincenzo Farnararo*] pag. 28

Contributi e approfondimenti

.: Rischio da Stress Lavoro Correlato: riflessioni sull'impianto teorico di riferimento per gli indirizzi metodologici nel processo di valutazione
[*Matteo Toscano*] pag. 32
.: Lo Stress Lavoro Correlato: Intervista a Andrea Del Re
[*a cura di Fiorella Chiappi*] pag. 40

Finestra nazionale

.: Le ultime azioni al CNOP pag. 42
.: Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico - Proposte di intervento al CNOP pag. 43

PICCOLI MA SIGNIFICATIVI RISULTATI

Care/i colleghe/i, nel numero precedente del bollettino ho presentato le idee che ispirano le azioni di sviluppo della nostra politica professionale e le linee strategiche generali per questo mandato, sia per quanto riguarda la politica interna sia di politica esterna, in continuità con le azioni già messe in campo nel mandato precedente. La data in cui questo bollettino arriverà nelle vostre case offre l'occasione per fare un breve resoconto su quella che è stata l'attività di questo primo anno di mandato.

Il grande impegno profuso nel dare all'Ordine un ruolo di maggiore visibilità e propositività per qualificare e promuovere l'immagine della professione psicologica presso il nostro territorio e le istituzioni ha portato in questo anno alla concretizzazione di azioni (su cui erano state investite già molte risorse umane ed economiche nel precedente mandato) molto importanti per la promozione e la tutela della nostra professione.

La nostra scommessa, negli anni passati e per quelli a venire, e che coinvolge massivamente il futuro soprattutto delle nuove generazioni di psicologi, è quella di posizionare maggiormente la nostra scienza e la nostra professione nella società, una professione non più legata solo al lavoro nel "chiuso degli studi" ma capace di ascoltare le esigenze della comunità ed offrire contributi e strumenti per rispondervi. Una professione utile alla società e quindi anche ai referenti istituzionali e politici demandati a rispondere. Non è facile rendere conto del dispendio di tempo, energie, risorse che continuamente vengono impiegate nella tutela e nella promozione della nostra professione, anche perché le nostre azioni sono piccoli passi che lentamente si condensano in risultati importanti per la nostra comunità professionale.

Intanto, il dato nuovo da evidenziare è che non solo ricerchiamo la nostra presenza in iniziative o tavoli, ma vediamo che la nostra partecipazione istituzionale comincia ad essere richiesta. Questo ci autorizza a pensare che l'Ordine degli Psicologi cominci ad essere riconosciuto quale istituzione autorevole e garante di un servizio psicologico di qualità.

Di seguito, riportiamo alcuni dei risultati conseguiti nel 2010, alcuni anche molto positivi,

che vale la pena di riferire a riprova di un movimento tangibile per la nostra professione!

Rapporto con le istituzioni e altri organismi rappresentativi

Con delibera della Giunta Regionale è stata costituita la Commissione Regionale dei soggetti professionali di cui all'articolo 3 legge regionale 30 dicembre 2008, n. 73. La Commissione è presieduta dall'Assessore regionale coadiuvato da due vicepresidenti, uno per le professioni ordinate ed uno per le non ordinate. La sottoscritta è stata nominata vicepresidente della suddetta Commissione, in rappresentanza delle professioni ordinate.

Nella seduta per l'elezione del CdA del CPS - Consorzio Professional Service (organismo cui abbiamo aderito in virtù della possibile utilità per lo sviluppo della professione) è stato chiesto che l'Ordine degli Psicologi entrasse a far parte del Consiglio di Amministrazione, come riconoscimento alla nostra professione ed al lavoro svolto in questi anni per la tutela e lo sviluppo delle professioni in Toscana. È stato quindi eletto membro del CdA il nostro Vicepresidente Maurizio Mattei, che potrà egregiamente rappresentare sia la nostra professione sia le istanze dei giovani professionisti.

È stata richiesta per la prima volta, come avrete potuto constatare dalla newsletter, la nostra partecipazione all'organizzazione del Corso per Psicologi all'interno del Congresso Nazionale SIGG (Società Italiana di Gerontologia e Geriatria). L'organizzazione congiunta di tale evento è stato il riconoscimento del ruolo che l'Ordine ha nella definizione del proprio specifico professionale. Questo ha permesso, finalmente, di evidenziare l'apporto che la nostra professione può dare alla gestione della persona anziana affetta da patologie degenerative o dei processi di invecchiamento senza che fossero altre professioni a definire il nostro specifico professionale.

L'istituzione di un Tavolo a presidenza congiunta Ordine dei Medici/Ordine degli Psicologi sul tema dell'inserimento dello psicologo nei team di Cure Primarie che ha concluso, proprio alla fine dell'anno, l'iter e l'approva-

zione presso il Comitato Etico della ASL della sperimentazione Promozione dell'efficacia e della qualità nelle Cure Primarie (per chi volesse saperne di più i materiali possono essere reperiti sul sito dell'Ordine).

La presenza di nostri rappresentanti al Consiglio dei Sanitari Regionali e ad altri tavoli ha portato all'inserimento della figura dello psicologo, o del termine psicologico, in alcuni progetti regionali e linee guida.

Sul fronte della Tutela, negli ultimi mesi abbiamo conseguito due vittorie in tribunale contro l'esercizio abusivo della nostra professione. I soggetti, uno dei quali impiegava tecniche ipnotiche e di PNL, sono stati condannati anche a risarcire il nostro Ordine di tutte le spese sostenute per essersi costituito parte civile.

Sul fronte del controllo delle amministrazioni, l'opera di monitoraggio di bandi e concorsi ha portato ad effettuare diverse richieste di modifica dei requisiti che andavano a ledere la nostra professionalità. Da notare positivamente che il dialogo serrato attivato sta determinando, sempre più frequentemente, un accoglimento delle nostre puntuali eccezioni.

Comunicazione esterna

Fra le altre iniziative segnaliamo il Tavolo congiunto attivato con l'Ordine dei Giornalisti, con l'ausilio del nostro Ufficio Stampa, volto a costruire una carta della comunicazione psicologica. All'Ordine si rivolgono sempre più frequentemente giornalisti che chiedono di avere un parere autorevole sulle più disparate questioni. Da qui anche l'esigenza di costruire una lista di esperti cui rivolgersi sui vari quesiti.

Il futuro della professione e la formazione

Su questo fronte lo scenario è stato complesso e investito da accadimenti gravi.

Primo fra tutti il DDL Gelmini approvato dal Parlamento (con la riduzione del numero di Facoltà e conseguenti possibili fusioni tra Facoltà diverse) e l'accorpamento avvenuto, prima dell'approvazione del DDL stesso, tra la Facoltà di Medicina e quelle di Psicologia di Roma.

Sulla possibilità di accorpamento fra Psicologia e Medicina, l'Ordine della Toscana ha preso all'unanimità una posizione contraria e si è subito attivato per chiedere al Consiglio Nazionale un punto in discussione ove arrivare ad una posizione nazionale ufficiale sulla vicenda romana e sul futuro della pro-

fessione.

Sul fronte regionale, già dall'inizio del 2010, abbiamo preso posizioni precise rispetto ai possibili movimenti verso Medicina da parte della Facoltà di Psicologia. In particolare, come molti di voi sapranno, venuti a conoscenza della riorganizzazione del sistema dei dottorati e della nascita di un Dottorato in Psicologia e Neuroscienze con sede presso la Facoltà di Medicina, il Consiglio ha ritenuto fondamentale, per lo sviluppo di una professione agganciata alla ricerca scientifica, il mantenimento dell'autonomia del terzo livello di formazione universitaria dello psicologo [[HYPERLINK "http://www.psicologia.toscana.it/uploads/media/comunicato_Ordine_dottorato_psicologia__2__01.doc"](http://www.psicologia.toscana.it/uploads/media/comunicato_Ordine_dottorato_psicologia__2__01.doc) [Comunicato del 18 marzo 2010](#)]. Pur non riuscendo ad impedirlo, abbiamo deciso di concretizzare la nostra posizione attraverso un contributo economico che andasse a finanziare la metà dell'importo di una borsa di studio autonoma di Psicologia, con la richiesta che la ricerca oggetto del dottorato fosse di rilevante interesse per lo sviluppo e la promozione della professione. Il dottorato è già stato assegnato e a breve si andrà a definire il tema della ricerca. In parallelo continueremo a promuovere la crescita di una sinergia fra Dipartimento di Psicologia, Facoltà e Ordine, in funzione della salvaguardia del nostro specifico professionale. Più in particolare, si segnala la messa a punto di linee guida per l'esame di Stato e le lezioni tenute sia a Firenze che a Pisa in materia di normativa e deontologia professionale.

Eventi pubblici

L'Ordine ha portato avanti un discorso pubblico sulla professione partecipando con i propri rappresentanti agli eventi a cui veniva concesso il patrocinio. Oltre a questi in questo 2010 c'è stata la sostanziale partecipazione ad altri eventi quali:

- Convegno di Medicina Narrativa, del quale ci appare importante evidenziare la organizzazione congiunta tra Ordine degli Psicologi della Toscana, Ordine dei Medici di Firenze, Facoltà di Medicina e Chirurgia e Facoltà di Psicologia.

Corso psicologi SIGG

Festival della Salute di Viareggio

Infine, ma solo in termini temporali, l'Ordine si è attivato ed ha organizzato il Convegno "Psicologia e Diritto" di cui troverete un report sul prossimo numero della rivista.

Azioni interne alla categoria

In ottica di trasparenza, pubblichiamo un resoconto sintetico dei principali argomenti trattati durante le sedute di Consiglio e rendiamo conto della presenza agli stessi dei membri che lo compongono.

In questo anno sono stati fatti ripartire i gruppi già avviati nel precedente mandato e ne sono stati attivati di nuovi. Sul sito alla pagina dedicata a Commissioni e Gruppi potete trovare la nuova struttura organizzativa dei medesimi, le linee guida emanate per la loro costituzione, programmi e composizione delle commissioni e dei gruppi già attivi.

È stata costituita e ha iniziato i lavori anche la Consulta per il Sistema Sanitario, aperta a tutti coloro che, a vario titolo, lavorano nei servizi del SSR; la Consulta si pone altresì come organo di coordinamento per i rappresentanti dell'Ordine presso gli organismi regionali.

Inutile ribadire quanto la realizzazione di obiettivi più o meno ambiziosi per la nostra professione dipenda dal grado di collaborazione stabilito con la nostra comunità professionale e dalle risorse di tempo, esperienza, saperi messi al servizio delle politiche ordinarie e della comunità tutta.

Le riflessioni degli anni passati, ma anche le criticità che sempre emergono in fase di elezioni, ripropongono il tema dello scollamento fra istituzioni e base, fra Ordine e iscritti. Distanza ritrovabile in tutta la vita istituzionale e che riflette quindi una situazione più generale del paese. Tuttavia questa spiegazione non ci può soddisfare e dobbiamo mettere in atto tutte le azioni possibili per ridurre tale distanza.

In relazione a questo obiettivo trovate, in questo numero, la convocazione per l'*Assemblea degli iscritti* che si terrà a maggio 2011. Tale incontro non vuole essere una sterile passerella di discorsi già ampiamente fatti, quanto piuttosto una occasione di incontro e confronto con gli iscritti su progetti, obiettivi e criticità per la nostra professione. Al fine di rendere operativo l'incontro verranno presentati, oltre alle linee strategiche del Consiglio, i progetti e lo stato di avanzamento di tutti i gruppi di

lavoro.

Al fine di favorire la partecipazione riceverete quanto prima un form per la compiuta strutturazione dell'incontro in termini di orario e per la possibilità di prevedere un momento conviviale al termine della stessa. Ovviamente molto frugale viste le esigenze di risparmio che il nostro bilancio ci impone. D'altro canto, come potete leggere nella mia relazione pubblicata assieme al bilancio, il consiglio ha deciso, anche per questo anno, di non aumentare la quota di iscrizione ferma al 2003. Questo significa ovviamente una amministrazione ancora più oculata e attenta anche alle spese minime.

Si è scelto comunque di continuare ad acquistare le caselle di PEC per fornirle gratuitamente ai nostri iscritti.

Infine, un piccolo accenno a quelle attività che chiamerei "invisibili" ma che mettono in condizione l'Ordine di esistere e realizzare attività più interessanti. Mi riferisco all'impegno che l'essere un Ente Pubblico, anche se non economico, comporta sul piano delle procedure, ad esempio in materia di consulenze o acquisti, e per aggiornarsi sui continui nuovi dettati delle leggi. Lavoro ingrato e poco visibile che non vuole essere vuoto formalismo, né scusa per arenare le iniziative, quanto modo attento per costruire le condizioni per realizzare le stesse, procedendo rispettosi della normativa, che è particolarmente rigorosa. In tal senso, per quest'ultimo anno e buona parte del prossimo un impegno ingente sia di risorse economiche che umane è stato destinato all'implementazione del nuovo database degli iscritti - il vecchio risale ormai a circa 15 anni fa - funzionale ad ottemperare alle esigenze di una comunità che si avvicina ad essere composta da 5000 membri.

Con l'occasione auguriamoci un proficuo 2011 per la nostra professione, arrivederci *all'Assemblea degli Iscritti*.

Sandra Vannoni

BILANCIO DI PREVISIONE ANNO 2011

RELAZIONE PROGRAMMATICA DELLA PRESIDENTE

*Al Consiglio dell'Ordine
degli Psicologi della Toscana*

In osservanza dell'art. 6 del nostro regolamento contabile espongo le linee programmatiche e di sviluppo per il prossimo anno che ricadono in due macro-aree di intervento dell'Ordine degli Psicologi della Toscana:

l'attività ordinaria dell'Ente prevista per Legge;
l'attività straordinaria costituita da iniziative a favore degli iscritti, miglioramento degli strumenti di comunicazione e informazione sia interni che esterni, iniziative di promozione della figura dello psicologo, azioni a sostegno del miglioramento delle competenze professionali.

Punto 1: "Attività ordinaria dell'Ente prevista per Legge"

Come emerge nel dettaglio dalla relazione del Tesoriere la situazione economica permette di coprire tutte le spese di gestione ordinaria mantenendo la quota di iscrizione a 155,00 euro l'anno, ferma ormai dal 2003.

Devo tuttavia segnalare la situazione legata agli avanzi di gestione degli anni passati che, seppur non avrà effetto sulla gestione dell'esercizio 2011, potrebbe determinare criticità per i periodi successivi.

Negli anni passati l'attività straordinaria è stata finanziata con residui di gestione riportati a nuovo dagli anni precedenti, oltre a quanto avanzato dalla gestione corrente dei singoli esercizi. A fronte di tale situazione è stato possibile affrontare iniziative importanti sotto l'aspetto della promozione e dell'immagine della professione: in particolare, la ristrutturazione della sede (76.267,00 euro), la Campagna di valorizzazione della figura dello psicologo (circa 100.000,00 euro), e in questo ultimo anno la nuova progettazione del software gestionale degli iscritti all'Albo (con un impegno di spesa di 60.000,00 euro), iniziative da intendersi come "investimento" a vantaggio dell'intera comunità professionale e quindi di ogni singolo iscritto.

Queste iniziative hanno ovviamente inciso su quanto accantonato negli anni passati, riducendo la disponibilità per l'attività straordinaria. Allo stesso tempo, la crescita dei costi per fare fronte all'attività ordinaria ha ridotto gli avanzi delle gestioni correnti, indebolendo progressivamente la quantità di attività realizzabili.

Un ulteriore impegno deriverà dal ritorno al Consiglio Nazionale che, avendo mantenuto la franchigia dei 500 iscritti solo per gli Ordini con meno di 2000 iscritti, comporterà per noi l'impegno di ulteriori 13.500,00 euro (oltre ai 112.860,00 euro già previsti).

Nell'ottica di quanto sopra è necessario valutare fin da ora la necessità di un aumento delle quote per l'anno 2012, al fine di consentire il mantenimento dell'attuale livello delle attività straordinarie per la promozione e la valorizzazione della professione. Come già detto precedentemente, la quota di iscrizione è ferma al 2003, a fronte di una triplicazione delle attività ordinarie negli ultimi 5 anni di mandato, per non parlare di quelle straordinarie realizzate.

Parlare di aumento di quota è sempre qualcosa di sgradevole, specie in un momento come l'attuale, in cui tanti colleghi non attraversano un momento florido nella propria attività. Tuttavia, è principio di realtà e buona amministrazione porre il problema all'attenzione del Consiglio e dei colleghi tutti. Le attività e le iniziative che l'Ordine può fare sono commisurate al Bilancio di cui dispone. Già in Toscana abbiamo fatto molte più cose di quello che il Bilancio ci avrebbe consentito grazie alla cooperazione, disponibilità e partecipazione di tanti colleghi che a titolo gratuito hanno offerto i loro contributi, nei convegni, nella campagna, nei gruppi. Tuttavia vi sono iniziative che non possono essere fatte a costo zero e quindi il consiglio deve mettersi nella condizione di fare scelte di responsabilità anche se di primo acchito impopolari.

Possiamo reggere ancora questo anno ma dal prossimo la quota andrà aumentata pena il non poter più svolgere attività di promozione e valorizzazione esterna della nostra professione.

Di seguito obiettivi e azioni relative al punto 1.

a) Miglioramento del funzionamento dell'Ente per attività istituzionali.

Personale - L'Ente è a pieno regime in termini di personale, tutte le unità previste dalla pianta organica sono a ruolo.

Sono state prodotte attività dirette al miglioramento degli atti e dei procedimenti amministrativi con riferimento ai principi del buon funzionamento dell'amministrazione pubblica. In tal senso, sarà necessario procedere ad un aggiornamento del re-

golamento contabile, in materia di affidamento dei contratti e di accesso agli atti, in relazione ai nuovi regolamenti che il CNOP sta redigendo, in particolare in collegamento con le norme relative alla Legge Brunetta ed in materia di trasparenza/privacy. È in fase di conclusione la normalizzazione degli indirizzi degli iscritti.

Negli ultimi anni è stato incrementato moltissimo il lavoro relativo a rapporti con gli iscritti, corretta comunicazione, organizzazione di iniziative esterne e convegnistiche, nonché il normale andamento di un ente pubblico. Poche risorse sono state destinate all'aggiornamento del personale per cui quest'anno, anche in relazione all'implementazione del database degli iscritti che dovrà andare a regime nel 2011, si rileva improcrastinabile un impegno economico significativo in tal senso al fine di ottimizzare procedure, carichi di lavoro, ruoli all'interno dell'organizzazione funzionale degli uffici (10.000,00 euro)

Hardware e strumenti informatici - Risultano affrontate diverse criticità e disfunzioni collegate al Sito web e se ne sta migliorando la fruibilità anche ripensando a nuovi contenuti. Restano tuttora gravi le criticità relative all'invio della newsletter, che risulta non arrivare ad una parte degli iscritti.

Nell'anno 2011 sarà necessario rivedere il programma di invio delle news e implementare il sito web. Sicuramente una garanzia degli invii dovrà essere certa, se vogliamo cominciare a pensare ad un invio telematico della Rivista Psicologia Toscana, anche se soltanto a chi rinuncerà all'invio cartaceo. Quest'ultima azione si rende necessaria a fronte del forte aumento delle spese per l'invio postale, spese che non potranno essere eliminate almeno finché ci saranno colleghi che non hanno fornito indirizzo di posta elettronica, ma che possiamo pensare di abbattere gradualmente nel giro di qualche anno.

Nell'anno in corso sono state attuate tutte le procedure e la gara per la realizzazione del nuovo software gestionale dell'Albo iscritti, la cui attuazione inizierà a fine anno ed impegnerà gli uffici presumibilmente fino al mese di giugno.

b) Comunicazione e servizi agli iscritti

Sito web - il sito continua ad essere, ad oggi, il canale di maggior raccordo tra ordine ed iscritti, per questo motivo andrà ancora di più potenziato nella fruibilità e nella completezza delle informazioni e comunicazioni.

Nella parte pubblica si trovano tutti i materiali relativi a commissioni, gruppi di lavoro, tavoli istituzionali, posizioni assunte dal consiglio all'esterno: è attraverso queste documentazioni che si tenta di rendere conto e rappresentare agli iscritti la dinamica in cui si sta muovendo il nostro operato. Questa parte dovrà, pertanto, essere ancora di più potenziata in quanto è da questa parte di comunicazioni che gli iscritti possono capire quale attività

il consiglio sta svolgendo ed in quale direzione, anche politica, ci stiamo muovendo.

L'area riservata del sito, dove sono già accessibili ai colleghi le delibere del consiglio, i documenti e le informazioni non pubbliche, potrebbe essere ulteriormente ampliata attraverso il contributo del nostro legale e del nostro commercialista.

Newsletter - Strumento di contatto e di immediata informazione degli iscritti, la newsletter ha come obiettivo quello di una informazione agile ed aggiornata sulle notizie urgenti d'interesse per i colleghi. Accanto a quella usualmente inviata si intende realizzare un "riepilogo mensile" di attività, notizie, opportunità con l'obiettivo di facilitare il contatto tra iscritti e iniziative dell'ordine.

PEC (posta elettronica certificata) - In considerazione della legge 28 gennaio 2009 n. 2 art. 7, come avvenuto per gli anni 2009 e 2010, anche per il 2011 l'Ordine della Toscana promuoverà la diffusione della PEC, prevedendo un impegno di spesa per la fornitura gratuita a tutti gli iscritti della casella di posta certificata. Questa operazione che impegna il nostro bilancio può comunque essere affrontata a prezzi molto vantaggiosi grazie al contratto stipulato in maniera collettiva a livello nazionale.

Convenzioni - L'attività già iniziata nel 2010 e di cui si dà conto in uno spazio apposito del nostro sito, prevede per il 2011 l'ampliamento delle offerte a vantaggio dei nostri iscritti. Ad oggi sono state stipulate convenzioni con librerie, alberghi, scuole di lingua, e sono in corso trattative per stipulare convenzioni dal 2011 con commercialisti, gestori di telefonia mobile, assicurazioni, palestre, centri sportivi e benessere, e altre da individuare anche su suggerimento dei colleghi. Riteniamo tale attività, a costo zero per il nostro bilancio in termini economici ma non di risorse umane, di utilità e sostegno per i nostri iscritti.

Bollettino e pubblicazioni - E' garantita la copertura totale per la Stampa e spedizione del Bollettino di informazione in quanto Organo Ufficiale dell'Ordine; tuttavia, anche in relazione all'aumento delle spese postali, si dovrà prevedere un'ottimizzazione dell'invio, favorendo una progressiva sostituzione del cartaceo con l'invio di copia digitalizzata. Stesso dicasi per la pubblicazione di ricerche e atti di convegni a cura dell'Ordine. Consapevoli del valore che il libro ha nella sua forma cartacea, però prestando attenzione a valori che non sono solamente economici ma condividono anche istanze etico-ambientali, dal prossimo anno le pubblicazioni di ricerche e convegni saranno realizzate tutte in formato digitale e scaricabili dal sito, fatto salvo un numero minimo di copie laddove si rendessero necessarie per promozione esterna della professione.

Incontri informativi - Anche per il 2011 sono

previsti, come da convenzione, due incontri informativi su materia fiscale con il nostro commercialista al fine di fornire indicazioni sulla normativa più recente e offrire risposte ai quesiti più frequenti posti dai colleghi.

In relazione all'offerta ed anche alle richieste, a cura della Commissione Cultura, si continuano gli incontri "Sabati per gli iscritti", iniziativa che raccoglie sempre grande interesse da parte dei colleghi. Tale iniziativa potrà essere ampliata, con presentazioni in corso d'opera, da contributi su specifiche aree, provenienti dai vari gruppi di lavoro attivati dal nostro Ordine.

Per un raccordo tra mondo della professione e nuove leve, a tali incontri potranno partecipare (fatta salva la precedenza per gli iscritti) anche tirocinanti e studenti.

Assemblea degli iscritti - E' prevista intorno ai mesi di marzo-aprile un'iniziativa assembleare degli iscritti al fine di confrontarsi con i colleghi sulle linee strategico-politiche assunte dal consiglio e su alcuni temi salienti che investono la professione. Tale incontro sarà anche l'occasione per dare visibilità alle iniziative portate avanti dai gruppi di lavoro e per raccogliere suggerimenti.

c) Tutela

L'azione di tutela della professione e quindi del cittadino nei confronti dell'esercizio abusivo è una delle attività previste esplicitamente nella nostra legge di Ordinamento ed attribuite come competenza all'Ordine in base alla legge 56/89 stessa.

Per questo motivo il nostro Ordine è stato particolarmente presente nella promozione di azioni giudiziarie contro tali attività, con la conseguente costituzione in giudizio dell'Ordine quale parte civile.

In Bilancio, da due anni, è presente una voce specifica "Patrocinio legale contro abusi professionali" connessa alle azioni giudiziarie intraprese e costituita al fine di rendere trasparente l'impegno, anche economico, che il consiglio va ad assumere in questo senso, evitando altresì ogni confusione con eventuali spese giudiziarie per contenziosi o soccombenza in giudizio.

Viene quindi mantenuta questa specifica voce di bilancio, con un impegno pari a 10.000,00 euro, nonché l'onere della consulenza legale penale necessaria per ottemperarvi.

Tale consulenza si rileva di particolare necessità anche al fine di valutare l'opportunità o meno, nei singoli casi, di percorrere la via della costituzione in giudizio.

In parallelo, sul versante civilistico, continuerà ad essere svolta l'attività di competenza Ordinistica per la tutela della professione in relazione a bandi di concorso e di collaborazione presso enti locali e strutture sanitarie, attività che dovrà essere ancora più attenta in relazione agli sconfinamenti che

sempre più vengono messi in atto anche da Enti e Istituzioni pubbliche che tendono a servirsi di figure "terze" per attività di competenza dello psicologo.

Laddove la legge 56/89 non ci legittimi ad intraprendere l'azione giudiziaria, intendiamo continuare nelle strade già intraprese, più "politiche" e/o "dolci", tese a promuovere la professione di psicologo ed a scoraggiare l'impiego di professioni limitrofe alla nostra.

Il consulente legale dell'Ordine, il cui onere è inerente a Bilancio, permette tra l'altro di valutare l'azione più idonea e legittima da intraprendere.

d) Attività per gli iscritti

Viene finanziato nella misura di 24.000,00 euro il capitolo relativo alle iniziative per gli iscritti. Tale finanziamento permetterà di promuovere alcune delle attività già esposte, quali l'Assemblea degli iscritti e l'Ufficio stampa.

Non disponendo di finanze illimitate si rende necessario assumere un criterio nelle scelte consiliari. Per questo motivo si ritiene indispensabile dare priorità a tutte quelle iniziative che possano dare visibilità alla professione sia nell'interfaccia istituzionale sia di collegamento con altre professioni.

e) Finanziamento borsa di dottorato

La situazione dei dottorati di ricerca della Scuola di Dottorato del Dipartimento di Psicologia - Facoltà di Psicologia dell'Università di Firenze e il suo passaggio a Neuroscienze ha imposto all'Ordine un impegno al fine di tutelare la specificità della nostra professione: per questo motivo, considerato che il dottorato di ricerca è un passo in direzione della ricerca scientifica per la professione e che è proprio la ricerca scientifica ad essere la base fondante della professione medesima, è stata valutata positivamente l'opportunità di finanziare parte di una borsa per un dottorato di ricerca presso il Dipartimento di Psicologia - Facoltà di Psicologia dell'Università di Firenze in quanto un progetto di ricerca stabilito con il determinante contributo del Consiglio dell'Ordine può indirizzare la ricerca su temi di estremo interesse per lo sviluppo e la promozione della professione.

Ovviamente questa scelta si connota anche sul versante politico in quanto rappresenta economicamente, e all'esterno, l'importanza attribuita dal Consiglio dell'Ordine al mantenimento di un dottorato di ricerca (III livello di formazione) presso il Dipartimento di Psicologia.

f) Rendicontazione delle attività

Al fine di rendere conto ai colleghi delle attività svolte, dal 2011 sarà proposto, insieme al Bilancio Consuntivo, un rendiconto in termini quantitativi

dell'attività prodotta a livello di organizzazione, esecutivo, gruppi.

A titolo di esempio, elementi da quantificare potrebbero essere: numero incontri dei gruppi, numero incontri di consiglio, partecipazione a convegni e tavoli istituzionali, consulenze ai colleghi, numero di lettere, telefonate e quesiti cui ogni giorno si dà risposta, etc.

Il resto dei capitoli a Bilancio riguardanti la gestione ordinaria dell'Ente, così come dettagliato nella relazione del Tesoriere, sono stati stimati sulla base delle proiezioni delle spese sostenute nel 2010 per i singoli capitoli.

Punto 2 "Attività straordinaria dell'Ente per iniziative a tutela e promozione della professione"

In fase di Bilancio Preventivo non è opportuno impegnare l'avanzo di amministrazione in quanto la cifra effettivamente disponibile, sarà determinata precisamente solo al momento del Consuntivo 2010.

Le attività straordinarie, a differenza di quelle ordinarie definite per Legge e legate alla gestione corrente dell'Ente, sono espressione della linea politica del Consiglio, ma sono vincolate alle risorse economiche residue a disposizione dell'Ente stesso. Pur perseguendo un avanzo di gestione corrente, così come avvenuto negli anni passati, non possiamo in questa fase definirne esattamente l'importo. Dobbiamo tuttavia avere chiaro che non sarà possibile mantenere il livello di spesa degli anni passati, derivante dall'utilizzo di avanzi pregressi che hanno consentito azioni incisive sull'immagine della professione anche in termini dell'immobile che ci ospita. Il suddetto avanzo ci ha permesso di non incrementare la quota annua di iscrizione ma, come già evidenziato, si sta riducendo.

Si farà in modo che quanto producibile con il residuo e con l'avanzo di gestione dell'anno in corso sia il più possibile utile alla promozione della professione e al miglioramento delle competenze professionali, sviluppando sinergie anche con la Fondazione dell'Ordine in grado di accedere al merca-

to dei finanziamenti pubblici e privati e contando inoltre sulla sempre importante partecipazione e impegno dei colleghi.

Si elencano quindi gli ambiti di attività generale rinviando al Bilancio consuntivo la quantificazione delle disponibilità e la programmazione analitica delle attività medesime.

a) Promozione e tutela della professione all'esterno

Potenziare i rapporti e la presenza ai tavoli istituzionali con l'Università, gli Enti Locali in particolare la Regione, le Associazioni di altre professioni. Organizzare uno o due Convegni di forte rilevanza sociale, su temi che vadano a rappresentare appieno le competenze e gli apporti della nostra professione anche in ambito di gruppo, comunità, uscendo dalla solita immagine dello psicologo che opera solo nel campo della psicopatologia (ad esempio, l'insicurezza del lavoro).

Riprendere i dati della Campagna di Informazione al Cittadino sulla Professione di Psicologo e, utilizzando la stessa immagine, proporre una nuova campagna anche in collegamento con altre realtà (professionali e istituzionali).

Mantenere Ufficio Stampa così come già ampliato anche con risorse della nostra professione, mandare avanti il Tavolo con i Giornalisti per la carta dell'Informazione e promuovere l'uscita di articoli sulla nostra professione.

Presenza al festival della salute a Viareggio.

Attività di promozione delle attività risultanti dai gruppi di lavoro quali ricerche e linee guida.

b) Promozione della professione all'interno

Riunione coordinamento gruppi di lavoro in preparazione dell'Assemblea.

Iniziativa per il miglioramento delle competenze professionali.

Organizzazione di giornate di studio e aggiornamento su temi salienti per la professione.

Invio ai colleghi di un libro su un tema di interesse professionale trasversale.

*La Presidente
Sandra Vannoni*

RELAZIONE DEL TESORIERE

Al Consiglio dell'Ordine degli Psicologi della Toscana

Il bilancio preventivo è stato redatto in conformità a quanto previsto dal Regolamento per l'Amministrazione e la Contabilità approvato dal Consiglio dell'Ordine degli Psicologi della Toscana nella riunione del 7 Settembre 2006. Così come indicato all'articolo 11 il presente bilancio è stato redatto secondo i criteri a) della veridicità; B) della correttezza nel rispetto delle norme e del presente regolamento; C) della coerenza fra la previsione e i documenti accompagnatori, il consuntivo dell'esercizio precedente e ogni altra delibera di Consiglio che incida sui prevedibili flussi di entrata e di uscita futuri; D) della attendibilità delle previsioni sostenute da analisi riferite ad un adeguato arco di tempo o, in mancanza, da altri idonei parametri di riferimento.

Com'è noto, i dati relativi all'effettivo ammontare dell'avanzo di amministrazione determinato dai risparmi dei singoli capitoli, saranno disponibili con il bilancio consuntivo che sarà redatto e posto in approvazione entro aprile 2011. A fronte di ciò, il bilancio preventivo è stato redatto tenendo conto delle variazioni ad oggi effettuate e di un'ipotesi rispetto a quelle che avverranno entro la fine dell'anno.

Il presente bilancio preventivo è stato quindi redatto con l'obiettivo di garantire l'ordinaria amministrazione pareggiando le entrate con le uscite. Ciò nonostante si è comunque mantenuto la voce che consente di attivare per il prossimo anno alcune iniziative per gli iscritti (capitolo finanziato per 24.000,00).

L'avanzo di amministrazione, come consuetudine, è stato imputato in un fondo di riserva così da risultare disponibile per le iniziative che il Consiglio vorrà finanziare.

Il bilancio dell'Ordine degli Psicologi della Toscana, per quel che concerne le entrate correnti stimate in 759.300,00, è composto quasi esclusivamente dalle quote ordinarie degli iscritti che attualmente corrispondono a 725.400,00 per quel che concerne gli iscritti attuali stimando che la quota di iscrizione rimanga invariata anche per quest'anno e pari a 155,00 e 24.800,00 derivanti da una stima di 320 nuove iscrizioni, che, si ricorda, per il primo anno pagano una quota ridotta del 50%.

Esistono poi altre voci in entrata (interessi su depositi e titoli, recupero rimborsi diversi, recupero su spese legali, ecc) il cui totale è stato stimato pari a 9.100,00. Si evidenzia che l'importo della voce "interessi su depositi e titoli" è naturalmente andata diminuendo vista l'andamento del mercato dei tassi in questione. È previsto inoltre un capitolo di entrate per partite di giro pari a 520.400,00. Il totale delle entrate quindi è stimato pari a 1.384.209,57.

Per ciò che riguarda il bilancio di previsione delle uscite si è così proceduto:

TITOLO I **Uscite correnti**

la categoria 1 TRASFERIMENTI AL CONSIGLIO NAZIONALE

è stata stimata in 112.860,00 pari a 27,00 di quota per 4180 iscritti (il totale degli iscritti previsti - la franchigia di 500) quale trasferimento dovuto al CNOP. Successivamente alla predisposizione del bilancio abbiamo ricevuto comunicazione ufficiale da parte del CNOP, il quale ha disposto l'annullamento della franchigia per gli Ordini con più di 2.000 iscritti. In fase di assestamento del bilancio 2011 provvederemo a rivedere la categoria TRASFERIMENTI AL CONSIGLIO NAZIONALE aumentando la cifra attualmente stimata.

la categoria 2 SPESE PER ORGANI, COMMISSIONI E ATTIVITA' ISTITUZIONALI

è stata stimata per un totale di 209.300,00. Per quello che concerne alcuni capitoli si sono mantenuti valori di spesa sostanzialmente simili a quelli dei precedenti anni (iniziative per gli iscritti, spese di rappresentanza, partecipazione a convegni, rimborsi a commissioni, stampe e pubblicazioni, spese varie, onere per revisore dei conti, contributi a fondazione).

Altri capitoli sono stati aumentati: rimborsi spese (da 4.000,00 a 6.000,00); ricerche, studi e borse di studio (da 0 a 10.000,00), gettoni di presenza (da 36.000,00 a 45.000,00), indennità di carica (da 44.200,00 a 80.900,00). Il capitolo "gettoni di presenza in consiglio" (comprende i gettoni ai consiglieri, ai referenti delle commissioni e al presidente per le presenze in tribunale) è stato stimato considerando 15 consigli con una media di 13 presenze. Si è mantenuto il capitolo 'contributi alla fondazione' stimando un contributo di 5.000,00 (aumento di 2.000,00).

la categoria 3 PERSONALE DIPENDENTE

è stata stimata per un totale di 222.600,00: la spesa prevista nei vari capitoli è per lo più dovuta per legge (stipendi, oneri riflessi, TFR). L'importo previsto per la categoria relativa al personale è stato diminuito rispetto allo scorso anno, stante la stabilizzazione del personale. Il capitolo "corsi di aggiornamento per il personale" è stato portato a 10.000,00 (con un aumento di 7.000,00), tenuto conto che l'aggiornamento del personale è previsto per legge. Non è stata invece prevista alcuna spesa relativa alla voce del lavoro interinale straordinario che, si suppone, non essere necessaria.

la categoria 4 CONSULENZE PROFESSIONALI

è stimata in 44.700,00.

Sono stati confermati gli impegni di spesa per la consulenza dell'avvocato Farnararo che si occupa di fornire consulenza per le attività del Consiglio e agli iscritti (10.000,00 + oneri), la consulenza all'avvocato Moschini per l'assistenza legale rispetto a questioni penali quali 'abuso della professione' (3.000,00 + oneri). Si è aumentato l'importo per consulenze informatiche (da 11.000,00 a 12.000,00) in previsione del rinnovamento del nuovo database degli iscritti, e mantenuta invariata la spesa per l'ingegner Mochi (1.600,00) che svolge il ruolo di RSPP.

la categoria 5 SEDE

è stata stimata per 61.100,00.

I capitoli di questa categoria comprendono le spese d'affitto, di riscaldamento, luce, acqua, pulizia, TIA, la previsione di spesa è stato calcolato sui costi sostenuti quest'anno.

la categoria 6 UFFICIO

è stata stimata per 43.200,00.

comprende le spese necessarie al funzionamento degli uffici: cancelleria, telefoni, noleggio fotocopiatrice-fax, spese postali ecc.. I vari capitoli sono stati valutati in considerazione delle spese sostenute durante la gestione di quest'anno.

la categoria 7 POSTE RETTIFICATIVE E MODIFICHE DELLE ENTRATE

è stata stimata per 3.400,00.

Comprende i capitoli 'ritenute fiscali su interessi postali e bancari' per 900,00; spese ripetibili per gestioni iscritti morosi 1.000,00; rimborso quote non dovute e similari 1.500,00.

la categoria 8 SPESE LEGALI E PROCESSUALI

è stata stimata in 20.000,00.

Comprende i capitoli "spese per soccombenza in giudizio" e "spese legali varie" per 1.000,00 ciascuno; patrocinio legale per 8.000,00; patrocinio legale contro abusi professionali (10.000,00, con un aumento di 2.000,00).

la categoria 9 FONDI DI RISERVA

è stata stimata in 136.649,57.

Così come richiesto dal regolamento è stato accantonato un fondo di riserva per uscite impreviste

pari al 3% delle uscite correnti (22.140,00). La voce 'fondo di riserva straordinario' è pari all'avanzo presunto del bilancio 2010, stimato in 104.509,57. La voce "Fondo rischi soccombenza in giudizio" è stata aumentata con un accantonamento di 10.000,00.

TITOLO II**Uscite per acquisti di beni patrimoniali****la categoria 1 MOBILI, ARREDI, ATTREZZATURE E SITO INTERNET**

è stata stimata in 10.000,00 (con una diminuzione di euro 11.000,00 rispetto all'anno precedente).

la categoria 2 PIANO UTILIZZO PLURIENNALE:

non è stata prevista nessuna spesa

la categoria 3 RISTRUTTURAZIONE LOCALI:

non è stata prevista nessuna spesa

TITOLO III**uscite per partite di giro**

pari a 520.400,00.

Questo titolo prevede uscite pari al III titolo delle entrate. I capitoli più significativi sono 'ritenute previdenziali ed assistenza personale dipendente' (18.000,00), ritenute erariali per il personale dipendente (27.000,00), ritenute erariali per incarichi professionali (22.000,00), anticipazione per la cassa economale (20.000,00), ritenute erariali e previdenziali di vario genere (11.000,00), acquisto titoli di stato e pronti contro termine (400.000,00), altre ritenute fiscali e contributive (4.400,00), restituzione somme non dovute (4.000,00) e erogazione TFR (14.000,00).

In conclusione si ringrazia la signora Paola Dilaghi per il prezioso contributo offerto all'esercizio di questa attività e per la pazienza con cui si è sempre resa disponibile nella ricostruzione dei movimenti inerenti i capitoli di spesa impegnati e i residui di volta in volta disponibili.

A disposizione per qualsiasi chiarimento

*Consigliere Tesoriere
Denni Romoli*

BILANCIO DI PREVISIONE ANNO 2011

PREVENTIVO GESTIONALE

Voce di bilancio	Residui attivi presunti alla fine del 2010	Previsione iniziale 2010	Variazioni	Previsione di competenza 2011	Previsione di cassa 2011
ENTRATE					
FONDO DI CASSA	0,00	515.449,49	14.876,44	0,00	530.325,93
AVANZO AMMINISTRAZIONE PRESUNTO	0,00	107.064,59	-2.555,02	104.509,57	0,00
TITOLO I					
ENTRATE CORRENTI					
Cat. 1 QUOTE ANNUALI ORDINARIE	56.655,18	682.000,00	43.400,00	725.400,00	782.055,18
Cat. 2 NUOVE ISCRIZIONI	4.960,00	24.800,00	0,00	24.800,00	29.760,00
Cat. 3 TASSE DI TRASFERIMENTO	200,00	200,00	0,00	200,00	400,00
Cat. 4 TASSE DI SEGRETERIA	1.600,00	1.600,00	0,00	1.600,00	3.200,00
Cat. 5 INTERESSI SU DEPOSITI E TITOLI	1.530,44	4.000,00	-1.000,00	3.000,00	4.530,44
Cat. 6 INTERESSI DI MORA SU RITARDATI INCASSI QUOTE	800,00	800,00	0,00	800,00	1.600,00
Cat. 7 RECUPERO SPESE E SOVRATTASSE PER RITARDOINCASSO QUOTA	997,95	1.000,00	0,00	1.000,00	1.997,95
Cat. 8 RECUPERI SU SPESE LEGALI	0,00	1.000,00	0,00	1.000,00	1.000,00
Cat. 9 RECUPERI E RIMBORSI DIVERSI	0,00	1.000,00	0,00	1.000,00	1.000,00
Cat. 10 POSTE RETTIFICATIVE E MODIFICATIVE DELLE USCITE	0,00	500,00	0,00	500,00	500,00
Cat. 11 Contributi da Regione e altri enti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale titolo I	66.743,57	716.900,00	42.400,00	759.300,00	826.043,57
TITOLO II					
ENTRATE PER ALIENAZIONE DI BENI PATRIMONIALI					
Totale titolo II	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TITOLO III					
ENTRATE PER PARTITE DI GIRO					
Cat. 1 RITENUTE PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI PERSONALE DIPENDENTE	4.931,12	16.000,00	2.000,00	18.000,00	22.931,12
Cat. 2 RITENUTE ERARIALI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	4.965,84	23.000,00	4.000,00	27.000,00	31.965,84
Cat. 3 RITENUTE ERARIALI PER INCARICHI PROFESSIONALI	5.524,69	20.000,00	2.000,00	22.000,00	27.524,69
Cat. 4 ANTICIPAZIONI PER LA CASSA ECONOMALE	8.213,47	18.000,00	2.000,00	20.000,00	28.213,47
Cat. 5 CONTRIBUTI INPS SU COLLAB.NI AUTONOME	1.200,00	1.200,00	0,00	1.200,00	2.400,00
Cat. 6 ADDIZIONALE REGIONALE TOSCANA	1.030,94	2.500,00	0,00	2.500,00	3.530,94
Cat. 7 TRATTENUTE SINDACALI	245,76	600,00	100,00	700,00	945,76
Cat. 8 RITENUTE ERARIALI E PREVIDENZIALI DI VARIO GENERE					
Cap. 1 Ritenute erariali per gettoni di presenza	6.232,44	9.000,00	0,00	9.000,00	15.232,44
Cap. 2 Ritenute previdenziali gettoni di presenza	1.887,42	2.000,00	0,00	2.000,00	3.887,42
Totale categoria	8.119,86	11.000,00	0,00	11.000,00	19.119,86
Cat. 9 RIMBORSO TITOLI DI STATO E PCT	0,00	0,00	400.000,00	400.000,00	400.000,00
Cat. 10 INCASSO SOMME NON DOVUTE	0,00	4.000,00	0,00	4.000,00	4.000,00
Cat. 11 DEPOSITI CAUZIONALI RESTITUZIONE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cat. 12 PRELIEVI DA C/CP PER TFR	51.859,07	14.000,00	0,00	14.000,00	65.859,07
Totale titolo III	86.090,75	110.300,00	410.100,00	520.400,00	606.490,75
TOTALI	152.834,32	934.264,59	449.944,98	1.384.209,57	1.962.860,25

Voce di bilancio	Residui attivi presunti alla fine del 2010	Previsione iniziale 2010	Variazioni	Previsione di competenza 2011	Previsione di cassa 2011
USCITE					
TITOLO I					
USCITE CORRENTI					
Cat. 1 TRASFERIMENTI AL CONSIGLIO NAZIONALE					
Cap. 1 Quote ordinarie su iscritti	41.618,00	105.300,00	7.560,00	112.860,00	154.478,00
Totale categoria	41.618,00	105.300,00	7.560,00	112.860,00	154.478,00
Cat. 2 SPESE PER ORGANI, COMMISSIONI E ATTIVITA' ISTITUZIONALI					
Cap. 1 Rimborsi spese	4.983,74	4.000,00	2.000,00	6.000,00	10.983,74
Cap. 2 Spese di rappresentanza	500,00	500,00	0,00	500,00	1.000,00
Cap. 3 Elezioni del Consiglio	1.310,15	1.000,00	-1.000,00	0,00	1.310,15
Cap. 4 Partecipazione a convegni e congressi	1.000,00	3.000,00	0,00	3.000,00	4.000,00
Cap. 5 Rimborso commissioni	0,00	4.000,00	0,00	4.000,00	4.000,00
Cap. 6 Iniziative per gli iscritti	84,00	24.000,00	0,00	24.000,00	24.084,00
Cap. 7 Ricerche, studi e borse di studio	10.000,00	0,00	10.000,00	10.000,00	20.000,00
Cap. 8 Stampe e pubblicazioni	15.231,18	16.000,00	2.000,00	18.000,00	33.231,18
Cap. 9 Spese varie	3.592,02	6.000,00	2.000,00	8.000,00	11.592,02
Cap. 10 Gettoni di presenza	34.548,02	36.000,00	9.000,00	45.000,00	79.548,02
Cap. 11 Contributi previdenziali gettoni di presenza	274,58	1.000,00	-200,00	800,00	1.074,58
Cap. 12 Oneri per Revisore dei Conti	4.100,00	4.100,00	0,00	4.100,00	8.200,00
Cap. 13 Iniziative per gli iscritti straordinarie	58.120,31	0,00	0,00	0,00	58.120,31
Cap. 14 Indennità di carica	26.328,00	44.200,00	36.700,00	80.900,00	107.228,00
Cap. 15 Costituzione fondazione	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cap. 16 Contributi fondazione	5.000,00	3.000,00	2.000,00	5.000,00	10.000,00
Totale categoria	165.072,00	146.800,00	62.500,00	209.300,00	374.372,00
Cat. 3 PERSONALE DIPENDENTE					
Cap. 1 Costo del personale	37.138,66	160.000,00	-10.000,00	150.000,00	187.138,66
Cap. 2 Oneri riflessi	13.842,60	48.000,00	-3.000,00	45.000,00	58.842,60
Cap. 3 Accantonamento T.F.R.	14.000,00	14.000,00	0,00	14.000,00	28.000,00
Cap. 4 Corsi aggiornamento e qualificazione professionale	3.000,00	3.000,00	7.000,00	10.000,00	13.000,00
Cap. 5 Altre spese	2.956,76	3.600,00	0,00	3.600,00	6.556,76
Cap. 6 Lavoro interinale straordinario	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cap. 7 Fondo incentivazione personale (variabile)	12.700,00	0,00	0,00	0,00	12.700,00
Totale categoria	83.638,02	228.600,00	-6.000,00	222.600,00	306.238,02
Cat. 4 CONSULENZE PROFESSIONALI					
Cap. 1 Assistenza amministrativa-legale	7.763,20	17.000,00	0,00	17.000,00	24.763,20
Cap. 2 Assistenza amministrativa- contabile e del lavoro	9.716,30	13.000,00	0,00	13.000,00	22.716,30
Cap. 3 Assistenza tecnica ed informatica	4.913,68	11.000,00	1.000,00	12.000,00	16.913,68
Cap. 4 Altre spese	505,70	600,00	0,00	600,00	1.105,70
Cap. 5 Oneri per la sicurezza	1.665,60	1.600,00	0,00	1.600,00	3.265,60
Cap. 6 Supporto tecnico straordinario per disciplinare	500,00	500,00	0,00	500,00	1.000,00
Totale categoria	25.064,48	43.700,00	1.000,00	44.700,00	69.764,48
Cat. 5 SEDE					
Cap. 1 Affitto, riscaldamento e spese condominiali	9.030,00	43.000,00	400,00	43.400,00	52.430,00
Cap. 2 Energia elettrica ed acqua	1.501,90	3.700,00	300,00	4.000,00	5.501,90
Cap. 3 Pulizia sede e forniture igieniche	1.923,07	6.000,00	-800,00	5.200,00	7.123,07
Cap. 4 Assicurazione sede	500,00	500,00	0,00	500,00	1.000,00
Cap. 5 Tassa smaltimento rifiuti	1.150,81	2.000,00	0,00	2.000,00	3.150,81
Cap. 6 Manutenzione locali, ristrutturazione, traslochi	2.812,00	4.000,00	0,00	4.000,00	6.812,00
Cap. 7 Altre spese	978,92	2.000,00	0,00	2.000,00	2.978,92
Totale categoria	17.896,70	61.200,00	-100,00	61.100,00	78.996,70
Cat. 6 UFFICIO					
Cap. 1 Cancelleria	3.186,31	9.000,00	0,00	9.000,00	12.186,31
Cap. 2 Telefono linee fisse	2.966,00	5.000,00	0,00	5.000,00	7.966,00
Cap. 3 Telefono cellulari	1.243,01	2.600,00	0,00	2.600,00	3.843,01
Cap. 4 Spese postali e notifiche	4.404,81	8.000,00	0,00	8.000,00	12.404,81
Cap. 6 Noleggio e assistenza apparecchiature elettroniche e tecniche	934,94	3.300,00	0,00	3.300,00	4.234,94

Cap. 7 Abbonamento Internet e assistenza sito www	860,00	2.000,00	0,00	2.000,00	2.860,00
Cap. 8 Libri e manuali	300,00	300,00	0,00	300,00	600,00
Cap. 9 Spese e commissioni su c/cb e c/cp	3.783,30	2.600,00	-100,00	2.500,00	6.283,30
Cap. 10 Abbonamenti a riviste e raccolte giuridiche	1.018,92	3.000,00	0,00	3.000,00	4.018,92
Cap. 13 Altre spese	828,10	1.000,00	0,00	1.000,00	1.828,10
Cap. 14 Convenzione Postel per riscossione quote	0,00	6.300,00	200,00	6.500,00	6.500,00
Totale categoria	19.525,39	43.100,00	100,00	43.200,00	62.725,39
Cat. 7 POSTE RETTIFICATIVE E MODIFICATIVE DELLE ENTRATE					
Cap. 1 Ritenute fiscali su interessi postali e bancari	400,00	1.100,00	-200,00	900,00	1.300,00
Cap. 2 Spese per gestione iscritti morosi	0,00	1.000,00	0,00	1.000,00	1.000,00
Cap. 3 Rimborso quote non dovute o similari	0,00	1.800,00	-300,00	1.500,00	1.500,00
Totale categoria	400,00	3.900,00	-500,00	3.400,00	3.800,00
Cat. 8 SPESE LEGALI E PROCESSUALI					
Cap. 1 Spese per soccombenza di giudizio	0,00	1.000,00	0,00	1.000,00	1.000,00
Cap. 2 Patrocinio legale	8.159,90	8.000,00	0,00	8.000,00	16.159,90
Cap. 3 Spese legali varie	500,00	1.000,00	0,00	1.000,00	1.500,00
Cap. 4 Patrocinio legale contro abusi professionali	11.224,00	8.000,00	2.000,00	10.000,00	21.224,00
Totale categoria	19.883,90	18.000,00	2.000,00	20.000,00	39.883,90
Cat. 9 FONDO DI RISERVA					
Cap. 1 Fondo riserva per spese impreviste	0,00	20.300,00	1.840,00	22.140,00	22.140,00
Cap. 2 Fondo riserva	0,00	107.064,59	-2.555,02	104.509,57	104.509,57
Cap. 3 Fondo rischi soccombenza in giudizio	50.000,00	25.000,00	-15.000,00	10.000,00	60.000,00
Totale categoria	50.000,00	152.364,59	-15.715,02	13.664.957	186.649,57
Totale titolo I	423.098,49	802.964,59	50.844,98	853.809,57	1.276.908,06
TITOLO II					
USCITE PER ACQUISTO DI BENI PATRIMONIALI					
Cat. 1 MOBILI, ARREDI, ATTREZZATURE, SITO INTERNET	69.060,00	21.000,00	-11.000,00	10.000,00	79.060,00
Cat. 2 PIANO UTILIZZO PLURIENNALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cat. 3 RISTRUTTURAZIONE LOCALI	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale titolo II	69.060,00	21.000,00	-11.000,00	10.000,00	79.060,00
TITOLO III					
USCITE PER PARTITE DI GIRO					
Cat. 1 RIT. PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI PERSONALE DIPENDENTE	6.417,14	16.000,00	2.000,00	18.000,00	24.417,14
Cat. 2 RIT. ERARIALI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	3.489,05	23.000,00	4.000,00	27.000,00	30.489,05
Cat. 3 RIT. ERARIALI PER INCARICHI PROFESSIONALI	7.701,26	20.000,00	2.000,00	22.000,00	29.701,26
Cat. 4 ANTICIPAZIONI PER LA CASSA ECONOMALE	6.300,00	18.000,00	2.000,00	20.000,00	26.300,00
Cat. 5 CONTRIBUTI INPS SU COLLAB.NI AUTONOME	1.200,00	1.200,00	0,00	1.200,00	2.400,00
Cat. 6 ADDIZIONALE REGIONALE TOSCANA	1.030,94	2.500,00	0,00	2.500,00	3.530,94
Cat. 7 TRATTENUTE SINDACALI	245,76	600,00	100,00	700,00	945,76
Cat. 8 RITENUTE ERARIALI E PREVIDENZIALI DI VARIO GENERE					
Cap. 1 Ritenute erariali per gettoni di presenza	6.361,55	9.000,00	0,00	9.000,00	15.361,55
Cap. 2 Ritenute previdenziali gettoni di presenza	1.887,42	2.000,00	0,00	2.000,00	3.887,42
Totale categoria	8.248,97	11.000,00	0,00	11.000,00	19.248,97
Cat. 9 ACQUISTO TITOLI DI STATO E PCT	0,00	0,00	400.000,00	400.000,00	400.000,00
Cat. 10 RESTITUZIONE SOMME NON DOVUTE	0,00	4.000,00	0,00	4.000,00	4.000,00
Cat. 11 DEPOSITI CAUZIONALI	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cat. 12 EROGAZIONE TFR	51.859,07	14.000,00	0,00	14.000,00	65.859,07
Totale titolo III	86.492,19	110.300,00	410.100,00	520.400,00	606.892,19
TOTALI	578.650,68	934.264,59	449.944,98	1.384.209,57	1.962.860,25

QUADRO GENERALE RIASSUNTIVO DELLA GESTIONE FINANZIARIA

ENTRATE

Voce di bilancio	ANNO 2011	ANNO 2011
	Competenza	Cassa
TITOLO I		
ENTRATE CORRENTI		
Cat. 1 QUOTE ANNUALI ORDINARIE	725.400,00	782.055,18
Cat. 2 NUOVE ISCRIZIONI	24.800,00	29.760,00
Cat. 3 TASSE DI TRASFERIMENTO	200,00	400,00
Cat. 4 TASSE DI SEGRETERIA	1.600,00	3.200,00
Cat. 5 INTERESSI SU DEPOSITI E TITOLI	3.000,00	4.530,44
Cat. 6 INTERESSI DI MORA SU RITARDATI INCASSI QUOTE	800,00	1.600,00
Cat. 7 RECUPERO SPESE E SOVRATTASSE PER RITARDO INCASSO QUOTA	1.000,00	1.997,95
Cat. 8 RECUPERI SU SPESE LEGALI	1.000,00	1.000,00
Cat. 9 RECUPERI E RIMBORSI DIVERSI	1.000,00	1.000,00
Cat. 10 POSTE RETTIFICATIVE E MODIFICATIVE DELLE USCITE	500,00	500,00
Cat. 11 Contributi da Regione e altri enti	0,00	0,00
Totale titolo I	759.300,00	826.043,57
TITOLO II		
ENTRATE PER ALIENAZIONE DI BENI PATRIMONIALI		
Totale titolo II	0,00	0,00
TITOLO III		
ENTRATE PER PARTITE DI GIRO		
Cat. 1 RITENUTE PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI PERSONALE DIPENDENTE	18.000,00	22.931,12
Cat. 2 RITENUTE ERARIALI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	27.000,00	31.965,84
Cat. 3 RITENUTE ERARIALI PER INCARICHI PROFESSIONALI	22.000,00	27.524,69
Cat. 4 ANTICIPAZIONI PER LA CASSA ECONOMALE	20.000,00	28.213,47
Cat. 5 CONTRIBUTI INPS SU COLLAB.NI AUTONOME	1.200,00	2.400,00
Cat. 6 ADDIZIONALE REGIONALE TOSCANA	2.500,00	3.530,94
Cat. 7 TRATTENUTE SINDACALI	700,00	945,76
Cat. 8 RITENUTE ERARIALI E PREVIDENZIALI DI VARIO GENERE	11.000,00	19.119,86
Cat. 9 RIMBORSO TITOLI DI STATO E PCT	400.000,00	400.000,00
Cat. 10 INCASSO SOMME NON DOVUTE	4.000,00	4.000,00
Cat. 11 DEPOSITI CAUZIONALI RESTITUZIONE	0,00	0,00
Cat. 12 PRELIEVI DA C/CP PER TFR	14.000,00	65.859,07
Totale titolo III	520.400,00	606.490,75
TOTALI	1.297.700,00	1.432.534,32



QUADRO GENERALE RIASSUNTIVO DELLA GESTIONE FINANZIARIA
USCITE

Voce di bilancio	ANNO 2011	ANNO 2011
	Competenza	Cassa
TITOLO I		
USCITE CORRENTI		
Cat. 1 TRASFERIMENTI AL CONSIGLIO NAZIONALE	112.860,00	154.478,00
Cat. 2 SPESE PER ORGANI, COMMISSIONI E ATTIVITA' ISTITUZIONALI	209.300,00	374.372,00
Cat. 3 PERSONALE DIPENDENTE	222.600,00	306.238,02
Cat. 4 CONSULENZE PROFESSIONALI	44.700,00	69.764,48
Cat. 5 SEDE	61.100,00	78.996,70
Cat. 6 UFFICIO	43.200,00	62.725,39
Cat. 7 POSTE RETTIFICATIVE E MODIFICATIVE DELLEENTRATE	3.400,00	3.800,00
Cat. 8 SPESE LEGALI E PROCESSUALI	20.000,00	39.883,90
Cat. 9 FONDO DI RISERVA	136.649,57	186.649,57
Cat. 10 FONDO TFR	0,00	0,00
Totale titolo I	853.809,57	1.276.908,06
TITOLO II		
USCITE PER ACQUISTO DI BENI PATRIMONIALI		
Cat. 1 MOBILI, ARREDI, ATTREZZATURE, SITO INTERNET	10.000,00	79.060,00
Cat. 2 PIANO UTILIZZO PLURIENNALE	0,00	0,00
Cat. 3 RISTRUTTURAZIONE LOCALI	0,00	0,00
Totale titolo II	10.000,00	79.060,00
TITOLO III		
USCITE PER PARTITE DI GIRO		
Cat. 1 RIT. PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI PERSONALE DIPENDENTE	18.000,00	24.417,14
Cat. 2 RIT. ERARIALI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	27.000,00	30.489,05
Cat. 3 RIT. ERARIALI PER INCARICHI PROFESSIONALI	22.000,00	29.701,26
Cat. 4 ANTICIPAZIONI PER LA CASSA ECONOMALE	20.000,00	26.300,00
Cat. 5 CONTRIBUTI INPS SU COLLAB.NI AUTONOME	1.200,00	2.400,00
Cat. 6 ADDIZIONALE REGIONALE TOSCANA	2.500,00	3.530,94
Cat. 7 TRATTENUTE SINDACALI	700,00	945,76
Cat. 8 RITENUTE ERARIALI E PREVIDENZIALI DI VARIO GENERE	11.000,00	19.248,97
Cat. 9 ACQUISTO TITOLI DI STATO E PCT	400.000,00	400.000,00
Cat. 10 RESTITUZIONE SOMME NON DOVUTE	4.000,00	4.000,00
Cat. 11 DEPOSITI CAUZIONALI	0,00	
Cat. 12 EROGAZIONE TFR	14.000,00	65.859,07
Totale titolo III	520.400,00	606.892,19
SUBTOTALE	1.384.209,57	1.962.860,25
AVANZO AMMINISTRAZIONE PREVISTO	-104.509,57	
FONDO DI CASSA		-530.325,93
TOTALI	1.279.700,00	1.432.534,32

Il Fascicolo completo del Bilancio di Previsione anno 2011 è consultabile all'indirizzo:
<http://www.psicologia.toscana.it/index.php?id=32>
 (Home>Consiglio>Attività>Bilanci).

NOTA DEL REVISORE DEI CONTI



Il sottoscritto Revisore

Visti gli artt. 5 e 6 del vigente regolamento per l'amministrazione e la contabilità dell'Ordine degli Psicologi con i quali vengono stabilite le modalità per la predisposizione dello schema di bilancio di previsione e dei relativi documenti di accompagnamento, da sottoporre all'esame del Consiglio per la sua approvazione;

Visto lo schema di bilancio di previsione per l'esercizio 2011, pervenuto in data 27 ottobre 2010 che sarà sottoposto all'esame del Consiglio nella seduta del 13 novembre prossimo, per cui è rispettato il termine stabilito dall'art. 6, comma 3, del Regolamento;

Rilevato che il bilancio, predisposto secondo quanto previsto dal modello allegato al ricordato Regolamento di contabilità, è composto dal preventivo gestionale, dal quadro generale riassuntivo della gestione finanziaria e dal preventivo economico ed è integrato dalla relazione del Presidente, dalla relazione del Consigliere tesoriere, dal prospetto indicante la consistenza della pianta organica e del personale in servizio e dalla tabella dimostrativa del presunto risultato d'amministrazione;

Preso atto, quindi, che la documentazione pervenuta è tutta quella prevista dal comma 2 dell'art. 6 del già citato Regolamento di contabilità;

Preso atto che il presunto avanzo d'amministrazione, iscritto in bilancio per Euro 104.509,57, è prudenzialmente destinato al fondo di riserva;

Considerato:

che le previste entrate correnti consentono di finanziare per intero le previste spese correnti (sempur al netto del fondo di riserva finanziato, come detto dal presunto avanzo d'amministrazione) ed anzi consentono di finanziare anche la modesta quota di spese di investimento (10.000,00) previste per l'acquisto di beni patrimoniali (Mobili, arredi, attrezzature, sito internet);

che fra le entrate correnti, rispetto alle previsioni dell'esercizio in corso, viene iscritta la maggiore previsione per "Quote annuali ordinarie" per 43.400,00, giustificata dall'incremento di iscritti avvenuto durante il corrente esercizio, e viene ridotta da 4.000,00 ad 3.000,00 la previsione degli interessi su depositi e titoli;

che per quanto riguarda l'attendibilità delle altre previsioni di entrata non emergono differenze con le previsioni dell'esercizio in corso per cui è presumibile che a tali previsioni facciano seguito analoghi accertamenti, come avvenuto negli ultimi anni;

Rilevato che il preventivo economico è stato compilato attribuendo ad ogni capitolo di entrata e di spesa del bilancio finanziario la classificazione prevista dall'art. 2425 del codice civile, secondo quanto previsto in apposita tabella di cui fu fornita copia in occasione del parere espresso sulla Proposta di Bilancio di previsione per l'esercizio 2008;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE all'approvazione del bilancio di previsione per l'esercizio 2011 nelle seguenti risultanze finali:

ENTRATE	Previsioni di competenza	Previsioni di cassa
Avanzo d'amministrazione	104.509,57	
Fondo di cassa		530.325,93
Entrate correnti	759.300,00	826.043,57
Entrate per alienazioni di beni patrimoniali	0,00	
Entrate per partite di giro	520.400,00	606.490,75
TOTALE	1.384.209,57	1.962.860,25

USCITE		
Uscite correnti	853.809,57	1.276.908,06
Uscite per acquisto di beni patrimoniali	10.000,00	79.060,00
Uscite per partite di giro	520.400,00	606.892,19
TOTALE	1.384.209,57	1.962.860,25

Il sottoscritto revisore, inoltre, si associa al ringraziamento, espresso dal Tesoriere nella propria relazione di accompagnamento al bilancio, nei confronti della Sig.ra Paola Dilaghi, addetta alla tenuta della contabilità, per la fattiva collaborazione riservata anche all'organo di revisione.

Firenze, 4 novembre 2010

IL REVISORE CONTABILE
(Rag. Giuseppe Pandolfini)

Assemblea degli iscritti all'Albo

Il Consiglio dell'Ordine ha stabilito di organizzare a Firenze (sede da definire) un'Assemblea degli iscritti all'Ordine degli Psicologi della Toscana.

**L'Assemblea avrà luogo
il 13 oppure il 14 maggio 2011.**

Nella riunione, per la quale auspichiamo la più ampia partecipazione, il Consiglio intende condividere con gli iscritti il lavoro fino ad oggi svolto, anche dai Gruppi di Lavoro tematici, nonché le linee programmatiche per il prossimo biennio.

Al più presto, verranno comunicate a tutti gli iscritti la sede e la data in cui avrà luogo l'Assemblea, sia per mezzo di newsletter (ci raccomandiamo di aggiornare l'indirizzo di posta elettronica, se necessario!), sia tramite comunicazioni inserite sul sito dell'Ordine

www.psicologia.toscana.it

A partire da questo numero verrà presentata annualmente una sintesi dei principali temi affrontati e delle deliberazioni assunte durante le sedute del Consiglio, nonché un riepilogo sul numero di sedute e sulla partecipazione dei consiglieri alle stesse. Ovviamente, l'attività di resoconto non dovrà essere considerata alla stregua di un verbale delle riunioni di consiglio, ma soltanto un'occasione per rendere i colleghi più informati e vicini alle attività del Consiglio. Sono quindi stati stralciati tutti gli atti di routine, comprese le comunicazioni della Presidente anche relative al Consiglio Nazionale.

La Presidente

IL CONSIGLIO A LAVORO...

a cura del Segretario dell'Ordine, Tania Fiorini

30 gennaio 2010

In questa data si insedia il nuovo Consiglio dell'Ordine. Vengono votate le cariche che risultano: Presidente - Sandra Vannoni; Vicepresidente - Maurizio Mattei; Segretario - Tania Fiorini; Tesoriere - Denni Romoli. Il Presidente, preso atto della presenza di tutti i consiglieri, convoca il Consiglio ordinario al fine di assolvere i compiti istituzionali urgenti come iscrizioni, trasferimenti e cancellazioni, oltre al conferimento degli incarichi ai consulenti legali per alcune costituzioni in giudizio. Infine si è provveduto a definire una procedura per la gestione dell'attività disciplinare, così da garantire il proseguimento dei procedimenti e favorire l'inserimento dei consiglieri neoeletti.

20 febbraio 2010

Alle ore 9,00 il Consiglio si riunisce in seduta ordinaria. Assolti compiti istituzionali che prevedono iscrizioni, trasferimenti e cancellazioni, sono stati presentati alcuni obiettivi programmatici, in particolare è stato presentato un nuovo assetto per le Commissioni e i Gruppi di Lavoro (*documento visibile sul sito*).

E' stato approvato un nuovo regolamento per lo svolgimento dei tirocini presso la sede dell'ordine e individuato il referente dei tirocini nella figura del Segretario. Vengono istituite le Commissioni: 'Cultura e Comunicazione con gli Iscritti' con l'obiettivo di valutare e promuovere iniziative culturali di interesse per la categoria; 'Tutela' con l'obiettivo di valutare la possibilità di intraprendere azioni legali o altro a tutela della professione; 'Pubblicità e Patrocini' con l'obiettivo di valutare la presenza dei requisiti per la concessione dei patrocini e di concedere il nulla osta alle richieste di conformità sul messaggio pubblicitario; Deontologica, al fine di garantire un più approfondito e completo svolgimento dei procedimenti disciplinari; Consulta del Sistema Sanitario, a supporto di un dialogo con la Regione Toscana in materia di Salute e coordinamento delle azioni dei vari rappresentanti ai tavoli regionali.

Per quanto riguarda la Fondazione si procede stabilendo i criteri di incompatibilità tra il ruolo di Membro del Comitato Scientifico ed altri eventuali incarichi ricoperti dai candidati che potrebbero configurare con gli scopi della Fondazione; successivamente si procede alla nomina dei 7 membri.

Infine, si decide che, in ragione del suo contributo effettivo fornito alla realizzazione del Bollettino, il Vicepresidente ne assume anche il ruolo di direttore responsabile. Alle ore 14,25 il Consiglio si riunisce in seduta disciplinare.

13 marzo 2010

Dopo la seduta disciplinare (9.00-10.00), il Consiglio ordinario si apre con gli atti istituzionali: iscrizioni, cancellazioni, trasferimenti.

Viene approvata la delibera per il conferimento d'incarico per l'individuazione di un consulente che si occupi di redigere il capitolato di gara su cui costruire il nuovo database per l'archivio degli iscritti.

È stata formalizzata la costituzione dei seguenti gruppi di lavoro: Psicologia dell'Invecchiamento; Psicologia della Disabilità; Neuropsicologia. Il referente dei tre gruppi è la consigliera Bavazzano.

17 aprile 2010

Dopo la seduta disciplinare (9.00-11.00) il Consiglio si riunisce in seduta ordinaria. Svolti gli atti istituzionali (approvazione verbali, iscrizioni, cancellazioni, trasferimenti) si procede con il bilancio. Viene aggiustato il bilancio preventivo e approvato quello consuntivo. Si ratifica l'incarico di consulente per la progettazione e l'acquisto del nuovo database per gli iscritti. In seguito, viene approvato l'impegno di spesa in favore dell'avv. Moschini, che cura le nostre azioni legali in difesa della professione.

Vengono istituiti i seguenti gruppi di lavoro: Psicologia per la Scuola, Psicologia del Lavoro, Rapporti con le istituzioni (*tutti i progetti sono visionabili sul sito dell'OPT*). Si presenta a e si approva il nuovo regolamento per la concessione dei patrocini da parte dell'Ordine (*documento visionabile sul sito*).

Si presenta il calendario delle iniziative (periodo gennaio-dicembre 2010) a favore degli iscritti.

Viene proposto e approvato un documento contenente le linee guida per inserire sul sito le attività che possono interessare la categoria: corsi, seminari, giornate di studio (*documento visionabile sul sito*).

15 maggio 2010

Dopo la seduta disciplinare (9.00-10.30) il Consiglio si riunisce in seduta ordinaria.

Si decide di attivare il servizio homebanking per la gestione della contabilità; si dispone di investire una parte del capitale in pronti conto termine per aumentare la bassa redditività dei depositi.

Vengono stanziati i fondi per organizzare la giornata con il prof. Anderson della World Academy of Art and Science.

Infine, il Consiglio conviene sull'opportunità di assumere una posizione ufficiale contro le cosiddette Terapie Riparative che puntano alla 'guarigione' di pazienti

omosessuali. (*documento visionabile sul sito*).

19 giugno 2010

Dopo la consueta seduta disciplinare (9.00-10.45) il Consiglio si riunisce in seduta ordinaria.

Svolti gli atti istituzionali (approvazione verbali, cancellazioni, trasferimenti iscrizioni) si procede con la trattazione dei punti all'ODG.

Si approva l'adeguamento dei gettoni di presenza in consiglio, fermo da prima dell'entrata in vigore dell'Euro. Il gettone passa così da 129.11 a 150.00.

Preso di posizione per il mantenimento di un dottorato autonomo di psicologia e delibera di partecipare al finanziamento di una borsa di studio per dottorandi; l'importo previsto è di 10.000 euro annui per i prossimi tre anni. Infine, si formalizza la costituzione del gruppo di lavoro Psicologia Giuridica (*documento visionabile sul sito*), con referente il consigliere Porciatti.

17 luglio 2010

Dopo la seduta disciplinare (9.00-10.00), il Consiglio prosegue con quella ordinaria. Approvati i verbali, le iscrizioni, le cancellazioni, i trasferimenti, si procede con gli altri punti all'ODG. Si delibera il bando di licitazione privata per il gestionale. Si delibera poi l'impegno di spesa per il convegno "Psicologia e Diritto". Viene rinnovato l'acquisto della PEC per i nostri iscritti; inoltre, si delibera la composizione dell'ufficio stampa dell'Ordine. Per quanto riguarda la commissione 'Pubblicità e Patrocini' vengono nominati Simona Pecchioli e Pietro Tacconi in sostituzione di Denni Romoli e Maurizio Puccioni, nominati in gennaio membri pro-tempore. Si delibera la modifica dei criteri per l'assegnazione al Consigliere referente dei Gruppi di Lavoro del gettone di presenza di 50,00. Articolato dibattito sulle possibili strategie di promozione della figura dello psicologo per l'anno 2011.

11 settembre 2010

Dopo la seduta disciplinare (9.00-12.30), il Consiglio si riunisce in seduta ordinaria. Sbrigata le attività istituzionali - approvazioni dei verbali, iscrizioni, trasferimenti, cancellazioni - si passa a discutere i successivi punti all'ODG. Il consiglio approva all'unanimità la delibera che prevede di portare le indennità di carica mensili dell'esecutivo a 2.500,00 per la Presidenza e 1.000,00 per le altre cariche: vicepresidente, segretario e tesoriere. Viene deliberato l'acquisto di un PC per la segreteria. Il vicepresidente illustra la convenzione che è stata firmata con il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Firenze per istituire una borsa di dottorato riservata ad uno psicologo. In considerazione dell'aumento dei costi che comporta la spedizione del bollettino, si valuta la possibilità di inviarlo solo in pdf. La proposta viene accantonata in ragione del fatto che non tutti i colleghi dispongono ad oggi di un indirizzo e-mail.

La presidente illustra la possibilità di costruire una carta etica assieme all'ordine dei giornalisti al fine di

migliorare le informazioni di tipo psicologico diffuse dai media.

9 ottobre 2010

Dopo la seduta disciplinare (9.00-13.00), il Consiglio prosegue in seduta ordinaria. Assolte le questioni istituzionali (iscrizioni, trasferimenti, cancellazioni, approvazione dei verbali), si prosegue con la trattazione dei punti all'ODG. Viene ratificata la nomina dell'azienda che si occuperà di progettare il nuovo gestionale. Viene presentata la proposta di alcuni colleghi per l'attivazione di un gruppo di lavoro di 'Psicologia dell'Emergenza': il Consiglio decide di incaricare la consigliera Pecchioli di presentare un progetto unico da sottoporre alla ratifica del Consiglio.

13 novembre 2010

Dopo la seduta disciplinare (9.00-11.00) il Consiglio continua in seduta ordinaria: assolte le questioni istituzionali (iscrizioni, trasferimenti, cancellazioni, approvazione dei verbali) si prosegue con la trattazione dei punti all'ODG. Si pone in votazione il bilancio preventivo per l'anno 2011 che viene approvato all'unanimità. Si approvano alcune delibere inerenti le procedure di iscrizione. Si esprime parere di congruità nei confronti di una nota presentata da un collega, e si passa poi a discutere sull'opportunità di inviare un libro agli iscritti in occasioni delle festività. Si valuta un migliore investimento per la categoria utilizzare queste risorse per iniziative esterne di promozione.

A fronte delle criticità che nasceranno dal passaggio dei corsi di laurea in Psicologia alla facoltà di Medicina, il Consiglio conviene sull'opportunità di condividere linee strategiche e azioni. Il referente del gruppo Psicologia per la Scuola illustra le criticità insite nella legge 107/2010 (meglio conosciuta come legge sui DSA) e illustra al Consiglio le azioni da proporre al CNOP affinché questo si attivi per porre rimedio alla situazione pregiudizievole che si va creando in particolare per gli psicologi libero professionisti.

10 dicembre 2010

Terminata la seduta del Consiglio disciplinare (9.00-11.00), il Consiglio si riunisce in seduta ordinaria. Assolti gli obblighi istituzionali: iscrizioni, trasferimenti, cancellazioni, approvazione dei verbali, si procede con gli altri punti all'ODG.

Si delibera l'acquisto di un database delle Poste Italiane che servirà a coadiuvare i servizi del nuovo sistema gestionale degli iscritti e viene erogato il contributo alla fondazione, così come previsto nel bilancio preventivo. Vengono poi presentate le nuove linee per l'interpretazione dell'articolo 31 CD (*documento visionabile*) e si ratificano una serie di convenzioni attivate presso hotel, scuole di lingua, ecc. (*documento visionabile sul sito*).

Si decide di attivare il seminario di presentazione del libro 'Internos' che tratta dei rapporti tra colleghi psicologi e di organizzare un'assemblea per gli iscritti.

Nell'arco di tutto il 2010 sono stati concessi 29 patrocini, i nuovi iscritti sono stati 400 (di cui 15 per trasferimento da altre regioni), i cancellati sono stati 54 (di cui 31 su domanda, 9 perché trasferiti altrove e 12 deceduti).

Le delibere citate nelle sintesi dei lavori di Consiglio sono visionabili nell'area riservata del sito.

PRESENZE ALLE RIUNIONI DEL CONSIGLIO NEL 2010

I SEMESTRE	30/01/2010	20/02/2010	13/03/2010	17/04/2010	06/05/2010	15/05/2010	24/05/2010	19/06/2010	Totale
Vannoni Sandra	X	X	X	X	X	X	X	X	8/8
Fiorini Tania	X	X	X	X	X	X	X	X	8/8
Battaglini Irene	X	X	X	X			X	X	6/8
Bavazzano Emanuela	X	X	X	X	X	X	X	X	8/8
Chiodini Moira	X	X	X	X	X	X			6/8
Donati Fabio	X	X	X	X	X	X		X	7/8
Frizzi Leonardo	X	X	X	X	X	X	X	X	7/8
Giorgi Gabriele	X	X	X	X	X	X	X	X	8/8
Mattei Maurizio	X	X	X	X	X	X	X	X	8/8
Melli Gabriele	X	X	X	X	X			X	6/8
Pecchioli Simona	X	X	X	X	X		X	X	7/8
Pistolesi Viviana	X	X	X	X	X	X	X	X	8/8
Porciatti Claudio	X	X	X		X	X	X	X	7/8
Puccioni Maurizio	X	X	X	X		X		X	6/8
Romoli Denni	X	X	X	X	X	X	X	X	8/8

II SEMESTRE	17/07/2010	11/09/2010	09/10/2010	11/10/2010	13/11/2010	11/12/2010	Totale
Vannoni Sandra	X	X	X	X	X	X	6/6
Fiorini Tania	X	X	X	X	X	X	6/6
Battaglini Irene		X	X	X	X		5/6
Bavazzano Emanuela		X	X	X	X	X	5/6
Chiodini Moira	X		X	X		X	4/5
Donati Fabio	X		X	X	X	X	5/6
Frizzi Leonardo	X	X		X		X	4/5
Giorgi Gabriele		X	X	X	X	X	5/6
Mattei Maurizio	X	X	X	X	X	X	6/6
Melli Gabriele	X	X		X	X	X	5/6
Pecchioli Simona	X	X	X	X	X	X	6/6
Pistolesi Viviana	X	X	X	X	X	X	6/6
Porciatti Claudio			X	X	X	X	4/5
Puccioni Maurizio		X	X	X	X	X	5/6
Romoli Denni	X	X	X	X	X	X	6/6



COMMISSIONI

Commissione	Data attivazione	Referente per il Consiglio
Deontologica	20/02/2010	Denni Romoli
Pubblicità e Patrocini	20/02/2010	Tania Fiorini
Tutela	20/02/2010	Maurizio Mattei
Cultura e Comunicazione con gli Iscritti	20/02/2010	Maurizio Mattei
Consulta del Sistema Sanitario	20/02/2010	Sandra Vannoni

GRUPPI DI LAVORO

Gruppo di lavoro	Data attivazione	Referente per il Consiglio	Coordinatore del gruppo
Psicologia dell'invecchiamento	13/03/2010	Emanuela Bavazzano	Emanuela Bavazzano
Neuropsicologia	13/03/2010	Emanuela Bavazzano	David Simoni
Psicologia delle disabilità	13/03/2010	Emanuela Bavazzano	Fabio Franciosi
Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni	17/04/2010	Fabio Donati	Fiorella Chiappi
Psicologia per la Scuola	17/04/2010	Tania Fiorini	Tania Fiorini
Rapporti con le Istituzioni Locali	17/04/2010	Sandra Vannoni	Sandra Vannoni
Psicologia Giuridica	19/06/2010	Claudio Porciatti	Claudio Porciatti

Partecipazione ai gruppi

Per visionare i progetti approvati dal Consiglio per l'istituzione dei Gruppi vi invitiamo a visitare la sezione del sito ad essi dedicata <http://www.psicologia.toscana.it>.

Per partecipare ai gruppi già attivati è sufficiente inviare un messaggio all'indirizzo mail@psicologia.toscana.it

I colleghi interessati invece a proporre nuovi gruppi di lavoro devono attenersi al Regolamento riportato alla pagina <http://www.psicologia.toscana.it/index.php?id=149#c2296>

CONVENZIONI PER GLI ISCRITTI

Librerie

PROVINCIA	LIBRERIA	CONDIZIONI
Provincia di Firenze	LIBRERIE UNIVERSITARIE I punti vendita: Librerie Universitarie Psicologia via P.F. Calvi, 7b/r tel. 055 6266080 fax 055 6235889 psicologia@librerieuniversitarie.com Librerie Universitarie Novoli via Delle Pandette 14 tel. 055 4476652 fax 055 4476565 com" novoli@librerieuniversitarie.com	Sconto 10% su tutti gli Editori Italiani in Catalogo Reperibilità di tutti i testi adottati nei corsi della Facoltà di Psicologia di Firenze; Manuali e testi per psicologi, psicoterapeuti e professionisti del settore; Ricerche bibliografiche per tesi e relazioni
Provincia di Padova	UNIPRESS - PADOVA Via Venezia 4/A PD 049/8075886 info@unipress.it www.unipress.it	Sconto del 12% su tutti i testi di psicologia (sia di ambito universitario che di genere narrativo-saggistico). Per le condizioni di pagamento e spedizione info@unipress.it www.unipress.it

Corsi di lingua

Wall Street Institute [English]

Tipologia corso: EOL IN SCHOOL

Sede corso: c/o Centro WSI - Sedi Wall Street Institute in Italia: www.wallstreet.it

Sito Wall StreetInstitute: www.wallstreetinstitute.it

	Quota di iscrizione	Costo di 1 livello
Costo da listino	€ 250,00	960,00 esente IVA
Costo riservato agli iscritti OPT	€ 125,00 (50 % di sconto)	624,00 esente IVA (per percorsi fino a 3 livelli)

Esame BULATS (Business Language Testing Service) dell'UNIVERSITY of CAMBRIDGE gratuito
Per informazioni: consulente didattica Barbara Natullo del centro WSI di Firenze al cell. 348.0881349
oppure 055/5075228.

Alberghi

HOTEL PITTI PALACE al PONTE VECCHIO

Borgo San Jacopo 3 - 50125 Firenze, Italia

Tel.055 2398711 Fax 055 2398867

E-mail reservations@florencehotelpittipalacealpontevecchio.com

web: <http://pittipalace.hotelfirenze.com/>

Camera singola	€ 92,00	Le tariffe si intendono a camera a notte e sono comprensive di prima colazione a buffet, tasse e servizio.
Camera doppia ad uso singolo	€ 115,00	
Camera doppia	€ 135,00	Nei periodi in cui la tariffa di convenzione dovesse essere superiore a quella di vendita, verrà garantita la tariffa più conveniente.
Supplemento vista	€ 30,00	
Supplemento superior	€ 50,00	

HOTEL COROLLE

Via G. Caccini, 24 - 50127 - FLORENCE (ITALY)

Phone 0039/055/4221991-2 Fax 0039/055/4221993

E-mail: info@hotelcorolle.it

web: <http://pittipalace.hotelfirenze.com/>

Camera singola	€ 58,00
Camera doppia ad uso singolo	€ 68,00
Camera doppia	€ 78,00

Hotel DUOMO Firenze

Piazza Duomo, 1 - Firenze

Tel. 055/219922 Fax 055-216410

web: <http://www.hotelduomofirenze.it/>

Camera singola	€ 85,00
Camera doppia	€ 130,00
Camera tripla	€ 150,00



BORGHESE PALACE ART HOTEL

Hotel Palazzo Borghese
Via Ghibellina, 174/r - 50100 Firenze - Italy -
tel +390552302099 - info@borghesepalace.it

Sconto del 15% sulla miglior tariffa che si trova sul sito.

<http://www.borghesepalacehotel.com/it/borghese-palace-art-hotel.html>

HOTEL ADLER CAVALIERI

Via della Scala, 40 - 50123 Firenze
tel 055/277810
info@hoteladlercavalieri.com
<http://www.hoteladlercavalieri.com/it/>

DAL	AL	Singola	Doppia uso singola	Doppia	Tripla	Prezzi per camera, per notte, colazione a buffet e IVA 10% inclusa.
01/09/2010	31/10/2010	€ 115,00	€ 130,00	€ 150,00	€ 190,00	Le sopraelencate tariffe non sono applicabili durante i periodi delle maggiori Fiere e Congressi
01/11/2010	31/03/2011	€ 99,00	€ 115,00	€ 130,00	€ 160,00	
01/04/2011	05/07/2011	€ 115,00	€ 130,00	€ 150,00	€ 190,00	
06/07/2011	31/08/2011	€ 99,00	€ 115,00	€ 130,00	€ 160,00	Garage su richiesta salvo, disponibilità € 22,00 per notte.
01/09/2011	31/10/2011	€ 115,00	€ 130,00	€ 150,00	€ 190,00	
01/11/2011	31/12/2011	€ 99,00	€ 115,00	€ 130,00	€ 160,00	

ARS HOTELS FIRENZE

[Grand Hotel Adriatico, Hotel Rivoli, San Gallo Palace]
www.arshotels.it

CENTRO PRENOTAZIONI ARS HOTELS:

Tel. 055 278686 Fax. 055 2786880 - email: booking@arshotels.it

Referente Barbara Signorelli, BT & Events Manager ARS HOTELS Firenze

Valide dal 1 settembre 2010 al 31 dicembre 2011, escluso periodi di Fiere e Congressi. Comprensive di prima colazione a buffet, iva 10% e servizio.

Modalità di pagamento:

alla partenza direttamente in hotel da parte del pernottante oppure 30gg data fattura in caso di piccoli contingenti camere, Possibilità di cancellare la prenotazione individuale senza penale fino alle ore 16.00 del giorno antecedente l'arrivo, oltre tale termine verrà applicata a penalità di 1 notte - le penali per gruppi di camere verranno stabilite di volta in volta sulla base della richiesta, Tariffe valide per prenotazioni individuali con massimo contingente di 10 camere. Per contingenti superiori verranno proposte quotazioni ad hoc e le tariffe saranno verificate sulla base delle camere e date richieste

ADEGUATE ALLA MIGLIORE TARIFFA DI VENDITA ON-LINE AL MOMENTO DELLA RICHIESTA:

nei periodi in cui la tariffa di convenzione dovesse essere superiore a quella di vendita, verrà garantita la tariffa più conveniente

GRAND HOTEL ADRIATICO (4 stelle)

Via Maso Finiguerra, 9 - 50123 Firenze
www.hoteladriatico.it - email. booking@hoteladriatico.it
Tel. 055 27931 Fax. 055 289661

Pernottamenti	Tariffe ufficiali	Tariffe preferenziali	
Camera singola	€ 230,00	€ 116,00	Parcheggio auto privato: GRATUITO fino ad esaurimento posti, c.a. 30
Camera doppia uso singola	€ 350,00	€ 133,00	
Camera doppia	€ 350,00	€ 170,00	

HOTEL RIVOLI (4 stelle)

Via della Scala, 33 - 50123 Firenze
 www.hotelrivoli.it - email. booking@hotelrivoli.it
 Tel 055 27861 Fax 055 294041

Pernottamenti	Tariffe ufficiali	Tariffe preferenziali
Camera singola	€ 230	€ 116,00
Camera doppia uso singola	€ 350	€ 133,00
Camera doppia	€ 350	€ 170,00

SAN GALLO PALACE (4 stelle)

Via Lorenzo il Magnifico, 2 - 50129 Firenze
 www.sangallopalace.it - email. info@sangallopalace.it
 Tel 055 463871 Fax 055 4638704

Pernottamenti	Tariffe ufficiali	Tariffe preferenziali
Camera singola	€ 230	€ 116,00
Camera doppia uso singola	€ 350	€ 133,00
Camera doppia	€ 350	€ 170,00

PALAZZO DAL BORGO - HOTEL APRILE (4 stelle)

Via della Scala, 6 - 50123 Firenze
 www.hotelaprile.it - email. info@hotelaprile.it
 Tel 055 216237 Fax 055 280947

Pernottamenti	Tariffe ufficiali	Tariffe preferenziali
Camera singola	€ 230	€ 116,00
Camera doppia uso singola	€ 350	€ 133,00
Camera doppia	€ 350	€ 170,00

HOLIDAY INN FLORENCE

Viale Europa 205 - 50126 Firenze - Italy
 Tel +39 055 657115 Fax +39 055 6531806
 E-mail: info@hiflorence.it - web: www.hiflorence.it - www.holidayinn.com

Pernottamenti	Tariffe ufficiali	Tariffe preferenziali	
Camera singola	€ 360,00	€ 115,00	Le tariffe si intendono a camera a notte con colazione buffet ed Iva 10% incluse e potrebbero non essere applicate in periodi fieristici di particolare rilievo, come da calendario allegato.
Camera doppia	€ 430,00	€ 133,00	
Supplemento camera Executive	€ 30,00	€ 20,00	
Nei periodi in cui la tariffa di convenzione dovesse essere superiore a quella di vendita, verrà garantita la tariffa più conveniente.			

Auditorium al Duomo - Hotel LAURUS

Via de' Cerretani, 54/r, 50123, Firenze, Italia
 Tel.: +39 055 2381752 Fax: +39 055 268308
 info@lifebeyondtourism.com
 web: <http://www.auditoriumalduomo.com/it/hotels-firenze/hotel-firenze-laurus-al-duomo-it.asp>

Camera doppia ad uso singolo BB	€ 170,00	Nei periodi in cui la tariffa sopra convenzionata dovesse essere superiore a quella di vendita, sarà garantita la tariffa più conveniente fino ad un massimo di tre camere al giorno.
Camera doppia BB	€ 190,00	

Un approfondimento sugli obblighi deontologici e sulle criticità interpretative connesse all'articolo 31 del Codice Deontologico degli Psicologi Italiani

Denni Romoli, Laura Bacci, Vincenzo Farnararo

Il Consiglio degli Psicologi della Toscana ha constatato che numerosi esposti e conseguenti procedimenti disciplinari ineriscono l'articolo 31 del C.D. Tale articolo recita:

Le prestazioni professionali a persone minorenni o interdette sono, generalmente, subordinate anche consenso di chi esercita sulle medesima la potestà genitoriale o la tutela.

Lo psicologo che, in assenza del consenso di cui al precedente comma, giudichi necessario l'intervento professionale nonché l'assoluta riservatezza dello stesso, è tenuto ad informare l'autorità tutoria dell'instaurarsi della relazione professionale.

Sono fatti salvi i casi in cui tali prestazioni avvengano su ordine dell'autorità legalmente competente o in strutture legislativamente preposte.

L'articolo 31 si caratterizza per la sua difficile interpretabilità, a causa dei contesti professionali complessi nei quali solitamente necessita di essere declinato. In tal senso, pur se il Consiglio ha già redatto linee di indirizzo relative a tale articolo (delibera n. G/607 adottata nella riunione del Consiglio dell'Ordine degli Psicologi della Toscana, data 13/10/07), riteniamo necessario fornire più dettagliate indicazioni, anche alla luce dell'esperienza disciplinare svolta in questi anni.

Il presente contributo cercherà di chiarire alcuni punti relativi al rapporto tra norme giuridiche differenti, al consenso informato, al diritto familiare in base alla revisione operata dall'introduzione dell'art. 155 c.c. e alla possibilità di ricorrere all'autorità tutoria.

Sul consenso informato (art. 24 C.D.)

Il consenso informato è trattato, all'interno del C.D., dall'art. 24, il quale prevede la necessità del consenso informato del destinatario dell'intervento. Per un approfondimento esaustivo sul tema si veda l'articolo di Mattei, Battaglini e Panella (2010). Riassumiamo i punti fondamentali per gli scopi del presente contributo. L'art. 24 recita:

Lo psicologo, nella fase iniziale del rapporto professionale, fornisce all'individuo, al gruppo, all'istituzione o alla comunità, siano essi utenti o committenti, informazioni adeguate e comprensibili circa le sue prestazioni, le finalità e le modalità delle stesse, nonché circa il grado e i limiti giuridici della riservatezza.

Pertanto, opera in modo che chi ne ha diritto possa esprimere un consenso informato.

Se la prestazione professionale ha carattere di continuità nel tempo, dovrà esserne indicata, ove possibile, la prevedibile durata.

Lo psicologo ha bisogno del necessario consenso del cliente per poter effettuare qualsiasi tipo di intervento psicologico, poiché nessun trattamento può essere svolto senza necessario consenso informato del cliente e senza aver ricevuto autorizzazione al trattamento dei dati personali. Lo psicologo deve informare circa benefici e limiti relativi alla prestazione, tempi, durata, costi, eventuali alternative e chiarimenti circa la prestazione, possibilità di revoca e interruzione del rapporto professionale, caratteristiche del segreto professionale. Il consenso informato, per essere valido, deve possedere le seguenti prerogative:

- ♦ deve essere personale, ovvero manifestato dal destinatario dell'intervento e non dal committente; in caso di minori o incapaci legalmente o di fatto, il consenso deve essere espresso dai genitori o dal tutore
- ♦ deve essere libero, ovvero dato dal singolo come frutto di una scelta personale e consapevole
- ♦ deve essere attuale, fornito cioè in un momento vicino allo svolgimento della prestazione
- ♦ deve essere informato, ovvero associato ad una informazione completa sulle caratteristiche globali dell'intervento
- ♦ deve essere compreso, ovvero occorre verificare il grado di comprensione di quanto comunicato dal professionista
- ♦ manifesto, ovvero espresso in forma preferibilmente scritta o in altra forma che non lasci dubbi sulle intenzioni del soggetto.

A quanto precedentemente detto si lega il necessario riferimento agli artt. 4 e 25 del C.D., che richiamano la prioritaria tutela del destinatario dell'intervento e non del committente, come accade nella situazioni di intervento psicologico e psicoterapeutico su minori. Gli artt. 4 e 25 ribadiscono la necessità di tutelare prioritariamente il destinatario dell'intervento, che essendo un minore non ha la possibilità di esprimere consenso informato al trattamento (come previsto dall'art. 24 del C.D.). Tale caso viene appunto regolato dall'art. 31 del Codice Deontologico.

Essendo il minore impossibilitato ad esprimere il consenso informato, la legge prevede che ciò pos-

sa essere effettuato dai genitori o dal tutore del minore. Per legge la manifestazione del consenso è dunque riservata agli esercenti la potestà genitoriale (per i minorenni) o del tutore (per gli interdetti). L'art. 316 c.c. prevede che la potestà sul figlio di minore età sia esercitata di comune accordo da entrambi i genitori, a prescindere dal fatto che siano o meno uniti in matrimonio, salva la possibilità di ricorrere al Giudice in casi di particolare importanza e di fronte a una situazione di mancato accordo tra i genitori, al fine di suggerire la soluzione più idonea a garantire l'interesse del minore. L'art. 317 aggiunge che, nell'ipotesi di lontananza, incapacità o altro impedimento di uno dei genitori, questi non perda la titolarità della potestà, la quale però è esercitata in modo esclusivo dall'altro genitore. È necessario distinguere il tema dell'affidamento dei minori da quello dell'esercizio della potestà genitoriale, nel caso in cui i genitori uniti in matrimonio si separino o divorzino.

Il testo dell'articolo 155 c.c. (applicabile anche ai figli di genitori non coniugati, in forza dell'articolo 4 secondo comma della legge 54/2006) prevede che il giudice debba valutare principalmente la possibilità che i figli minori siano affidati ad entrambi i genitori (affidamento condiviso). L'affidamento esclusivo ad uno solo dei genitori è limitato all'ipotesi in cui l'affidamento all'altro risulti contrario all'interesse del minore (art. 155 co. 2 e 155 bis c.c.).

Art. 1 legge 54/2006 (Modifiche al codice civile): *(...) il figlio minore ha il diritto di mantenere un rapporto equilibrato e continuativo con ciascuno di essi (...). il giudice che pronuncia la separazione personale dei coniugi adotta i provvedimenti relativi alla prole con esclusivo riferimento all'interesse morale e materiale di essa. Valuta prioritariamente la possibilità che i figli minori restino affidati a entrambi i genitori oppure stabilisce a quale di essi i figli sono affidati, determina i tempi e le modalità della loro presenza presso ciascun genitore, fissando altresì la misura e il modo con cui ciascuno di essi deve contribuire al mantenimento, alla cura, all'istruzione e all'educazione (...)*

La potestà genitoriale è esercitata da entrambi i genitori. (...) Limitatamente alle decisioni su questioni di ordinaria amministrazione, il giudice può stabilire che i genitori esercitino la potestà separatamente.

Art. 155-bis (Affidamento a un solo genitore e opposizione all'affidamento condiviso): *Il giudice può disporre l'affidamento dei figli ad uno solo dei genitori qualora ritenga con provvedimento motivato che l'affidamento all'altro sia contrario all'interesse del minore. (...)*

Le opzioni di affidamento:

1. Il minore può essere affidato a entrambi i genitori, i quali esercitano la potestà sia sulle questioni di maggiore importanza sia sulle questioni di ordinaria amministrazione
2. Il minore può essere affidato a entrambi i genitori, i quali esercitano congiuntamente la potestà

sulle questioni di maggior importanza, ma hanno esercizio disgiunto o differenziato della potestà sulle questioni di ordinaria amministrazione.

3. Il minore può essere affidato a uno dei due genitori. La potestà può essere esercitata da entrambi, sulle questioni di maggiore importanza, ma con attribuzione esclusiva della potestà, al genitore cui è stato affidato sulle questioni di ordinaria amministrazione. Al di là delle modalità di affidamento, la potestà è sempre esercitata da entrambi i genitori, salvo il caso in cui il Tribunale per i Minorenni sia intervenuto con un provvedimento ablativo o limitativo. (...) *“le decisioni di maggiore interesse per i figli relative all'istruzione, all'educazione e alla salute sono assunte di comune accordo tenendo conto delle capacità, delle inclinazioni naturali e delle aspirazioni dei figli”* (art. 155 co. 3 c.c.). In caso di disaccordo la decisione è rimessa al Giudice con esclusivo riguardo all'interesse morale e materiale del minore.

Quindi, in estrema sintesi, è possibile individuare quale regime di affidamento generalmente ricorrente, tranne specifiche eccezioni, quello dell'affidamento condiviso, quindi anche con il genitore con cui il minore non è prevalentemente convivente.

Elementi di buona prassi professionale

Gli interventi svolti su minori necessitano di numerose accortezze che vanno a costituire una buona prassi professionale, della quale cercheremo di delineare alcuni aspetti essenziali. Bisogna ricordare che ogni intervento, ad ogni modo, deve tenere in considerazione le variabili contestuali relative al caso specifico, e che non è possibile declinare la buona prassi professionale in astratto, ma il singolo professionista deve sviluppare la necessaria flessibilità per adattare il proprio operato professionale alle situazioni che si presentano di volta in volta. Innanzitutto, il professionista ha il compito di informarsi relativamente alla situazione giuridica parentale, attraverso l'eventuale richiesta di certificati e provvedimenti formulati dall'Autorità Giudiziaria, relativi a separazioni, divorzi, limitazioni e decadenze della potestà genitoriale. Lo psicologo, all'interno del modulo del consenso informato, inserirà gli estremi del provvedimento che disciplina la potestà genitoriale. Attraverso tale raccolta di informazioni lo psicologo è in grado di comprendere più approfonditamente il contesto relazionale ed i confini entro i quali si colloca il suo intervento. L'ottenimento del consenso informato, che sarebbe opportuno fosse scritto e non solo verbale, dovrebbe avvenire alla presenza del professionista, al quale comunque spetta "l'onere della prova" in caso di conflittualità. Qualora ciò non fosse possibile, è buona prassi che il professionista contatti il genitore, richiedendo il consenso verbale al trattamento, con un successivo invio del documento relativo al consenso informato firmato e accompagnato da copia di un documento di identità. Tale condizione appare, in base alla normativa vigente, idonea a far presumere la reale identità del firma-

tario.

Come in più punti ribadito dal Codice Deontologico, l'interesse del destinatario dell'intervento (il minore) deve comunque prevalere rispetto a quello dei genitori (committenti). Una situazione di frequente riscontro è quella del genitore che richiede un'osservazione sul figlio (a scopi psicodiagnostici o per un intervento di consulenza psicologica o psicoterapico) estromettendo l'altro genitore da tale decisione; in questo caso, qualsiasi intervento sul minore, in assenza del consenso di entrambi i genitori, costituisce violazione deontologica; a maggior ragione, l'eventuale consegna ad uno dei genitori di una relazione finale da utilizzare in giudizio (ma anche in altri contesti) costituisce violazione deontologica.

Nessun intervento psicologico e psicoterapeutico rientra nell'ordinaria amministrazione cui un solo genitore può provvedere in assenza del consenso dell'altro genitore, anche nel caso in cui il giudice abbia stabilito che ad uno dei genitori spetti l'affidamento del figlio in via esclusiva. Ciò perché la consultazione psicologica/psicoterapeutica e ogni forma di psicodiagnosi, rientrando nell'ambito della tutela della salute, vanno equiparate alle visite specialistiche, richiedendo pertanto il consenso di entrambi i genitori. A ciò non è possibile argomentare sottolineando l'urgenza dell'intervento, utilizzabile a volte in campo medico, poiché esistono fondati dubbi sulla reale urgenza dell'intervento psicologico. Al fine di garantire la tutela del minore, è stata comunque prevista la possibilità di considerare intervento di ordinaria amministrazione una singola seduta di consulenza, la quale può essere svolta dal professionista anche in assenza del consenso di entrambi i genitori. Ciò al fine di poter comunque garantire l'individuazione di situazioni gravemente pregiudizievoli per la salute psicologica del minore; al professionista si raccomanda altresì, nel caso in esame, di non procedere alla somministrazione di reattivi psicologici e di astenersi dal redigere relazioni in merito a quanto osservato. La distinzione tra prima consultazione e intervento psicologico diagnostico, di consulenza e psicoterapeutico diviene necessaria poiché la prima consultazione è necessaria per individuare eventuali situazioni psicologiche di grave rischio per la salute psicologica del minore.

Durante il colloquio con uno o entrambi i genitori, il professionista deve preliminarmente concordare in modo esauriente gli obiettivi perseguibili ed esplicitare l'impossibilità di soddisfare richieste che ritiene di non poter accogliere. Lo psicologo è tenuto a chiarire che non potrà compiere interventi psicologici che vadano a condensarsi nella stesura di una relazione scritta da utilizzare in giudizio in assenza del consenso di entrambi i genitori. Allo stesso modo costituisce violazione deontologica la stesura di relazioni, su richiesta di un solo genitore, relative a situazioni pregresse in assenza del consenso di entrambi i genitori. Non costituisce violazione deontologica l'utilizzo in giudizio, da parte di un genitore, di una relazione redatta in prece-

denza con consenso di entrambi i genitori.

Nel caso in cui il professionista ritenga necessario lo svolgimento di prestazioni psicologiche in favore del minore, ma non disponga del consenso informato di entrambi i genitori, può informare l'Autorità Tutoria competente. L'articolo 31 nel riferirsi all'Autorità Tutoria usa espressione non tecnica; nel dubbio, è opportuno ricomprendere in tale concetto sia il Giudice Tutelare, presente presso tutte le sedi ordinarie dei tribunali, sia il Presidente del Tribunale per i Minorenni, con sede unica regionale a Firenze, ad esclusione della provincia di Massa-Carrara, che fa riferimento invece al Tribunale per i Minorenni di Genova. Tale possibilità va ritenuta ad ogni modo residuale, da utilizzarsi unicamente nel caso in cui si registri grave nocimento nel tempo presente per la salute psicologica del minore. Tale giudizio spetta chiaramente al professionista, il quale comunque adotterà un atteggiamento estremamente prudenziale. Nei casi in cui non si registri nel presente un evidente danno alla salute psicologica del minore, si suggerisce di sollecitare il genitore che richiede l'intervento a rivolgersi al Giudice affinché questi possa indicare la soluzione più idonea per il minore stesso. Ciò poiché, in caso di insanabili divergenze su questioni di particolare importanza, ai sensi dell'art. 316 c.c., ciascuno dei genitori può ricorrere al Giudice tramite la mediazione del proprio legale.

L'Autorità Giudiziaria, sentiti i genitori ed il figlio (se maggiore di anni quattordici), ai sensi dell'articolo 316 c.c., suggerisce le determinazioni che ritiene più utili nell'interesse del figlio o dell'unità familiare. Se il contrasto permane, il Giudice attribuisce il potere decisionale al genitore che, nel singolo caso, ritiene il più idoneo a curare l'interesse del figlio.

Il problema, a questo punto, è quello dell'individuazione delle "questioni di particolare importanza". Si tratta di un problema di fondo, in quanto la soluzione serve a tracciare il confine, superato il quale il contrasto tra i coniugi può essere risolto non più all'interno della famiglia, ma mediante rimedi esterni. A questo proposito la migliore dottrina sul punto ritiene che tali debbano essere ritenute soprattutto le questioni che possano insorgere sull'educazione della prole, mentre difficile appare l'applicazione del limite agli atti patrimoniali; devono, in questo senso, farsi sicuramente rientrare nella previsione legislativa la scelta in materia di indirizzo scolastico, educativo, religioso o politico, ovvero quello in materia di cure mediche.

Il principio basilare in materia è, dunque, quello dettato dall'art. 316 comma 2 c.c., secondo cui la potestà è esercitata di comune accordo da entrambi i genitori. Gli atti di esercizio del potere possono, cioè, essere compiuti unicamente se decisi di comune accordo; ciò senza distinzione di sorta, sia che si tratti di atti inerenti alla persona o al patrimonio del minore, sia che gli stessi vadano compiuti congiuntamente o disgiuntamente.

In base a quanto sin qui esposto, proviamo quindi a formulare alcune raccomandazioni, riassunte

in punti, relative al corretto agire professionale in caso di interventi a favore di minori:

lo psicologo deve informarsi preventivamente sulla situazione giuridica dei genitori, richiedendo copia dei provvedimenti che, in caso di separazione, divorzio o non convivenza, regolano l'affidamento del minore, e sull'esercizio della potestà genitoriale. Al fine di garantire un reale ottenimento del consenso informato, è preferibile sempre la firma di entrambi i genitori alla presenza dello psicologo o quantomeno con le modalità sopracitate.

L'intervento richiesto e accettato in assenza del consenso di entrambi i genitori costituisce violazione deontologica, poiché l'intervento psicologico non rientra nell'ordinaria amministrazione alla quale il singolo genitore può adempiere in assenza del consenso dell'altro. E' ben difficile ricorrere all'argomento dell'urgenza dell'intervento, stante l'estrema rarità di situazioni che come tali si prefigurano. Nel caso di genitori sposati, lo psicologo deve ottenere il consenso informato da entrambi i genitori, poiché, come già ribadito, trattasi di decisione di particolare importanza.

Nel caso di separazione, annullamento o divorzio dei genitori, anche nell'eventualità in cui i figli minori siano affidati ad uno genitori, non cessa l'esercizio comune della potestà genitoriale. In tal senso, lo psicologo dovrà anche in questo caso ottenere il consenso informato da parte di entrambi i genitori. In caso di genitori naturali, anche alla luce dell'art. 4, 2° comma, l. 64/2006, che ha sostanzialmente imposto un'interpretazione adeguatrice ai nuovi principi dell'art. 317 bis comma 2 c.c.: nel caso in cui il figlio sia stato riconosciuto da uno solo dei genitori, ad esso spetta la titolarità e quindi l'esercizio della potestà genitoriale. In tal senso, lo psicologo dovrà ottenere il consenso informato solo da tale genitore.

Se il riconoscimento del figlio è stato fatto da ambedue i genitori, l'esercizio della potestà genitoriale spetta ad entrambi. In tal caso, lo psicologo necessita del consenso informato di entrambi i genitori. Da sottolineare che, in base alla legge n. 54 del 8/02/2006, i principi in materia di affido condiviso si applicano anche alle unioni di fatto. In tal caso, lo psicologo necessita del consenso informato di entrambi i genitori, siano essi conviventi o meno con il minore per il quale è richiesta prestazione professionale, a meno che non ricorrano le

eccezioni sopra ricordate.

In relazione all'urgenza, si sottolinea che tutti i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio (quindi psicologi dipendenti ASL, CTU, etc.) sono tenuti a denunciare all'Autorità Giudiziaria o comunque a chi abbia l'obbligo di riferirne, situazioni di grave pregiudizio per un minore, configuranti ipotesi di reato perseguibile d'ufficio, di cui vengano a conoscenza a causa o nell'esercizio delle loro funzioni (art. 361 e 362 c.p.). Ovviamente uno psicologo può venire a conoscenza solo con i tempi e con i modi della clinica psicologica e l'utilizzo dei propri strumenti professionali: una cosa sono i riferiti di reato, altra le ipotesi di reato ed altra i reati. In sede di contatti preliminari, lo psicologo concorda gli obiettivi perseguibili e, qualora vi siano richieste o aspettative che ritiene in scienza e coscienza di non poter accogliere, lo esplicita. Costituisce violazione deontologica anche la stesura di relazioni tecniche su richiesta di un solo genitore, relative a situazioni pregresse prive del consenso informato di entrambi. Al contrario, è consentito l'utilizzo in giudizio da parte di un genitore di una relazione redatta in passato con consenso informato di entrambi.

Lo psicologo che ritenga indispensabili prestazioni a favore del minore, ma non abbia il consenso informato di entrambi i genitori, deve informare tramite comunicazione scritta l'Autorità Tutoria (Giudice Tutelare e Tribunale per i Minorenni). Nei casi in cui non c'è grave nocimento per il minore ed i genitori sono separati, potrebbe essere percorsa la strada di sollecitare il genitore a chiedere l'intermediazione del proprio legale al fine di ottenere una decisione del Giudice.

Ovviamente la richiesta di consulenza per un minore, proveniente dal legale del genitore, non esonera dall'acquisizione del consenso informato di entrambi i genitori. Allo stesso modo, lo psicologo che opera in sportelli psicologici di istituti scolastici si accerta che entrambi i genitori abbiano firmato il consenso informato, prima di svolgere qualsivoglia attività professionale non ordinaria che riguardi il minore. Per maggiori dettagli su tale ambito si vedano le raccomandazioni rispetto all'articolo 31 declinato in ambito scolastico, reperibili sul sito dell'Ordine degli Psicologi della Toscana (http://www.psicologia.toscana.it/fileadmin/user_upload/Commissioni/art31_scolastico.pdf)

Bibliografia

- Calvi, E., Gulotta, G., Cavallo, C.A., Di Giovanni, R., Gelli, B., Gius, E., Gualtieri, R., Madonna, G., Marini, F., Michielin, P., Calmieri, B., Parmentola, C., Ranzato, L. (1999). *Il codice deontologico degli psicologi*. Milano: Giuffrè.
- Colombari, M., Prandi, M., & Gualandi, F. (2007). Linee di indirizzo per l'applicazione dell'art. 31 del Codice Deontologico degli Psicologi Italiani. *Bollettino dell'Ordine degli Psicologi dell'Emilia-Romagna*, 3-9.
- Consiglio dell'Ordine degli Psicologi della Toscana (2007). Linee di indirizzo per il corretto esercizio della professione in relazione alle prestazioni psicologiche e psicoterapeutiche fornite a persone minorenni. *Delibera n. G/607 del 13/10/2007*.
- Folin, R. (2009). Il comportamento dello psicologo nei casi di prestazioni professionali a minori richieste dai genitori (on-line serial). Ordine degli Psicologi del Veneto. Available on: http://www.psyveneto.it/tmp_1page.asp?action=article&ID=17
- Forza, A. (2009). Interpretazione dell'articolo 31, comma 1, del Codice deontologico (on-line serial). Ordine degli Psicologi del Veneto. Available on: http://www.psyveneto.it/tmp_1page.asp?action=article&ID=19
- Mattei, M., Battaglini, I., & Panella, V. (2010). Il consenso informato nella veste della doppia tutela. *Psicologia Toscana*, 1, 29-34.

Rischio da Stress Lavoro Correlato: riflessioni sull'impianto teorico di riferimento per gli indirizzi metodologici nel processo di valutazione

Matteo Toscano

Introduzione

Lo Stress Lavoro-Correlato (SLC) e la sua valutazione sono attualmente alcuni dei temi professionali e scientifici più interessanti e cogenti, dal punto di vista normativo e terapeutico, per il contesto psicologico italiano, soprattutto alla luce degli sviluppi legislativi (v. D.lgs 81/08 e succ. mod.), attuativi e sperimentali in ambito aziendale-organizzativo, che intendono lo SLC come rischio nei luoghi di lavoro, da valutarsi al pari degli altri rischi professionali.

Tale obbligatorietà di valutazione per i contesti organizzativi aziendali, attualmente fissata per il 31-12-2010 (art 8, comma 12 D.lgs 78/10), è determinata da una serie di concrete motivazioni di malessere sociale ed economico, dovute all'insorgere di questo evento nel contesto psico-fisico del lavoratore, come testimoniano le informazioni sull'argomento. Mi limito a citarne alcune:

- ❖ situazioni di disagio professionale in continua crescita: circa il 50-60% delle giornate lavorative annue viene perduto per lo Stress Occupazionale (Linee Guida CTIPL, 2010);
- ❖ secondo la Comunità Europea, le problematiche da Stress sono attualmente al secondo posto, tra i fattori di maggior rischio per la Salute del Lavoratore, interessando circa il 27% di essi, come rilevato da una ricerca dell'*European Foundation for the improvement of Living and Working Condition* (2005), condotta su 27 paesi della CE;
- ❖ nel 2002 la CE ha stimato il costo economico-sociale dello SLC in 20 miliardi di euro annui.

L'interesse, quindi, è divenuto assai rilevante per le aziende italiane, non solo alla luce dell'obbligatorietà di valutazione, resasi evidente dal recepimento dell'Accordo Quadro Europeo 10-10-2004 in seno all'Accordo Interconfederale italiano del 2008 e all'inserimento dello SLC tra i rischi presenti nei luoghi lavoro, da valutarsi nel DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) come previsto dall' art 28 del nuovo T.U.S. (Testo Unico sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro), D.lgs 81/08.

Nonostante l'importanza del tema, finalmente recepita con un notevole ritardo anche dal Legislatore Italiano, si nota nel contesto nostrano, anche in ambito professionale, un'estrema confusione, sia per quanto riguarda la descrizione del problema specifico da un punto di vista teorico e della sua definizione scientifica, sia da un punto di vista

tecnico applicativo, per quanto riguarda la metodologia di riferimento e gli interventi applicativi. Questa eccessiva vaghezza normativa è stata solo parzialmente sanata dagli enunciati presenti nel documento del 17/11/10 stilato dalla Commissione Consultiva Ministeriale dove la polieziologia del fenomeno (fisica, psicologica e sociale) viene ricordata solo a livello di richiamo normativo (art. 3 Accordo Quadro Europeo 10/10/04) ma non a livello tecnico-operativo. Infatti nelle Indicazioni della Commissione si rileva solo un accenno alla valutazione soggettiva della percezione del fenomeno, unanimemente riconosciuta dalla letteratura scientifica come elemento centrale del processo valutativo, e che qui viene invece definita come accessoria ad una prima fase obbligatoria di valutazione, basata su indicatori oggettivi, se evidenziato un possibile rischio.

Un altro aspetto critico, anch'esso non ancora sanato a livello legislativo, riguarda l'informazione per i datori di lavoro su quali siano le figure "esperte" sul tema, da intendersi come analisti, valutatori e professionisti competenti in materia. Quest'ultimo aspetto, inerente la scelta della figura che valuti lo SLC in azienda, è assolutamente da non trascurarsi, alla luce del fatto che il D.lgs 81/08, inserendo lo stress occupazionale tra i rischi sul lavoro, diversamente dalla 626/04, chiama in causa direttamente il datore di lavoro, l'RSPP ed il medico competente, ove presente, come figura preposta alla Sorveglianza Sanitaria, quindi come persone delegate alla scelta dei consulenti per i rischi specifici presenti in Azienda.

Pertanto, nella contingenza di questa forte problematica professionale e sociale, ritengo necessario far notare l'importanza dell'informazione e della formazione specifica alla categoria professionale degli psicologi italiani ed agli "addetti ai lavori", sia per quanto concerne una sintetica ma chiara indicazione sull'impianto teorico di riferimento per l'approccio metodologico alla valutazione, sia per quanto implica il contributo, passato ed attuale, fornito in merito dagli psicologi, senza tralasciare un brevissimo richiamo alle definizioni teoriche sul fenomeno SLC.

In questa sede, concentro fondamentalmente il focus sui primi due temi, ma appare chiara la necessità di delineare un piccolissimo accenno alle Teorie e i Modelli di riferimento, data la complessità del tema, e la forte richiesta di chiarezza da parte delle categorie professionali interessate.

Il Contributo della Psicologia allo studio e la valutazione dello Stress Lavoro-Correlato

Per parlare di Stress Lavoro Correlato, si deve innanzitutto tratteggiare la storia del costrutto di Stress.

Hans Selye nel 1956 definì il fenomeno come Sindrome Generale di Adattamento (SGA), per indicare quella risposta che l'organismo mette in atto quando è soggetto agli effetti prolungati di svariati tipi di *stressors*, gli agenti stressanti, quali stimoli fisici (ad es. fatica), psicologici (ad es. percezione della fatica), sociali o ambientali (ad es. obblighi o richieste dell'ambiente sociale).

La forte, ma non unica, componente psicologica, appare chiara già da questa definizione, e permette di delineare la natura di costrutto del fenomeno, dovuta al fatto che gli agenti stressanti, gli *stressors*, possono essere percepiti diversamente dal soggetto nel contesto stressante, indipendentemente dalle loro caratteristiche oggettive. Pertanto appare evidente che la parola "stress", che nella nostra cultura appare quasi indissolubilmente legata ad un'accezione negativa, in realtà ha un significato neutro, e quando si parla di mal adattamento in risposta agli agenti di stress, e quindi di comportamento reattivo disadattativo, il termine adeguato è *distress*. Nella condizione opposta l'accezione positiva di stress, ovvero la risposta adattiva di comportamento, è *eustress*.

Per quanto riguarda lo Stress Lavoro-Correlato, quale fenomeno di adattamento agli agenti stressanti presente nel contesto nel contenuto dell'ambiente di lavoro, è necessario citare alcuni importanti modelli teorici di riferimento.

Le Teorie Interazionali

Tra le teorie proposte all'interno della letteratura scientifica internazionale, le due più accreditate sono: la teoria "*Demand-Control*" (DC Model) di Karasek (1979) e la "*Person-Environment Fit*" (P-E Fit) di French et al. (1982).

Entrambi i modelli si fondano sulla definizione proposta da McGrath (1976) della discrepanza o sbilanciamento tra la persona e l'ambiente. Lo stress, secondo Karasek, insorge quando la richiesta è eccessiva rispetto alle risorse possedute dalla persona per fronteggiarla e l'individuo a causa di tale discrepanza percepisce la situazione come minacciosa (McGrath, 1976, citato in Dewe e Cooper, 2007).

Modello Richiesta-Controllo (*Demand-Control Model*)

Nel 1979 Robert A. Karasek pubblicò il suo primo studio sullo stress lavorativo percepito. Il suo modello originale suggerisce che la relazione tra elevata domanda lavorativa (*Job Demand*, JD) e la bassa libertà decisionale (*Decision Latitude*, DL) danno origine a una condizione di "*job strain* o *perceived job stress*" (stress lavorativo percepito), in grado di spiegare i livelli di stress cronico e l'incremento del rischio cardiovascolare.

Le due principali dimensioni lavorative (domanda

vs. controllo) sono considerate variabili indipendenti e situate su assi ortogonali. La *Job Demand* si riferisce all'impegno lavorativo richiesto:

- ❖ carico di lavoro;
- ❖ i ritmi di lavoro;
- ❖ la coerenza delle richieste.

La *Decision Latitude* viene definita da due componenti: la *Skill Discretion* e la *Decision Authority*: la prima connota condizioni delineate dalla possibilità di imparare cose nuove, dal grado di ripetitività dei compiti e dall'opportunità di valorizzare le proprie competenze; la seconda identifica principalmente il livello di controllo dell'individuo sulla programmazione ed organizzazione del lavoro (Karasek, 1979). Le combinazioni tra l'alta o bassa domanda e l'alto o basso controllo danno origine a 4 diversi tipi di esperienze psicosociali di lavoro:

- ❖ lavori ad alto strain (*high strain*): ad un alto livello di domanda corrisponde un basso livello di controllo. Sono quei tipi di lavoro che provocano nel lavoratore un'alta tensione psicologica la quale si può manifestare in sintomi di ansietà, depressione, esaurimento e vari disturbi psicosomatici;
- ❖ lavori attivi (*active*): ad un altro grado di controllo e discrezionalità da parte dell'individuo sulla propria attività corrisponde un elevato grado di domanda psicologica. Questo tipo di contesto lavorativo è caratterizzato da un elevato grado di apprendimento, dalla possibilità di esprimere le proprie capacità ed attitudini e da elevata responsabilità;
- ❖ lavori a bassa domanda e alto controllo (*low strain*): ad una domanda psicologica poco pressante corrisponde un alto controllo. Sono lavori collocabili in situazioni lavorative ottimali, in cui l'individuo può gestire in autonomia la propria attività. I lavoratori che appartengono a questa tipologia sono spesso soddisfatti della loro professione. Con tale definizione, Karasek intendeva quei lavori che non provocano nessun problema di tensione psicologica agli individui ed, essendo piuttosto rilassanti, tendono a sviluppare fattori di protezione nel lavoratore, allontanando il rischio di effetti psicofisici;
- ❖ lavori passivi (*passive*): ad una bassa domanda corrisponde un altrettanto basso controllo. Si collocano in questa tipologia quei lavori le cui mansioni non incentivano le capacità individuali. In tali circostanze si registrano marcati livelli di insoddisfazione. Secondo l'autore questi lavori non producono stress o tensione psicologica, ma disincentivano l'apprendimento e di conseguenza rendono possibile il depauperarsi delle abilità lavorative.

Questo modello presenta evidenti vantaggi. Oltre a consentire un'analisi sistemica e simultanea delle due variabili considerate fondamentali nella genesi dello stress, forte anche delle ottime proprietà psicometriche dello strumento d'indagine che ne deriva (Levi, 2000), il modello di Karasek introduce un altro elemento innovativo: la possibilità di predire da un lato le conseguenze negative sul-

la salute dei lavoratori derivanti dall'esposizione a condizioni di job strain, dall'altro i vantaggi in termini di messa in atto di comportamenti organizzativi positivi (motivazione verso l'apprendimento organizzativo e l'innovazione) a seguito di una progettazione delle condizioni lavorative nella modalità Active (Karasek et al., 1998). Il JCD model è infatti fortemente applicativo, proprio perché finalizzato alla messa in atto di interventi di *job re-design* (ri-progettazione) dei compiti lavorativi (Levi, 2000 citato in Mastrangelo et al., 2008).

Quali sono i limiti del Modello di Karasek? Baldasseroni et al. (2001) ne evidenziano i limiti principali:

- ❖ “appare difficile concettualizzare e rendere misurabile il concetto di “*Job Control*” che sembra riferirsi a diversi, ma non ben definiti aspetti che hanno a che fare con l'autonomia”;
- ❖ “non è sempre chiaro cosa Karasek intenda con i termini *Interactions* e *Joint Effects* di richieste lavorative e d'ampiezza di decisione: la discussione va avanti, ma non è stata ancora determinata l'esatta formulazione matematica dell'interazione”;
- ❖ “il modello sembra troppo semplice, perché il controllo non è l'unica risorsa disponibile per fronteggiare le richieste dell'ambiente; per esempio anche il supporto sociale collegato al lavoro può funzionare da moderatore delle richieste lavorative ambientali. In particolare, come già osservato, la presenza di “altri elementi amichevoli” sul lavoro sarebbe elemento positivo per il benessere psicologico dei lavoratori: vi è testimonianza in letteratura del fatto che il supporto sociale protegge dallo sviluppo di disturbi psicologici, agendo contro *stressors* e avversità, promuove il benessere ed è terapeutico per chi ha già sviluppato sintomi di qualche genere (Wichert et al., 2000)”.

Adattamento Persona-Ambiente (Person-Environment Fit)

Questo modello viene sviluppato dal gruppo di psicologi sociali e del lavoro (French, Caplan e Van Harrison, 1982) dell'*Institute for Social Research* dell'Università del Michigan, e si iscrive nella teoria del campo psicologico di derivazione “lewiniana” in cui il comportamento umano è funzione degli aspetti personali ed ambientali. Infatti, per capire analiticamente e descrivere il fenomeno stress, viene tenuto conto non solo delle abilità, aspettative, motivazioni o rappresentazioni sociali della persona (P), ma anche dei fattori e delle variabili connessi all'ambiente lavorativo (E). Gli autori hanno elaborato una teoria dello stress correlato al lavoro che si fonda sostanzialmente sul concetto “dell'adattamento Persona-Ambiente”. Sono stati individuati due aspetti fondamentali dell'adattamento:

- ❖ il livello che indica in che misura gli atteggiamenti e le capacità di un lavoratore dipendente soddisfano le richieste del lavoro;
- ❖ la misura che descrive il modo in cui l'ambien-

te di lavoro soddisfa le esigenze dei lavoratori, ed in particolare, la misura delle condizioni che incoraggiano e permettono all'individuo di utilizzare le proprie conoscenze e capacità nell'organizzazione del lavoro.

French et al. (1974) hanno stabilito che la mancanza di adattamento ad uno o entrambi gli aspetti può generare situazioni di stress e che si possono anche verificare delle evidenti ripercussioni sulla salute (French *et al.*, 1974 citati in Favretto, 1996).

Il modello di French, Caplan e Van Harrison ha il merito di equilibrare il ruolo svolto dalla valutazione personale e soggettiva degli eventi stressanti con le dimensioni organizzative e le caratteristiche oggettive (competenze, attitudini, abilità professionali) delle risorse umane.

Il modello P/E analizza infatti, i fenomeni seguendo due punti di vista: soggettivo ed ambientale.

Dal punto di vista del lavoratore viene analizzata la relazione esistente tra i bisogni, le aspettative della persona e la possibilità che l'organizzazione ha di soddisfarli. Dal punto di vista dell'organizzazione vengono studiate le capacità che ha il lavoratore di far fronte alle richieste lavorative. Il modello opera quindi una netta distinzione tra la valutazione soggettiva dell'individuo nei riguardi dell'ambiente in cui è inserito e della propria immagine lavorativa, rispetto alla valutazione oggettiva delle caratteristiche intrinseche al lavoro ed alla persona stessa. Il modello ipotizza l'insorgere di *strain* (inteso come manifestazione a breve termine di stress a livello fisiologico, psicologico e/o comportamentale), quando si verifica discrepanza, ossia mancanza di adattamento, tra le richieste dell'ambiente lavorativo e le abilità della persona a rispondervi. Lo *strain* sarà più elevato se c'è preponderanza delle richieste sulle capacità o discrepanza tra le aspettative della persona e le risorse ambientali disponibili per soddisfarle. Le richieste ambientali comprendono il carico di lavoro e la complessità del lavoro. Le aspettative includono il guadagno, la partecipazione e coinvolgimento, e l'utilizzo delle abilità.

Nell'ambito del modello, quindi, “*Person*” si riferisce alla relazione tra bisogni, aspettative e possibilità di soddisfarli; “*Environment*” alla capacità del lavoratore di far fronte alle richieste professionali. La trasformazione del modello in un metodo di ricerca implica l'individuazione di dimensioni da misurare e di relazioni tra tali dimensioni.

Le dimensioni più rilevanti sono:

- ❖ caratteristiche dell'ambiente lavorativo: tipo di organizzazione, compiti o mansioni attribuite ai singoli, regole e metodi di lavoro;
- ❖ caratteristiche della risorsa: competenza e professionalità, attitudini;
- ❖ valutazione soggettiva delle richieste oggettive dell'ambiente, influenzata da stati emozionali, motivazionali ecc;
- ❖ valutazione soggettiva delle doti personali: valutazione di abilità, competenza, valore personale, cioè percezione delle potenzialità (Baldasseroni *et al.*, 2003).

Teorie Transazionali

I modelli transazionali si riferiscono principalmente ai meccanismi psicologici alla base dell'interazione tra la persona e l'ambiente di riferimento. Tali meccanismi si interessano della valutazione cognitiva e delle strategie di coping.

Modello Squilibrio sforzo-ricompensa (*Effort-Reward Imbalance*)

Johannes Siegrist (1996) ha sviluppato un modello alternativo di stress, fondato sulla discrepanza tra l'impegno profuso nel lavoro e le ricompense, materiali e immateriali, che da esso si ottengono. In base a tale modello, lo stress sul lavoro è conseguenza dell'elevato sforzo realizzato in contrapposizione ad una ricompensa limitata. Si individuano due fonti di sforzo: una estrinseca, le richieste di lavoro, ed una intrinseca, la motivazione del singolo lavoratore in una situazione impegnativa. Esistono tre livelli di compenso: le gratificazioni economiche, la ricompensa socioemotiva ed il controllo della posizione (vale a dire le prospettive di carriera e l'insicurezza del lavoro). L'esperienza di stress cronico può essere conseguentemente descritta come uno squilibrio tra gli elevati costi sostenuti e gli esigui guadagni ottenuti. Questo modello riconosce l'importanza delle percezioni di giustizia organizzativa. C'è un crescente riconoscimento del fatto che le percezioni degli addetti, in merito a correttezza, equità e giusto trattamento, sono importanti atteggiamenti del lavoro che possono influenzare una vasta gamma di risultati. Le meta-analisi hanno sostenuto il legame tra percezioni di giustizia organizzativa e fattori come la soddisfazione sul lavoro, l'impegno organizzativo, la valutazione dell'autorità, i comportamenti di cittadinanza organizzativa ed i comportamenti controproduitivi sul lavoro, come le dimissioni e le prestazioni negative autogenerate (Cohen-Charash & Spector, 2001).

I modelli precedenti, fin qui descritti, hanno sicuramente molti vantaggi, ma uno svantaggio evidente: l'inattualità e la scarsa visione multidisciplinare ed eziopatologica del fenomeno SLC, che invece viene affrontata compiutamente nel Modello Transazionale di Cox e Mackay.

Il modello transazionale di Cox e Mackay

Cox (1978), nella definizione di questo modello, afferma come lo stress abbia origine nella relazione tra la persona ed il suo ambiente e sia fondamentalmente un fenomeno soggettivo. Secondo l'autore esiste una grande variabilità individuale non solo nell'esperienza dello stress, ma anche nella risposta ad esso. Inoltre, sottolinea l'importanza, spesso sottovalutata, del contesto sociale, nella valutazione dell'esperienza dello stress lavorativo (Cox, 1978 citato in Favretto, 1994).

Nelle prime elaborazioni del modello, messo a punto insieme a Mackay, Cox acquisisce e fa proprie molte delle idee proposte da Lazarus (1966). Secondo Lazarus lo stress viene espresso quando vi sono richieste che mettono alla prova o supe-

rano le risorse di adattamento della persona. Inoltre sostiene che lo stress non dipende unicamente dalla presenza di *stressors* nell'ambiente esterno ma, anche dalla vulnerabilità costituzionale della persona e dall'adeguatezza dei suoi meccanismi di difesa. Nello sviluppare la sua concezione dello stress, l'autore pone particolare attenzione sulla "valutazione della situazione da parte dell'individuo". La valutazione rappresenta, infatti, il processo cognitivo estimativo che attribuisce alle transazioni tra la persona e l'ambiente il loro significato e valore.

Lazarus, in merito, identifica due tipi di valutazione. Descrive la prima come valutazione primaria: ha luogo quando l'individuo dà significato agli eventi, e giudica l'importanza di un evento in termini di dolore, minaccia o sfida. Tuttavia, la valutazione primaria non è, di per sé, sufficiente a decidere il significato di un evento. Vi è necessità di una seconda, la valutazione secondaria: essa definisce ulteriormente il significato di cosa sta succedendo e identifica eventuali strategie di *coping*.

Ignorare il processo complessivo di valutazione, comprometterebbe significativamente la possibilità di comprendere l'effetto e la capacità di intervenire (Lazarus, 1966 citato in Folkman & Moskowitz, 2004).

Nel presentare il modello, Cox e Mackay suggeriscono come sia più adeguato descrivere lo stress come un "sistema complesso e dinamico di transizioni tra la persona ed il suo ambiente" (Favretto, 1994). Pertanto, in base a questo modello, gli autori, definiscono la condizione di stress come la "rappresentazione interiore di transazioni particolari e problematiche tra la persona e l'ambiente in cui opera" e lo definiscono come uno "stato psicologico negativo riguardante aspetti sia cognitivi che emotivi" (Cox & Mackay, 1981).

L'elaborazione di queste concettualizzazioni ha portato Cox (1978) a descrivere lo stress come un processo sistematico sulla base di un modello composto di quattro fasi:

- ❖ **prima fase:** costituita dalle fonti ambientali delle richieste;
- ❖ **seconda fase:** di fatto, coincide con una valutazione primaria e si riferisce alla percezione che la persona ha di queste richieste in relazione alla propria capacità di farvi fronte, in termini di coping.
- ❖ **terza fase:** rappresentata dai cambiamenti fisiologici, emotivi e psicologici e comportamentali associati al riconoscimento di uno stato di stress e, che comprendono il *coping*;
- ❖ **quarta fase:** è il *feedback* che si verifica in relazione a tutte le altre fasi del modello (Cox, 1978).

In conformità alle teorie di Lazarus & Folkman (1987) lo stress viene definito come lo stato psicologico che si verifica in presenza di uno squilibrio individuale significativo oppure di una mancanza di adattamento tra ciò che una persona prova, in relazione alle richieste che gli sono state fatte e

la capacità che ritiene di possedere per far fronte a tali richieste (Lazarus & Folkman, 1986 citati in Folkman & Moskowitz, 2004). È importante ricordare che Cox, assieme a Griffith (1995) ha ispirato gran parte degli enunciati presenti nella *Research on Work Related Stress*, edita dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute nei luoghi di Lavoro (EASHW, *European Agency for Safety and Health at Work*, EU- OSHA, 2000).

Oltre ai contributi internazionali sull'argomento, si ricordano gli importanti lavori sul tema, da parte degli psicologi italiani. Ricordo brevemente, dovendo fare una stretta sintesi, gli essenziali apporti di Spaltro sul check-up organizzativo (1976), di Favretto in merito allo stress nelle organizzazioni (1994), di Marocci in riferimento al vivere e lavorare nelle organizzazioni (1996), di Zani e Cicognani nello studio della psicologia della salute (2000), di Depolo sullo stress da ruolo nel mondo del lavoro (2001), e più recentemente di Magnani, Mancini, e Majer (2009), in riferimento alla necessità dello sviluppo, in contesto italiano, di un reattivo ad hoc, come O.P.R.A. (*Organizational and Psychosocial Risk Assessment*) per un'analisi del Rischio Stress Lavoro-Correlato, che si accordi alle necessità ed agli obblighi di legge. Ricordo inoltre i contributi forniti da Ragazzoni, Baiardi, Zotti, Anderson and West (2002) nello sviluppo della versione italiana del TCI (Team Climate Inventory, Anderson and West, 1994), da Avallone e Paplomatas (2005) sulla psicologia del benessere nei contesti organizzativi e la realizzazione del MOHQ (Multidimensional Organizational Health Questionnaire) test rivolto alla misura e valutazione della Salute Organizzativa, e il contributo di Cordaro (2006) allo studio della materia, e alla realizzazione del ROAQ (Risk Organizational Assessment Questionnaire), strumento preposto alla valutazione dei rischi organizzativi in contesti di pubblica amministrazione. Gli ultimi due test sono citati come strumenti preposti alla valutazione SLC nelle Linee Guida per la proposta metodologica in merito dell' ISPEL (2010).

Un'ipotesi di impianto teorico di riferimento per il processo di valutazione

Alla luce delle breve descrizione dei modelli teorici di riferimento che la psicologia ha fornito al fenomeno, ritengo che per compiere una valutazione del rischio da Stress Lavoro-Correlato e dei rischi psicosociali sul luogo di lavoro rispondente a criteri di serietà e di professionalità scientifica, sia necessario seguire la letteratura presente nel mondo accademico e professionale (NIOSH, Prima-EF, ISPEL, Linee Guida della Regione Toscana, Linee Guida SIMLII e molti altri contributi di eccellente fattura, le normative vigenti in merito (Accordo Europeo 8/10/04, Accordo Interconfederale 9/6/08, D.lgs 81/09, D.lgs 106/09, Indicazioni della Commissione Consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato 17/11/10) e considerare come obiettivi di valutazione, nel processo di

preparazione a tale azione rivolta all'incremento ed il miglioramento del Benessere Organizzativo, due aspetti centrali dal punto di vista metodologico, quali:

- 1) **gli aspetti oggettivi legati al rischio SLC, i fattori di rischio;**
- 2) **gli aspetti soggettivi, ovvero riferiti alla percezione dei soggetti lavoratori ai fattori di rischio, agenti stressori, sostanziali per la valutazione da rischio percepito.**

Penso che sia fondamentale tener conto di tali aspetti in egual misura d'importanza, ponendo attenzione alle loro specificità perché, per compiere una "valutazione da rischio da Stress Lavoro Correlato" si deve valutare un rischio, che al contempo riguarda sia gli agenti fisici sul luogo di lavoro (i contenuti del lavoro, pericoli situati nell'uso di determinati strumenti od oggetti, nei materiali, e nell'ambiente dell'area di lavoro, carichi e orari di lavoro, che possono dar origine ad un danno che può comportare lesioni fisiche, psicologiche e sociali) sia gli agenti non individuabili tra gli agenti fisici, bensì nella sfera psichica individuale e sociale, nel contesto del lavoro (organizzazione del lavoro, funzioni e cultura organizzativa, ambiguità di ruolo, conflitti di ruolo, conflitti interpersonali sul posto di lavoro, interfaccia casa/lavoro etc), come viene riportato dallo studio dell' *European Agency for Safety and Health at Work* (2000). Sempre nella sfera degli agenti non fisici, io suggerirei di tenere nella medesima considerazione dei fattori di rischio sopracitati anche la percezione della persona allo stress derivante dagli agenti stressori, nocivi, in ambiente di lavoro, ove per stress si intende: "Una risposta generale aspecifica a qualsiasi richiesta proveniente dall'ambiente" (Selye, 1956), e quindi una percezione, soggettiva, a livello fisico, psichico e sociale, a tali stimoli. Percezione che può essere porta d'ingresso e causa ad eventi dannosi (non solo effetto e lesione di per sé), sia per il singolo, per le relazioni sociali, di lavoro ed extra lavoro, che per l'azienda stessa, in termini di gestione, di utili economici e di prestazioni, a livello qualitativo e quantitativo.

L'inevitabile ed insostituibile accezione soggettiva dello stress si coniuga in maniera inscindibile con gli aspetti oggettivi da tenere sott'occhio all'interno di una organizzazione, nel contesto di valutazione da rischio Stress Lavoro Correlato, poiché in termini semantici stress è un costrutto, non un concetto, che viene "costruito" da ogni singola persona in base al proprio processo di costruzione di realtà, in accordo al contesto ambientale in cui vive, ai costrutti delle altre persone, ed ai vincoli oggettivi che costituiscono l'ambiente. Il costrutto di stress, ad esempio nel contesto delle Aziende Sanitarie, si lega al costrutto di Salute, che, a sua volta, pertiene al singolo e non trova completa sostanziazione nel concetto di Sanità, stabilito da criteri e teorie oggettive di riferimento. Il concetto di Sanità non sussume completamente il costrutto di Salute. Pertanto la sfida, davanti la quale si è posti dal D.lgs 81/08, è quella di saper contemplare e

tenere in debita e contemporanea analisi i livelli soggettivi e oggettivi, nel processo di valutazione suddetto, che coinvolge la psicologia in una sinergia professionale con figure specifiche come il medico competente e gli specialisti dei Servizi di Prevenzione e Protezione.

E' importante ricordare la specificità della competenza dello psicologo per quanto concerne la dimensione psichica del fenomeno, così vi è da ricordare l'importanza di una necessaria "intelligenza" professionale di collaborazione per quanto concerne il processo di valutazione di aspetti di non primaria competenza psicologica nell'ambito di valutazione dello stress, quali gli ambiti di prevenzione e sorveglianza sanitaria, dove lo Stress Lavoro-Correlato assume la dimensione di rischio fisico, oltre che di rischio psichico e sociale, e diviene un costrutto che, nella cultura medica ed ingegneristica, risponde a criteri differenti da quelli vigenti al concetto di rischio in psicologia.

E' così necessario, in questa sede, ricordare cosa si intende per rischio in un contesto di prevenzione. Il rischio è la distribuzione dei possibili scostamenti dai risultati attesi per effetto di eventi di incerta manifestazione, interni o esterni al sistema aziendale. In questa definizione, il rischio non ha solo un'accezione negativa (*downside risk*), ma anche una positiva (*upside risk*). Esso è definito dal prodotto della frequenza di accadimento e della gravità delle conseguenze (magnitudo).

Pertanto, alla luce di queste terminologie, appare chiaro come per uno psicologo che abbia facoltà ed interesse ad operare in ambiti di psicologia applicata, rivolta ai rischi psicosociali, sia inevitabile e consigliabile, insieme ad un costante miglioramento formativo, previsto anche dal Codice Deontologico, il richiamo costante ad una logica multidisciplinare che sia virtuosa ed efficace, nella quale i fattori di rischio sopracitati, oggettivi e soggettivi, vanno intesi in un'ottica di visione sistemica, macrosistemica (Azienda), mesosistemica (Gruppo di Lavoro) ed endosistemica (Singolo), dove questi tre livelli organizzativi si legano a tutti e tre i livelli di prevenzione, primaria, secondaria e terziaria.

Una possibile schematizzazione, in termini di collegamento tra i livelli di prevenzione e le fasi di sviluppo di un progetto di valutazione e contrasto del rischio da Stress Lavoro-Correlato, può essere:

1. **INTERVENTO PRIMARIO:** controllo dei rischi, agendo sulle cause, sull'organizzazione dell'azienda, sulla gestione e progettazione del lavoro e l'ergonomia;
2. **INTERVENTO SECONDARIO:** screening e formazione aziendale ed individuale;
3. **INTERVENTO TERZIARIO:** assistenza dei lavoratori vittime delle conseguenze negative dello stress.

I diversi tipi di fattori di rischio in questa sede considerati, divisi in maniera schematica in oggettivi e soggettivi, fisici e non-fisici, seguono logiche di direzione di causalità particolari, per cui, ad esempio, in alcuni casi, la percezione derivante

da agenti stressori, lo Stress Lavoro-Correlato vero e proprio, può essere al contempo sia effetto di agenti fisici (contenuto del lavoro), sia di agenti non fisici (contesto del lavoro), ma anche causa stessa di danni sulla persona. Calzanti sono i casi in cui persone diverse possono reagire diversamente alle pressioni ed i tipi di carico di lavoro, nel processo di costruzione della propria realtà e nelle conseguente messa in atto dei propri comportamenti: alcune persone reagiscono meglio, e stanno meglio in contesti dove vengono sottoposti ad alte richieste e gravosi carichi di lavoro, con alta detezione degli stimoli, altre stanno meglio in ambienti caratterizzati da posizione di lavoro con scarse responsabilità, carichi leggeri di lavoro, e bassa detezione dei segnali. E viceversa. Si suggerisce inoltre di considerare come una valutazione ed analisi delle percezioni dei lavoratori in relazione alle variabili oggettive aziendali, in termini di statistica descrittiva ed inferenziale, possa dar adito ad un intervento concreto di miglioramento sinergico dettato dalla possibilità di prevedere, con lo screening delle valutazioni soggettive, le future variazioni comportamentali che potrebbero incidere sul macrosistema organizzativo di contesto. Pertanto si consiglia, in termini operativi, al momento di approntare un processo di valutazione, di avviare contemporaneamente i due patterns analitici per poter mettere in correlazione i fattori soggettivi comportamentali con le evidenze organizzative (assenteismo, alto indice di infortuni, turnover, etc) ed eventualmente stilare stime di predizione e d'intervento di riduzione del rischio. L'attuale metodologia consigliata rischia di produrre solo una parte dei benefici auspicabili, e quindi di situarsi, in un processo di analisi del rischio, in una posizione anacronistica, in termini di cellule temporali di sviluppo aziendale, dove, al contrario sempre più si prediligono strategie volte a prevedere scenari futuri, agendo sul cambiamento positivo delle mentalità e dei comportamenti dei lavoratori, più che a risolvere problemi contingenti, senza una reale incidenza sullo psiche del soggetto.

Da ciò deriva l'importanza di contemplare la percezione dello stress del singolo lavoratore, dando a tale aspetto la dovuta attenzione, senza la quale la sole analisi degli indicatori oggettivi e organizzativi macro-aziendali, rischia di trasformare la valutazione dello SLC, in un mero adempimento normativo.

Tali prospettive, che supportano una logica di analisi che pone l'aspetto soggettivo e oggettivo in egual importanza, trovano supporto anche nell'osservazione di alcune tra le definizioni maggiormente accettate del fenomeno, osservando i termini scelti che sottolineano:

"uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative nei loro confronti" (*Accordo Quadro Europeo 8/10/04*);

"un danno fisico e una risposta emotiva che in-

terviene quando le caratteristiche del lavoro non corrispondono con le capacità, risorse o bisogni dei lavoratori. Può condurre ad un indebolimento della salute e addirittura ad infortuni” (*Stress at work. United States - NIOSH, Cincinnati, 1999*); “Quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro, e i loro contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono dar luogo a danni di natura psicologica, sociale o fisica” (*Cox & Griffith, 1995; EASHW, European Agency for Safety and Health at Work, 2000*); Alla luce delle affermazioni sopra proposte, a mio giudizio, appare chiara la necessità di avvalersi, nello sviluppo di tale azione di misurazione e valutazione del rischio suddetto, di strumenti valutativi del rischio che contemplino la duplice e complessa polifenomenologia eziopatogenetica del tema in questione, considerando sia gli approcci oggettivi e soggettivi come consigliato, ad esempio, dalle Linee Guida SIMLII (2009) e dalle Linee Guida redatte dal Gruppo di Lavoro istituito ad hoc dall’Ordine degli Psicologi della Regione Emilia Romagna (2009), in un’ottica di riduzione del rischio e miglioramento del benessere organizzativo, con la presenza dei criteri di efficacia e di efficienza come presupposto metodologico del processo.

Conclusioni

Concludo ricordando l’importanza del ruolo giocato dallo psicologo in un processo di lavoro multidisciplinare di valutazione in contesti organizzativi e aziendali, di tipologia pubblica o privata, in collaborazione con figure differenti, quali medici del lavoro, ingegneri, RSPP (responsabili sicurezza prevenzione e protezione, RLS (responsabili per la sicurezza dei lavoratori), legali.

Lo psicologo, meglio se in possesso di specifiche ed acclerate competenze nel campo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni, come ricordato dalle Linee Guida dell’Ordine degli Psicologi della Regione Emilia Romagna, è la figura maggiormente accreditata per la valutazione, analisi, diagnosi e intervento dei rischi psicosociali in azienda. Riporto alcune brevi considerazioni per avvalorare la mia tesi:

Bibliografia

Accordo Interconfederale per il recepimento dell’Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro, 8 ottobre 2004, 9 giugno 2008. Confindustria, Confapi, Confartigianato, Casartigiani, Clai, Cna, Confesercenti, Confcooperative, Legacooperative, Agci, Conferservi, Confagricoltura, Coldiretti, Cgil, Cisl, Uil. [http://www.fiom.cgil.it/sas/leggi/contrattazione/08_06_09-accordo_stress.pdf]

Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro, 8 ottobre 2004. CES - sindacato Europeo; UNICE-“Confindustria Europea”; UEAPME -associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale; [http://www.servizi.cgil.milano.it/ARCHIVIO/2008/7/20041008_AccordoEurop_StressLavoro.pdf]

Anderson N, West MA. Team Climate Inventory. Manual and User’s Guide. Windsor: Nfer Nelson Publishing Company Ed., 1994
Baldasseroni A., Camerino D., Cenni P., Cesana G.C., Fattorini E., Ferrario M., Mariani M, Tartaglia R.. La valutazione dei fattori psico-sociali: proposta della versione italiana del Job Content Questionnaire di Karasek. Fogli di informazione ISPESL 2001, 3: 20-32.

Cohen-Charash, Y., Spector, P.E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.

Cox, T. (1978). *Stress*. London: Macmillan Press.

- ❖ l’obiettivo dello psicologo del lavoro è la gestione delle risorse umane in azienda, nei suoi aspetti psicosociali e motivazionali legati alle specifiche prestazioni e competenze professionali, volta al raggiungimento dei *targets* scelti dai committenti, seguendo criteri performanti d’efficacia e d’efficienza, nel rispetto delle normative vigenti per legge, nella costante tutela ed incremento del benessere dei lavoratori e degli utenti dell’organizzazione;
- ❖ lo psicologo del lavoro offre servizi di: analisi del clima organizzativo; analisi e progettazione dei processi e dei ruoli organizzativi; valutazione e riduzione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psicosociali; analisi dei dati legati alle prestazioni; valutazione del potenziale umano; ricerca/selezione del personale; gestione e soluzione dei conflitti; gestione della comunicazione; analisi del fabbisogno formativo; progettazione, conduzione e valutazione dell’efficacia dei corsi formativi;
- ❖ il valore aggiunto che lo psicologo del lavoro offre è quello di permettere alla azienda, mediante un processo analitico/conoscitivo della cultura organizzativa presente, di effettuare un’efficace analisi della domanda relativa alle proprie esigenze, e contemporaneamente di ricercare e sviluppare le proprie risorse interne, per raggiungere i propri obiettivi, in un processo di miglioramento continuo.

Pertanto alla luce del contesto professionale e normativo italiano e delle competenze che lo psicologo può fornire per indicare ed implementare chiare strategie di miglioramento del benessere organizzativo, è auspicabile, una sempre maggiore crescita professionale e formativa, da parte della categoria, che è chiamata in virtù delle proprie competenze, a partecipare in maniera importante al processo di valutazione, in una costante e performante sinergia con gli altri “registi” del processo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, coniugando il proprio sapere tecnico-professionale con quello di altri colleghi, unendo la competenza per le abilità tecniche-oggettive-, con la competenza per le “abilità non tecniche”, relazionali -soggettive-, elemento fondamentale per la Salute organizzativa in un ambiente sano di lavoro.

- Cox, T., Griffith, A.J. (1995). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J. Shabraq, J.A.M. Winnubst, C.L. Cooper (eds.) *Handbook of work and health psychology*. Chichester, UK: Wiley and Sons.
- CTIPL, Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro (2010). *Valutazione e gestione del Rischio da Stress Lavoro-Correlato. Guida operativa*. [<http://www.amlblav.it/download/STRESS-Guida-Regioni-Marzo-2010.pdf>]
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n°81. [http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/0D78BF49-8227-45BA-854F-064DE686809A/0/20080409_Dlgs_81.pdf]
- Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n° 106. [http://www.amlblav.it/download/DLgs_n106-09_correttivo_81.pdf]
- Depolo M., Fraccaroli F., Guglielmi D., Mariani M., Sarchielli G. (2001). Proactive behaviors, role stress and psychological well-being in organizational socialization: a longitudinal analysis, *Proceedings of the 10th European Congress on Work and Organizational Psychology* (Praha).
- Dewe, P., Cooper, C.L. (2007). Coping research and measurement in the context of work related stress. In G.P. Hodgkinson and J. Kevin Ford (eds) *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 22, (pp.141-191).
- EASHW - European Agency for Safety and Health at Work. (2000). *Research on Work Related Stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203?://osha.europa.eu/en/publications/reports/203>]
- EWCO (2005). *Fourth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities [<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>]
- Favretto G. (1994). *Lo stress nelle organizzazioni*. Bologna: Il Mulino.
- Favretto G. (1996). Competenze agite vs competenze percepite nei modelli P/E stress derivati e sviluppo delle risorse umane. *Risorsa Uomo. Rivista di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione*, 4(2), 217-224.
- Folkman, S., Moskowitz, J.T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55, 745-774.
- French, J.R.P., Jr., Caplan, R.D., Harrison, R.V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. London: Wiley.
- French, J.R.P. Jr., Rodfers, W., Cobb, S. (1974). *A model of person environment fit*. In G. V. Coelho, D. A. Hamburg e J. E., Adams (eds.), *Coping and adaptation*. New York: Basic Books.
- Gruppo di lavoro dell'Area Vasta Toscana Nord Ovest (2009). *Valutazione del rischio da Stress Lavoro-Correlato. Prima proposta di linee di indirizzo*. Presentate al convegno "Rischio da stress lavoro-correlato: Il progetto dell'area vasta Toscana Nord-Ovest", Marina di Massa, 28-29 settembre 2009. [http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/091106_USL1_Massa_convegno_stress_linee_indirizzo.pdf]
- ISPESL - Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro. (2009). *Prima-EF: Guida al contesto europeo per la gestione del rischio psicosociale, una risorsa per i datori di lavoro e per i rappresentanti dei lavoratori*. [<http://prima-ef.ispesl.it/documenti/PRIMA-EF-Italian-Booklet.pdf>]
- ISPESL - Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro (2010). *La valutazione e la gestione dello stress lavoro-correlato*. [http://www.ispesl.it/documenti_catalogo/stress%20lavoro%20-%20correlato.pdf]
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-306.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., et al. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychological job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322-355.
- Lazarus, R.S. (1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R.S., Folkman, S. (1987). Current states of transactional theory and research on emotion and coping. In L. Laux & G. Vossel (Eds.), *Personality in biographical stress and coping research*, 1, 141-169.
- Levi, L. (2000). *Guidance on work-related stress. Spice of life or kiss of death?* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2002/ke4502361_en.pdf]
- Mackay C., Cox, T. (1981). Response to stress: Occupational aspects. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2) pg.154. (Eds), IPC Science and Technology Press Ltd.
- Magnani, M., Mancini, G.A., Majer, V. (2009). Sicurezza e stress lavoro-correlato: Sviluppo di un indice di rischio per l'adempimento di quanto prescritto dal D.Lgs. 81/2008. *Risorsa Uomo. Rivista di psicologia del lavoro e delle organizzazioni*, XV(1), 80-96.
- Marocchi, G. (1996). *Abitare l'organizzazione*. Roma: Ed. Psicologia.
- Mastrangelo, G. et al. (2006). *Indagine pilota conoscitiva sulle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro relativa ad una realtà regionale: Veneto*. Roma: Global media system. [<http://www.ispesl.it/informazione/argomenti/rapportoVeneto.pdf>]
- McGrath, J.E. (1976). Stress and behavior in organizations. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial Organizational Psychology* (pp. 1351-1395). Chicago: Rand McNally Co., Inc.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2010). *Lettera circolare in ordine alla approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1 bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni*, Roma, 17 novembre 2010. [http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/1COB1EF9-60B8-489C-86679DFEA8D63F35/0/20101118_IC.pdf]
- NIOSH (1999). *Stress at work*. Cincinnati: National Institute for Occupational Safety and Health. [<http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf>]
- Ragazzoni, P., Baiardi, P., Zotti, A.M., Anderson, N., West, M. (2002). Italian validation of the Team Climate Inventory: a measure of team climate for innovation. *Journal of Managerial Psychology*, 17(4), 325-336.
- Regione Lombardia (2009). DDG n. 13559 del 10 dicembre 2009 "Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'accordo europeo 8.10.2004 (Art. 28 comma 1 D.Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni)". [http://www.sanita.regione.lombardia.it/shared/ccurl/843/708/DDG%2013559%2010_12_2009.pdf]
- Romano, C. (2009). Lo stress occupazionale: la posizione della SIMLII. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 31(3), 252-256.
- Sarchielli, G., Depolo, M., Ricci, F. (2009). *Buone pratiche di intervento sullo Stress Lavoro-Correlato. Orientamenti per gli Psicologi in merito alle valutazioni e agli interventi previsti dal D.lgs 81/08*. Ordine degli Psicologi dell'Emilia Romagna. [<http://www.ordpsicologier.it/public/genpags/biggs/DOCUMENTOBUONEPRATICHESTRESSLAVOROCORRELATO.pdf>]
- Selye, H. (1956). *The Stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Spaltro E. (1976). *Il check-up organizzativo*. Isedi.
- Wichert, I.C., Wilkinson, F. (1999). *Job insecurity and work intensification, flexibility and the changing boundaries of work*. Joseph Rowntree Foundation, York Publishing Services Ltd.
- Zani, B., Cicognani, E. (2000). *Psicologia della salute*. Bologna: Il Mulino.

Lo Stress Lavoro Correlato: Intervista all'avv. Andrea Del Re*

Fiorella Chiappi

Secondo dati europei (*Fourth European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007*) lo stress lavoro-correlato (SLC) con 40 milioni di lavoratori interessati a questo problema è la seconda causa di malattia professionale ed ha stretti legami con la prima: le patologie muscolo-scheletriche.

Gli effetti dello SLC consistono in diffusi stati di malessere a livello individuale, di gruppo e delle organizzazioni e in un abbassamento della produttività con l'aumento delle assenze, la diminuzione del senso di appartenenza al contesto lavorativo e della motivazione al lavoro.

La consapevolezza di queste criticità e la volontà di prevenire lo SLC ha portato l'Europa all'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 (art. 28 comma 1 D.lgs. 81/08) da cui derivano tutte le indicazioni normative nazionali, incluse quelle italiane.

L'Accordo inserisce la valutazione dello SLC all'interno di una visione culturale delle organizzazioni tesa a valorizzare il capitale umano e a rendere il lavoro competitivo ed in grado di tenere il passo con le sfide dell'attuale mercato, sempre più complesso, globalizzato ed esigente.

Attualmente le aziende italiane sono chiamate a fare la valutazione dello SLC e, quando c'è la necessità, a coinvolgere esperti esterni, fra cui lo psicologo del lavoro e delle organizzazioni.

Per approfondire il quadro normativo di riferimento alla valutazione dello SLC e fare chiarezza sul ruolo che può avere lo psicologo del lavoro e dell'organizzazione, abbiamo intervistato il professore avvocato **Andrea Del Re**, Presidente regionale dell'**AGI** (Avvocati Giuslavoristi Italiani) e docente nel Master Sviluppo di Risorse Umane (Dipartimento di Scienze della Politica - Università degli Studi di Pisa) e di Diritto del Lavoro (Facoltà di Scienze della Formazione - Università degli Studi di Firenze).

Qual è lo scopo essenziale dell'Accordo Europeo?

L'obiettivo principale dell'Accordo Europeo, in parte recepito dall'art. 28 del D.lgs. 81/2008, è quello di considerare lo "stress da lavoro" come una malattia professionale, quindi con tutte le conseguenze previste dalla normativa antinfortunistica del lavoro.

Con il D.lgs. 81/08, a cui ha fatto seguito il D.lgs. 106/09 (con proroga al 31 dicembre 2010), per la prima volta il legislatore nazionale ha inserito la valutazione dello stress cor-

relato tra gli adempimenti a carico del datore di lavoro in materia di prevenzione e protezione sul lavoro. Quali sono gli obblighi a carico delle aziende e le sanzioni previste in caso di non ottemperanza alla normativa?

Le aziende dovranno necessariamente inserire un capitolo speciale dedicato allo "stress" nel documento di valutazione dei rischi. In un eventuale processo penale o civile per infortunio sul lavoro, il Giudice procederà a valutare e verificare l'adeguatezza della valutazione del rischio da stress e, nel caso in cui venga appurato che il rischio stress non sia stato valutato adeguatamente, ciò potrà concorrere nel giudizio di responsabilità del datore di lavoro e con le sanzioni penali previste dal D.lgs. 81/2008.

L'ultima proroga ha spostato la scadenza al 31 dicembre. E' data certa o si pensa che slitterà ancora?

E' praticamente impossibile dare una risposta certa per questa domanda, anche se è verosimile che la data del 31/12/2010 dovrebbe essere sicura.

Quali sono gli scopi della normativa vigente da veicolare perchè l'imprenditoria e la dirigenza, in particolare quella toscana, veda in questo strumento legislativo qualcosa di utile e necessario e non un ulteriore aggravio di lavoro, col rischio di ridurre la valutazione dello SLC ad una mera procedura burocratica?

Ritengo che l'art. 28 D. lgs. 81/2008 e l'obbligo di valutazione dello stress da lavoro correlato debba essere visto favorevolmente dalle aziende, dalle varie organizzazioni. Un lavoratore non stressato, infatti, è sicuramente più produttivo e brillante rispetto ad un lavoratore afflitto da stress.

Nella normativa di riferimento cosa si intende per SLC?

Lo stress da lavoro correlato deve essere inteso come una condizione del lavoratore, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative e che determina una diminuzione dell'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.

Per SLC vengono indicati livelli diversi di analisi. In particolare a cosa ci si riferisce con la

(*) L'intervista è stata effettuata prima del 17 novembre 2010, data in cui sono state diffuse le *Indicazioni della Commissione Consultiva per la Valutazione dello Stress Lavoro Correlato* da parte del Ministero del Lavoro e del Politiche Sociali

valutazione dei fattori “oggettivi” e “soggettivi”?

I fattori “oggettivi” sono legati alle tipologie delle lavorazioni aziendali e possono riguardare anche intere tipologie di lavoratori. I fattori “soggettivi” sono quelli che riguardano la sfera soggettiva e la sensibilità di ciascun singolo lavoratore e sono quindi difficilmente configurabili a priori.

Nella valutazione dello SLC quali sono i soggetti dell'azienda coinvolti e a quale livello?

I soggetti coinvolti sono “tutti i lavoratori” (art. 28) e quindi riguarda tutti i “livelli” aziendali, dall'operaio al dirigente e sarà il D.V.R. (Documento Valutazione Rischio) ad individuare la tipologia dello stress specifico.

Quali sono gli esperti esterni da coinvolgere nella valutazione dello SLC?

Gli esperti esterni da coinvolgere possono essere psicologi del lavoro e delle organizzazioni, medici legali ed in caso di patologie anche psichiatri.

Nella valutazione dello SLC quale può essere il ruolo dello psicologo esperto?

Lo psicologo esperto può avere la funzione di coadiuvare il datore di lavoro nella individuazione dello stress specifico correlato al lavoro e quindi co-adiuvarlo nella stesura del documento di valutazione dei rischi.

A cosa deve condurre dentro un'azienda la valutazione dello SLC?

La valutazione dei rischi da stress deve condurre ad una valutazione prognostica circa i potenziali fattori che possono sfociare in malattia professionale e alla conseguente progettazione di interventi volti a creare condizioni di salute.

La scadenza del 16 maggio 2009 per l'integrazione del DVR con la valutazione del rischio di SLC è stata modificata solo ai primi di agosto 2009. Le imprese devono averla fatta comunque per non essere considerate inadempienti in quel periodo?

In astratto tutte le aziende avrebbero dovuto inserire entro tale data nel D.V.R. la valutazione del rischio da stress, anche se in realtà l'art. 28 bis D. lgs. 81/2008, così come modificato dal D. lgs. 106/2009, ha previsto che l'obbligo di valutazione decorrerà comunque a far data dal 1/8/2010, ma potrebbe essere discutibile.

A livello ispettivo gli Ispettori della USL possono fare riferimento alle varie linee guida emanate da vari organismi (ISPESL, Regione Lombardia, Regione Veneto, USL Area Vasta Nord Ovest Toscana ecc.) oppure alle sole previsioni di legge: DD. Lgs. 81/08 e 106/09 ed all'Accordo Europeo dell'ott. 2004?

La normativa primaria (D.lgs. 81/2008 e Accordo Europeo 2004) rimane il punto essenziale di riferimento dal quale partire. E' chiaro, poi, che le varie linee guida degli organismi indicati possono essere presi in considerazione, purché non in contrasto con la legge.

In attesa delle indicazioni della Commissione Nazionale (Art. 6 comma 8 m/quarter D. lgs. 81/08) sono accettabili valutazioni di rischio SLC che non si esprimano secondo le indicazioni (Sintomi, Comunicazione, Organizzazione, Ambiente, Fattori soggettivi) definite dall'Accordo Europeo?

E' consigliabile adottare già modelli che si rifanno alle indicazioni dell'Accordo Europeo così da essere già pronti nel momento in cui la “Commissione Nazionale” emanerà le sue indicazioni ai sensi dell'art. 8 M - quarter D.lgs. 81/2008.

Anche se la legge non ne prevede l'impiego obbligatorio, ritiene che una valutazione preventiva effettuata da uno psicologo esperto sarebbe considerata maggiormente probante in un'eventuale causa per malattia professionale?

Sicuramente sì e non solo a livello giudiziario ma come strumento per l'ottimizzazione del lavoro.

Le ultime azioni al CNOP

La tutela del nostro specifico formativo e professionale è uno dei temi centrali degli Ordini professionali. In questo scorcio di fine anno alcuni eventi hanno ribadito l'importanza di una vigilanza costante sul panorama nazionale, al fine di evitare uno smarrimento dell'identità e del mandato sociale attribuitoci poco più di venti anni fa.

Entrando nello specifico, la promulgazione della Legge n. 170 dell'8 ottobre 2010 "Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico" (pubblicata in G.U. n. 244 del 18 ottobre 2010) e l'agitazione creatasi nel mondo accademico con la proposta della cosiddetta Riforma Gelmini (che ha portato l'ateneo romano a far confluire le Facoltà di Psicologia nella nuova Facoltà di Medicina e Psicologia), mi hanno spinto a chiedere al Consiglio Nazionale chiarimenti sull'operato in queste due occasioni. Sul sito dell'Ordine Nazionale (www.psy.it) si possono leggere due comunicati. Ma l'attenzione nei confronti della tutela deve essere co-

stante e deve essere intesa non come difesa corporativa di un segmento di popolazione, bensì come tutela della salute del cittadino stesso. Con questa interpretazione a guida del mio operare politico, con la richiesta pubblicata in calce, ho ribadito al CNOP la necessità di chiarificare gli aspetti relativi agli assi identitari, con l'obiettivo di agganciare gli atti alla funzione professionale. Sulla stessa linea ho avanzato la richiesta di un parere qualificato sull'ipnosi, dato che in molti processi gli accusati di esercizio abusivo della professione di psicologo si difendono asserendo che l'ipnosi non è normata e non rientra nelle attività di competenza dello psicologo. In pratica sostengono che l'ipnosi può essere praticata da chiunque, senza valutare che il loro intervento si sostituisce ad un intervento qualificato di cui l'utente necessiterebbe per recuperare il benessere e la salute. Il parere è stato richiesto al Prof. Lorio ed il CNOP è in attesa della sua formulazione.

La Presidente

Al Presidente del CNOP
p.c. Ai Presidenti delle
articolazioni territoriali

Vista l'urgenza di una discussione in merito da parte del CNOP, chiedo l'inserimento dei seguenti argomenti all'O.d.G. nella seduta di Consiglio del 22/23 c.m.:

1. Disegno di legge "Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico" approvato in via definitiva dal Parlamento lo scorso 29 settembre.
E' in particolare necessario chiarire:
 - Se il Relatore del Disegno di Legge, o suo delegato, abbia o meno ascoltato il Presidente del Consiglio Nazionale degli Psicologi durante la stesura o la discussione del disegno medesimo;
 - Quale sia stata la posizione eventualmente rappresentata dal Presidente del Consiglio Nazionale degli Psicologi, con particolare riferimento all'art. 3, comma 1 che recita: *"La diagnosi dei DSA è effettuata nell'ambito dei trattamenti specialistici già assicurati dal Servizio sanitario nazionale a legislazione vigente ed è comunicata dalla famiglia alla scuola di appartenenza dello studente. Le regioni nel cui territorio non sia possibile effettuare la diagnosi nell'ambito dei trattamenti specialistici erogati dal Servizio sanitario nazionale possono prevedere, nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, che la medesima diagnosi sia effettuata da specialisti o strutture accreditate"*.
 E' poi indispensabile che il Consiglio individui le azioni da intraprendere.
2. Criticità riforma universitaria e rischi per le Facoltà di Psicologia (accorpamenti con altre Facoltà. Posizione del CNOP ed eventuali azioni da intraprendere.
3. Richiesta di un parere qualificato sull'ipnosi in funzione della tutela della professione dall'esercizio abusivo. Determinazioni in merito.
4. Definizione degli assi identitari della professione di Psicologo in relazione alle rappresentazioni di essa date dalle professioni limitrofe (counselor etc.) Determinazioni e azioni.

Con l'occasione chiedo che divenga prassi abituale, inviare ai consigli territoriali tutte le delibere approvate nell'ultima seduta del CNOP.

La Presidente
(Dott.ssa Sandra Vannoni)

Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico

Proposte di intervento al CNOP

Sandra Vannoni

1-Ricostruzione posizione dell'Ordine Nazionale sulla legge

Relativamente alla legge sui DSA, e alle richieste di chiarimenti messe in atti al precedente Consiglio, presa visione della nota pubblicata sul sito del CNOP, in particolare dove si afferma che la 12^a commissione aveva approvato l'emendamento presentato dal Consiglio Nazionale faccio presente che: in realtà la commissione che ha approvato la nuova legge è la settima commissione e che quindi, con molta probabilità, le proposte di emendamento del CNOP sono quelle che sono state inviate il 1 agosto 2007 alla camera dei deputati, quando ancora il decreto legge assegnato in commissione cultura della camera si chiamava C. 2843, mentre invece non risulta che siano state fatte proposte di emendamento con la nuova legislatura, quando il decreto-legge è diventato 1006-1036-B.

Per chiarezza si riassume brevemente l'iter della legge:

il 2 settembre 2008 viene presentata in Senato (S.1006)

il 19 maggio 2009 viene approvata in testo unificato al Senato

il 9 giugno 2010 viene modificata alla camera (C. 2459)

il 29 settembre 2010 viene approvata al Senato (S.1006-1036-B)

il 29 settembre 2010 diventa legge (L.170 dell'8 ottobre 2010)

Sono stati proposti dalla Camera sette emendamenti, tutti approvati, ma nessuno ha riguardato l'articolo 3, ossia quello relativo alla diagnosi. In sostanza, non si riesce ad individuare gli emendamenti proposti dal nostro Ordine Nazionale.

Per inciso, devo evidenziare che in data 30/01/2009 Prot.n.384 il Consiglio della Toscana, da me rappresentato, ha provveduto ad inviare al Presidente del CNOP ed a tutti i presidenti delle articolazioni territoriali proposte di emendamento alla suddetta legge e considerazioni in merito alle criticità presenti nella proposta di legge. Tali considerazioni non erano da considerare come un mero esercizio accademico dell'ordine Toscano quanto piuttosto uno stimolo alla discussione e all'individuazione di azioni atte a prevenire ciò che si è poi effettivamente verificato. Naturalmente non si vogliono gettare ombre sull'operato del CNOP, può essere che si ignorino alcuni passaggi.

2- Criticità della legge

Ovviamente ce n'è più di una, ma come categoria professionale ci interessa particolarmente l'articolo 3 che parla della diagnosi.

Il comma 1 dell'art. 3 recita: "La diagnosi dei DSA è effettuata nell'ambito dei trattamenti **specialisti-ci** già assicurati dal Servizio sanitario nazionale a legislazione vigente ed è comunicata dalla famiglia alla scuola di appartenenza dello studente. Le regioni nel cui territorio non sia possibile effettuare la diagnosi nell'ambito dei trattamenti specialistici erogati dal Servizio sanitario nazionale possono prevedere, nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, che la medesima diagnosi sia effettuata da **specialisti o strutture accreditate**."

In quest'articolo non si è tenuto conto della necessità di specificare quali siano le figure professionali preposte alla diagnosi (ossia neuropsichiatra infantile e psicologi, come tra l'altro indicato dalla Consensus Conference del 2007), ma si nomina la possibilità di ricorrere a generici specialisti, figura in questo caso molto ambigua dal momento che non esiste una specializzazione post-lauream in dsa, né per i medici né per gli psicologi. Esistono invece corsi di perfezionamento e master universitari, non menzionati dalla legge e che tuttavia non possono rilasciare titolo di specialista.

Inoltre, in merito alle strutture accreditate, rilevo che in alcune regioni, cito ad esempio la Toscana perchè è quella che conosciamo, tale accreditamento è possibile solo per strutture sanitarie e quindi con una direzione di tipo medico e tutta una serie di criteri legati all'ambiente e alla normativa sanitaria che poco rileva nella valutazione dei DSA.

3 - Scenari concreti sulla formazione sui DSA

Attualmente in tutta Italia si sta muovendo l'associazione italiana dislessia (AID), che è un'associazione di genitori che al suo interno prevede un percorso per diventare formatori, aperto a psicologi ma anche a pedagogisti e insegnanti.

Di fatto, con l'accordo dei vari uffici scolastici ma anche di finanziatori privati quali i Lions e la fondazione Telecom Italia, stanno proponendo la formazione nelle scuole.

L'aspetto positivo è che le scuole potranno avere una formazione sui dsa gratuita, ma l'aspetto negativo, con possibili rischi sul profilo dell'abuso di professione, è che creerà un danno a tutta la nostra





categoria poiché non necessariamente verranno coinvolti psicologi e, soprattutto, non ci saranno tra i formatori psicologi che non siano anche formatori AID.

Le scuole, trovandosi di fronte a una scelta tra un progetto del professionista a pagamento e un progetto dell'aid gratuito, visti anche tempi di crisi ovviamente con molta probabilità sceglierà il progetto gratuito, anche se inferiore sul piano della qualità.

4- Azioni del Consiglio Nazionale

Il quadro sopraesposto rende visibile come sia necessaria un'azione forte ed incisiva del CNOP in particolare intervenendo sul MIUR nel momento in cui sta redigendo le linee guida così come previsto dall'art.5 della suddetta legge chiedendo di inserire in maniera esplicita la figura dello psicologo tra i

professionisti che possono fare diagnosi e individuare i percorsi formativi necessari ad una qualificata attività diagnostica in materia di DSA.

Si chiede altresì che nelle proposte vengano considerate anche le criticità, e quindi possibili soluzioni, dei colleghi libero professionisti che sono la massima parte di coloro che operano, anche da tempo, in questo ambito applicativo della nostra professione. Si invita altresì a rendere visibile ai consigli territoriali i passi via via intrapresi, nonché gli scenari che si vanno prefigurando, in modo da costruire azioni coordinate.

L'Ordine della Toscana, in particolare con il gruppo di lavoro sui DSA, si rende altresì disponibile, fin da adesso, a collaborare alle azioni che verranno ritenute necessarie.

Nel volgere degli ultimi mesi del 2010 sono venute a mancare

la Prof.ssa **Francesca Morino Abbele**,
emerito di "Psicologia sociale" dell'Università degli Studi di Firenze,
già Direttore del Dipartimento di Psicologia.

&

la Prof.ssa **Simonetta Gori Savellini**
già professore associato di "Storia della Psicologia"
nella Facoltà di Psicologia dell'Università degli Studi di Firenze.

Il Consiglio dell'Ordine degli Psicologi della Toscana esprime sentite condoglianze
ai familiari e il proprio rammarico per la perdita di queste importanti figure di riferimento
del mondo accademico fiorentino.

CONTRIBUTO ASSISTENZIALE PREVIDENZIALE

Il Decreto legislativo 103 del 10/02/96 stabiliva le norme per l'istituzione di Enti di previdenza autonoma per varie categorie professione tra cui gli Psicologi. All'art. 8 comma 3 dello stesso decreto, si stabiliva un contributo integrativo pari al 2% delle prestazioni da inserire nella parcella a carico dei clienti. La decorrenza di tale obbligo veniva posta a partire dal 17 marzo 1996. Sul Supplemento ordinario della Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, n. 50 del 1 marzo 1997, serie generale, nel testo ripubblicato della legge 23 dicembre 1996, n. 662 "Misure di razionalizzazione della finanza pubblica" (il cosiddetto "collegato alla finanziaria"), all'articolo 1, comma 212, è testualmente scritto:

"Ai fini dell'obbligo previsto dall'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, i soggetti titolari di redditi di lavoro autonomo [...] hanno titolo ad addebitare ai committenti, con effetto dal settembre 1996, in via definitiva, una percentuale nella misura del 4 per cento dei compensi lordi. Il versamento è effettuato nelle seguenti scadenze [...]."

A questo punto, l'interpretazione spetta al singolo professionista o al suo commercialista. In ogni caso, dal 17 marzo 1996 le parcelle vanno così stilate:

1. Descrizione della prestazione	60,00
2. 2% o 4% contributo previdenziale	1,20/2,40
3. TOTALE	61,20/62,40
4. IVA (20%, se dovuta)*	XXXXXXXX
5. TOTALE COMPLESSIVO	XXXXXXXX

La ritenuta d'acconto si calcola sull'importo di cui al punto 1, mentre l'IVA si calcola sul TOTALE (punto 3).

*Tutte le prestazioni sanitarie (cioè connotate dalla loro finalizzazione alla diagnosi, cura e riabilitazione della persona) sono esenti da IVA ex art. 10, n. 18 D.P.R. 26/02/73 n. 633, così come modificato dall'articolo 36, comma 9 D.L. 30/08/93, n. 331 convertito in legge del 29/10/93, n. 427 e integrato dal D. Ministero della Salute del 17/05/02.

NORME REDAZIONALI 'PSICOLOGIA TOSCANA'

I contributi devono essere inviati in formato RTF all'indirizzo mail@psicologia.toscana.it. Oltre al contributo l'Autore è tenuto a indicare una o più frasi di presentazione del contributo che verranno inserite a margine dello stesso.

I contenuti possono riguardare:

- approfondimenti (teorici e/o scientifici) e discussioni su argomenti caldi e controversi della professione utilizzando sia la forma dell'articolo che la formula dell'intervista;
- contributi su problematiche di carattere professionale (politica, informazione, esperienze,...) a livello provinciale, regionale, nazionale ed europeo;
- contributi su questioni di carattere legislativo (ricadute professionali di una legge, legislazioni ragionate,...);
- recensioni di libri, bibliografie ragionate, report di convegni.

ORDINE DEGLI PSICOLOGI
DELLA TOSCANA

Via Panciatichi, 38/5
50127 Firenze

Tel. 055.416515
Fax. 055.414360

web: <http://www.psicologia.toscana.it>

e-mail: mail@psicologia.toscana.it

PEC: psicologi.toscana@pec.aruba.it

.....

ORARI DI SEGRETERIA

LUNEDI', MERCOLEDI', VENERDI': ore 10.00 -13.00
MARTEDI': ore 10.00 -15.00
GIOVEDI' e SABATO: chiuso

