

Edoardo Chianura

TESI DIPLOMA TRIENNALE IN COUNSELING

Counseling. Gestalt Counseling.

La mia esperienza di Formazione IN Counseling.

Organizzazione e gestione di uno sportello d'ascolto scolastico.

Aspetti “normativi” del Counseling.

ANNO 2014

Tutor: Domenico Nigro

*Ci sono solo due giorni all'anno in cui non puoi
fare niente:
uno si chiama ieri, l'altro si chiama domani,
perciò oggi è il giorno giusto per amare,
credere, fare e, principalmente, vivere.*

Dalai Lama

INDICE

Introduzione e riflessione sul percorso formativo	4
Origini e sviluppo del counseling	9
Il nostro modello teorico di riferimento	13
Il ruolo del counselor nell'approccio gestaltico	23
Il counseling gestaltico e lo sportello d'ascolto a scuola	32
<i>Cos'è lo sportello di ascolto e sostegno</i>	32
<i>Il sistema scolastico e lo sportello d'ascolto come luoghi di prevenzione e promozione del benessere</i>	35
<i>In cosa consiste un counseling scolastico</i>	38
<i>La nascita dello sportello e obiettivi del progetto</i>	41
<i>L'esperienza personale come counselor a scuola</i>	49
<i>Conclusioni</i>	51
APPENDICE: Gli elementi fondanti dell'Assocounseling	52
<i>Perché un'associazione professionale di counselor?</i>	53
<i>L'Atto costitutivo e lo Statuto</i>	55
<i>Il Codice deontologico</i>	58
<i>Fisco, privacy e norme sul trattamento dei minori</i>	62
<i>La Legge 4/2013 per un sistema professionale moderno e competitivo</i>	64
Profilo formativo professionale	66
Bibliografia	67
Allegato 1 – Legge n. 135 del 5 Giugno 1990	71
Allegato 2 – CCNL del 15 Dicembre 2011	78
Allegato 3 – Parere del Ministero della Salute	103
Allegato 4 – Legge n. 4 del 14 gennaio 2013	104

Introduzione e riflessione sul percorso formativo

Eccomi davanti al foglio bianco per iniziare quello che sarà il mio ultimo atto per conseguire il mio diploma di Counselor e così poter intraprendere questa nuova avventura professionale da me tanto cercata e voluta in questo periodo della mia vita.

Mi ascolto e mi accorgo che sono eccitato e nello stesso momento confuso: da dove inizio, come inizio, cosa ho voglia di scrivere, come imposterò questo mio lavoro, ecc.. E' l'inizio! L'inizio di un processo, di un bisogno che riconosco, la voglia di diventare counselor e iniziare a fare counseling. E quindi il momento di "aggredire", di cercare, di trovare, di *"mordere e masticare la propria [mia] esperienza al fine di assimilare le parti di essa di cui si ha [ho] bisogno"*, cioè tutto ciò che potrà essermi d'aiuto per soddisfare il mio bisogno: la compilazione di questa stessa tesi, *"e liberarsi [liberarmi] di quelle che non servono"* (Perls, Hefferline, Goodman, 1997).

L'avventura per diventare counselor nasce anni fa, in un momento di empassa professionale. Un momento molto frustrante e stressante. Ero come davanti ad un muro che provavo a sfondare, ma inutilmente. Lo stesso mio fisico ne pativa.

E' stato quello il momento che mi sono fermato e ho iniziato a guardarmi in giro e a ripensare ai miei trascorsi professionali. Tutto ciò che avevo intrapreso negli anni passati, i miei lavori, le mie capacità e soprattutto i miei desideri: cosa volevo fare?

E' stato così che parlando con amici e navigando in internet ho trovato la scuola di INCounseling dello "Specchio Magico" diretta da Domenico Nigro, al quale mi sono immediatamente rivolto per un colloquio, un lungo colloquio che è stato l'avvio di un percorso, *"un immergersi in questa nuova esperienza attraverso la lettura dei cosiddetti testi sacri della Gestalt, attraverso le esperienze in gruppo durante la Formazione "X", attraverso gli Esperimenti di Comunicazione Interpersonale alla biblioteca di Moncalieri e quelli sulla genitorialità, nonché attraverso tutti i momenti di scuola vera e propria, nei gruppi di studio.*

*Un immergersi in esperienze che mi [hanno coinvolto] momento dopo momento, scoprendo un modo di stare con me stesso e con gli altri che finora percepivo in superficie, che mai avevo avuto la forza di realizzare e che ora riverso, in particolare, in due aspetti fondamentali della mia vita: il voler essere counselor e l'essere persona."*¹

¹ tratto dal mio *diario di bordo* che, attraverso una forma di annotazione e registrazione dell'esperienza vissuta durante le diverse fasi della mia formazione, è stato "luogo" intimo di rendicontazione, autoriflessione e bilancio.

Un percorso che non si concluderà con questo diploma, ma anzi che da qui sarà viatico per una ulteriore crescita e sviluppo sia personale e professionale, sia di crescita di comunità.

Ma ci è voluto comunque ancora un po' di tempo prima che prendessi la mia decisione e iniziassi la scuola. Un tempo lungo fatti di primi accenni, primi passi prima di lanciarmi con passione nell'esperienza di crescita e di sviluppo delle mie qualità umane e professionali.

Un percorso fatto di momenti eccezionali, colmi di eccitazione e gioia; momenti dolorosi, di messa in discussione, di riconoscimento di parti di me non sempre piacevoli; momenti di comunione e comunità con il gruppo scuola, di curiosità, di affetto, di confronto; momenti di ricchezza di strumenti e modi di stare nella relazione; e tanto altro ancora che fanno di me quello che oggi sono!

In questo periodo di scuola e nel mio tirocinio è stato molto interessante ripensare e riprendere molte mie competenze personali che nel tempo avevo come seppellito: le attività corporee (la danza, il teatro, l'espressione corporea) e musicali, il lavoro di educatore a 360° nelle comunità per minori, nei centri per anziani, con i ragazzi in situazione di difficoltà (dall'handicap al bullismo), il mio continuare a stare in contesti educativi con dedizione e in vista sempre di un miglior modo di stare, di comprendere, di sostenere. E' stato in qualche modo un rinascere mettendo insieme il tutto attraverso un catalizzatore comune: l'approccio gestaltico. Approccio che, attraverso la capacità di *“accrescere la consapevolezza individuale dei sentimenti soffocati e delle sensazioni attutite, di risvegliare nella persona la conoscenza del dar forma”*, (Perls, Hefferline, Goodman, 1997) pone le basi per la *“vitalità e accrescimento nella personalità umana”*.

Ricordo le esperienze che tutto ciò ha costituito, dalle sensazioni fisiche come un giramento di testa ...

Cos'è un giramento di testa? La mia sensazione, provata tempo fa durante una fase acuta di labirintite, è una vertigine, un senso di smarrimento, una mancanza momentanea di equilibrio. Indubbiamente una situazione spiacevole del proprio stare. Non riesco ad essere più lì, presente. E' il mondo che mi gira vorticosamente attorno e non riesco a fermarlo? o sono io che giro il mio sguardo vorticosamente intorno mentre il tutto il resto è lì fermo?

Di sicuro non riesco a focalizzare niente e in più si aggiunge un senso di nausea che non mi permette di accogliere nulla, anzi vomiterei anche quel poco che ho “ingerito” precedentemente.

Tutto ciò è quello che provo! Ora aggiungo la fatidica domanda: “A cosa mi serve?” oppure più propriamente nel caso in cui sono in ascolto di un'altra persona, “Che cosa mi dice?”

Il primo pensiero buttato lì, stando su queste percezioni, è una sensazione di smarrimento e di perdita di equilibrio. Un'impossibilità di mettere a fuoco ciò che ho davanti, impossibilità di poter svolgere qualsiasi azione, in qualsiasi direzione. Non ho più direzione possibile. Sto fermo e chiudo gli occhi: unico modo per riuscire ad avere un minimo senso di benessere.

Per altro una impossibilità di "integrare" qualsiasi "cibo", ma neanche riuscire a trattenere ciò che è stato ingerito in quel momento o in ogni caso non è stato ancora digerito. Solo con lo stomaco vuoto/svuotato sto meglio.

Quindi cosa ricavo da tutto ciò? Per ora due indicazioni da tenere bene in considerazione le prossime volte che mi capiterà di provare nuovamente questa sensazione di disorientamento, pulizia/vuoto/svuotamento.²:

1) la ricchezza di esperienza maturata attraverso la tecnica dei feed-back nei lavori di gruppo non è assolutamente paragonabile a quando sono in solitaria, (*Nella condivisione con gli altri mi rendo conto con interesse delle risonanze che incontro nel resoconto di ognuno di loro che arricchisce, illumina aspetti di me che in parte rimarrebbero adombrati senza questo aiuto*).

Ciò che ho scoperto ieri sera è stato il "mio piangermi addosso", testuali parole usate da Paolo, dopo che avevo espresso il mio aggrovigliato vissuto relativo sia all'esercizio vissuto, sia ad alcuni miei momenti sperimentati nei giorni scorsi. Ammetto che quando mi ha restituito questo feed-back la sensazione immediata è stata di rifiuto, fastidio pur con la consapevolezza che stava colpendo nel centro. Infatti ci ho messo un attimo prima di ammettere che mi ritrovavo in ciò che mi stava restituendo. Soprattutto riconoscevo la mia frustrazione rispetto ad alcuni eventi di questi giorni. Una frustrazione e una rabbia di cui, pur nella consapevolezza che la situazione era quella e non permetteva, nella direzione che avevo intrapreso, alcuna possibilità di successo.³;

2) la fatica di stare con le mie emozioni, soprattutto quelle dolorose (*Che fatica ... sono stanco, anche solo riportare tutto ciò è faticoso, perché c'è emozione, riprovo le emozioni di cui scrivo. C'è la fretta, l'invidia, la frustrazione ... tanta energia ... e tanta tantissima voglia di amare, Sì!!! di amare ecco quello che a un certo punto ho provato, ho pensato quando la tristezza e la voglia di piangere erano sparite, un desiderio di tenerezza e di bellezza ... mi sembra di impazzire ... che sta succedendo?*

Immediatamente un'immagine, un'immagine classica: sono seduto lungo la riva di un fiume e sto guardando l'acqua che scorre ... e ora sono più calmo, prima avevo quasi smesso di respirare.

² tratto dal mio *diario di bordo*

³ idem

*Tutto è più chiaro, anche intorno a me. Respiro e chiudo!*⁴ e l'ascolto, quell'ascolto ribadito sempre, declinato nelle diverse forme e soluzioni possibili, ma così difficile da comprendere finché non c'è l'illuminazione dell'esperienza composta dall'unione di quei tre livelli dell'esistenza (pensiero, sensazione/emozione e azione), anch'essi più volte ribaditi, che agendo insieme aprono nuove prospettive, nuovi modi di stare e di essere.

Diversamente dalle altre volte, è stata la prima volta che ho avuto l'occasione di partecipare a tutta una serata come "semplice" ascoltatore.

Ho ascoltato.

Ho ascoltato nell'esercizio iniziale le sensazioni intorno a me - le rondini che garrivano percorrendo il cielo e quindi allontanandosi e avvicinandosi alle nostre finestre, il fiume che più in là scorreva per confluire in altre acque, i movimenti e gli ansimi dei miei compagni percepiti sia con lo sguardo che con le orecchie, il mio respiro e l'aria che entrava e poi scorreva via dalle mie narici - , poi le sensazioni interne - il cuore che inizialmente pulsava forte, il leggero dolore sotto la scapola destra, la mia lingua che non trova mai inizialmente una posizione rilassata e i pruriti che vanno e vengono - e i pensieri - "miii, quanto sei bravo a stare nella posizione a gambe incrociate" prima seriamente e poi ironicamente e i "chiacchiericci" che andavano e venivano senza parole precisi.

E dopo l'esercizio ho ascoltato ancora. Non solo con le orecchie, non solo con la testa. Anzi alcune volte mi sono accorto che non seguivo le parole, le frasi che venivano riportate, ma ascoltavo ugualmente. Ascoltavo la mia noia, ascoltavo il clima, l'animo dei miei compagni, ma sempre con curiosità, con attenzione, con partecipazione fatta di affetto e accoglienza di ciò che ognuno portava. Ma sempre tanta, tanta curiosità.

Curiosità anche di come Paolo conduceva, di ciò che riportava, di ciò che stimolava in noi, della capacità (sempre interessante per me sia che si tratti di Paolo come in questo caso, sia delle volte in cui è Domenico a guidarci) di "vedere" altre letture, altre vie, altre possibilità rispetto a ciò che ognuno di noi sente, percepisce e pensa⁵. Ho finalmente accettato, cosa per me molto importante, la possibilità di sbagliare, rompendo il mio prepotente intorietto del "bravo bambino" che non sbaglia mai.

*In quei giorni, nella mia testa, c'era un altro aspetto che mi frullava e mi frulla nella testa tutt'ora e che ora finalmente provo a mettere per iscritto: **la possibilità di sbagliare**. La possibilità di sbagliare intesa come possibilità di provare senza quella tensione di essere perfetto. La possibilità di sbagliare come consapevolezza che non sempre tutto viene al primo colpo.*

Ma soprattutto possibilità di sbagliare senza sentirmi giudicato. E qui che casca l'asino. Un bella proiezione. Chi è che giudica sono principalmente io. Il bambino che è in me, che deve essere perfetto, che non può sbagliare, che non può deludere.

⁴ idem

⁵ idem

E' stato bello ciò che Domenico ha ribadito, principalmente per ciò che riguarda la scuola e i momenti di formazione, ma pensandoci bene anche tutti gli altri momenti della mia vita.

Sapere di essere in un gruppo che sostiene ognuno di noi e che quindi negli inciampi di ciascuno è lì pronto per darmi una mano e riprendere, riprovare, ridefinire e quindi migliorare il mio, il nostro, cammino sia professionale che individuale.

E' stata per me come una liberazione, una nuova opportunità per crescere, per provare e buttarmi nella mischia con una nuova consapevolezza.

SBAGLIO!! EMBÈ?⁶.

Finisco con una domanda a cui tutt'ora cerco di dare una risposta esaustiva, pur accorgendomi sempre più che sarà viatico di questo mio cammino professionale: "Cosa mi serve voler diventare counselor?"

In genere, tempo fa, avrei girato la mia freccia verso il fuori, verso gli altri, chiedendomi "Cosa posso fare per gli altri?", che non penso sia una domanda sbagliata di per sé, ma indubbiamente un modo comodo per non prendere in considerazione l'aspetto più importante per me stesso e cioè cosa gratifica in me, quali bisogni soddisfa lo svolgere questa professione?

E' una domanda che rimarrà aperta in ogni momento di riflessione che riguarderà questo [mio percorso] perché avrò bisogno di più "masticazioni adeguate" prima di riuscire ad avere una risposta soddisfacente e poi chissà, magari rimarrà sempre aperta per essere approfondita ogni volta e arricchita."⁷

⁶ idem

⁷ idem

Origini e sviluppo del counseling

In Italia, nonostante la sua crescita e diffusione sia avvenuta con notevole lentezza e ritardo, nell'ultimo decennio il counseling, inteso come professione d'aiuto, ha visto un notevole sviluppo.

La crescente esigenza di definirlo, abilitarlo e legittimarlo, ha trovato un primo assetto istituzionale con l'entrata in vigore della Legge 14 gennaio 2013, n. 4 che disciplina le professioni non organizzate in ordini o collegi.

Il counseling, fin dalla sua nascita negli Stati Uniti, si è ramificato in due direzioni: 1) come servizio di orientamento formativo e professionale, in considerazione della fluidità dell'attuale mondo del lavoro, che richiede una continua riconsiderazione delle proprie competenze e abilità professionali e umane;

2) come strumento di sostegno e supporto nei servizi socio-psicopedagogici e sanitari.

Diversi sono gli ambiti di intervento possibili del counseling, dalla prevenzione all'educazione e in particolare le scuole, come luogo in cui, nel bene e nel male, tutta la popolazione giovanile di una nazione come la nostra si trova a transitare per un periodo più o meno lungo della propria vita; nel settore medico, relativamente ad interventi di educazione alla salute, di prevenzione e di motivazione alla terapia; ai centri di mediazione e consulenza matrimoniale e familiare, in questo caso coinvolgendo anche aspetti giuridici come separazione e gestione annessa di minori; ai centri di assistenza sociale in superamento di una visione prettamente assistenziale, verso un'autodeterminazione delle proprie risorse e capacità; e per finire il mondo del lavoro, soprattutto nella gestione delle risorse umane.

La varietà degli ambiti di intervento testimonia da una parte la complessità di questa nuova professione, la definizione di una sua preparazione a livello nazionale ed europeo e quindi il bisogno di disponibilità e spazi in cui poter esprimere la richiesta di un bisogno di relazione d'aiuto che un tempo apparteneva alla famiglia o alla rete sociale.

Nell'era della complessità (Morin, 1993) e della società fluida (Bauman, 2006), il counseling, nel tentativo di rispondere alle molteplici richieste, è considerato una sorta di terra di mezzo (May, 1991), caratterizzato da confini incerti e da una sorta di 'invisibilità' che ne accentua l'ambiguità, la difficoltà a definirlo e a fare chiarezza sulla specificità dell'intervento. Un' "invisibilità" della professione che non è un problema solo per i counselor, ma lo è anche per tutte le persone che potrebbero a vario titolo usufruire o meno del servizio.

In Italia il counseling inizia a diffondersi nel 1990 con l'avvio della campagna informativa sull'AIDS, affermandosi in ambito socio-sanitario con la legge n. 135

del 1990 (vedere allegato_1), che sanciva l'importanza dei colloqui di counseling prima e dopo il test per l'HIV. Da questo, che costituisce uno dei primi ambiti di applicazione, molti altri contesti hanno mostrato interesse nei confronti del counseling.

Tra le successive azioni a favore della sua diffusione nel contesto italiano si rintraccia l'inserimento del counseling tra le nuove professioni a opera del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (Professione di **Counselor** riconosciuta in Italia dal CNEL nel 18 maggio del 2000 e che annovera un C.C.N.L., vedere allegato_2) atto che sicuramente ha permesso di aprire un varco per il futuro di questa attività.

Ciò che attualmente si sta facendo in Italia attraverso la FederCounseling, a cui aderiscono alcune associazioni del settore (**AICo**: Associazione Italiana di Counselling, **ANCoRe**: Associazione Nazionale Counselor Relazionali, **AssoCounseling**: Associazione professionale di categoria, **SICOO**: Società Italiana Counselor e Operatore Olistico), è quello di definire in maniera chiara e lampante, viste anche le diatribe con l'ordine degli psicologi che si spera siano state chiarite in maniera definitiva dall'ultimo responso del Ministero della Sanità (vedesi allegato_3), il ruolo del counselor rispondendo ad una serie di domande: a) chi è il counselor; b) qual è la sua formazione; c) dove lavora; d) chi sono i clienti adatti al counseling; e) che servizi offrono i counselor.

Inoltre, sempre attraverso la FederCounseling, è iniziato anche per l'Italia l'iter di ingresso nella European Association for Counselling (EAC), con il riconoscimento della FederCounseling stessa nel General Board di EAC quale referente per l'Italia (tecnicamente una **National Coordinating Committee** - NCC, vale a dire un coordinamento nazionale di associazioni, aperto ovviamente a qualsiasi associazione, avendone i requisiti).

Tutti questi aspetti sono importanti per dimostrare che anche per l'Italia il Counseling è una professione a sé, con un apparato concettuale complesso e una pratica autonoma e in grado di raggiungere ampie fasce di popolazione con modalità diverse da quelle tipiche della psicoterapia (Eldestein, 2007; Maggiolini, 1997; Binetti e Bruni, 2003).

Quindi si pone la questione di definire cos'è il counseling, operazione non semplice a causa dell'intraducibilità del termine in italiano e della varietà di significati che assume, molti dei quali ambigui e poco chiari.

Proviamo partendo dal termine latino "*consulere*", che si può tradurre come "consiglio-giudizio-consultazione". Il rischio che si corre attenendosi a questa stretta traduzione è quello di considerare il counseling come una pratica che si riferisce al dare consigli o, inappropriatamente, pronunciare giudizi. Anche nella

lingua inglese il significato appare ambiguo poiché, “*essendo possibile intenderlo anche come - to urge the adoption of -, si fa riferimento all’azione di esercitare una certa pressione nei confronti di qualcuno, per portarlo ad assumere la forma di comportamento più adeguata in determinate situazioni*” (Fulcheri, 2005). Lo stesso Oxford Dictionary traduce il termine in italiano come “consiglio dato da un consigliere-consulente”. Vista l’intraducibilità diretta del termine, l’AssoCounseling ha stabilito per la parola counseling la seguente definizione:

Il counseling professionale è un’attività il cui obiettivo è il miglioramento della qualità di vita del cliente, sostenendo i suoi punti di forza e le sue capacità di autodeterminazione.

Il counseling offre uno spazio di ascolto e di riflessione, nel quale esplorare difficoltà relative a processi evolutivi, fasi di transizione e stati di crisi e rinforzare capacità di scelta o di cambiamento.

E’ un intervento che utilizza varie metodologie mutuare da diversi orientamenti teorici. Si rivolge al singolo, alle famiglie, a gruppi e istituzioni. Il counseling può essere erogato in vari ambiti, quali privato, sociale, scolastico, sanitario, aziendale.

A sua volta Domenico Nigro⁸, cercando di definire cos’è il Counseling, ha tentato vista la complessità semantica, la varietà di azioni, l’articolazione di tipologie, proprie del Counseling, di ancorare il termine alla sua essenza:

“Ogni volta che qualcuno aiuta qualcun altro a meglio affrontare i propri problemi, esistenziali e di crescita, e lo fa:

- 1. senza sostituirsi a lui, senza proporgli ricette o soluzioni precostituite,*
 - 2. aiutandolo a meglio riconoscere gli elementi problematici in causa e*
 - 3. a meglio utilizzare le proprie possibilità di intervenire su di questi al fine di migliorare la propria condizione,*
- questo è Counseling”.*

Definizioni che contengono in sé numerose e diverse prospettive di counseling visto che i counselor spesso non si definiscono solo counselor, ma si presentano come counselor scolastici, counselor sanitari, counselor familiari, counselor d’emergenza, oppure associando il titolo di counselor ad una particolare fascia di popolazione (spaziando dai giovani agli anziani). Ancora ci sono counselor che si qualificano in relazione all’orientamento teorico di riferimento, ad esempio counselor rogersiano, gestaltico, sistemico, ad approccio integrato. Tutte divisioni che nelle definizioni

⁸ vedi sito web Scuola IN Counseling Torino “Lo Specchio Magico,
<http://www.scuolacounselingtorino.it/counseling/sette-domande-sul-counseling/>

riportate vengono comprese delimitando le frammentazioni che pur contribuiscono ad implementare l'eterogeneità e le differenze che l'attività in sé racchiude.

Il nodo principale di una definizione comune si riferisce principalmente all'intento di considerare il counseling quale processo di facilitazione e attenzione *“alla componente sana della persona e alla sua capacità di adattarsi grazie alla scoperta e mobilitazione delle proprie risorse, alla partecipazione attiva dei clienti nel processo di counseling, alla valorizzazione del concetto di salute e alla promozione del benessere, all'attenzione posta alla relazione e alle dinamiche di interazione dei soggetti coinvolti, al fatto che si tratta di una specifica professione che si serve di determinate competenze basate sulla comunicazione e l'empatia”* (Eldestein, 2007; Fulcheri, 2005).

Un counseling quindi vicino all'area della formazione visto che si tratta di un processo di aiuto offerto a persone che si trovano in situazioni di crescita, sviluppo o disagio, ma che in ogni caso sono in grado di contare su proprie risorse positive che possono essere attivate in chiave di autoformazione. Da ciò l'importanza della dimensione educativa (Simeone, 2002), che sembra essere componente fondamentale di questa professione. A questo proposito Gillini e Zattoni (2000) parlano di consulenza formativa, mentre altri autori hanno iniziato a parlare di counseling educativo (Amenta, 1999; Simeone, 2002; Eldestein, 2007; Binetti e Bruni, 2003). Analizzando gli antecedenti del counseling e la sua evoluzione storica nel contesto americano, si vede che alcuni autori sottolineano come la sua natura e i suoi presupposti di base siano radicati nell'educazione, dal momento che le sue origini sono riconosciute nell'orientamento scolastico/professionale (Locke et al., 2001). Anche in Italia si condivide questa prospettiva (Simeone, 2002) e si intende l'orientamento come un percorso educativo che, analogamente al counseling, si propone di facilitare l'apprendimento, non tanto fornendo informazioni, ma piuttosto attivando le capacità della persona di trovare gli strumenti per affrontare situazioni e problematiche inerenti a scelte scolastiche o professionali (Di Fabio, 1999; Locke et al., 2001). A contribuire a caratterizzare il counseling come educativo, tuttavia, non sono solo le sue origini e la sua applicazione in contesti educativi come la scuola, ma anche l'attenzione che viene data alla relazione, alla partecipazione attiva del cliente, all'attenzione ai processi di apprendimento da attivare (apprendere ad apprendere), piuttosto che ai contenuti, ai bisogni a cui cerca di rispondere, che sono legati ai compiti educativi che il cliente è chiamato a realizzare in termini di crescita e realizzazione del proprio progetto di vita (Simeone, 2002).

Il nostro modello teorico di riferimento

Le modalità di aiuto, e conseguentemente il tipo di conduzione di una sessione di counseling che i counselor possono offrire, può variare in base al modello di riferimento attraverso il quale il counselor stesso si è formato nella costruzione delle sue competenze e qualità professionali-personali. Tuttavia le teorie del counseling pur spesso variando nel nome e nella descrizione, offrono nella pratica diversi tipologie e metodologie di approccio importanti per un counselor in quanto è importante aver ben presente che ogni cliente è differente dall'altro e quindi può essere utile utilizzare un approccio anziché un altro: il counseling si caratterizza principalmente per il fatto di essere una situazione di apprendimento esistenziale e sappiamo bene che le persone hanno stili di apprendimento diversi (Thomposon e Rudolph, 2000; Gardner H., 2010).

Infatti secondo una recensione di circa 250 sistemi e/o modelli di counseling e psicoterapia⁹ (Corsini e Wedding, 1995), e uno studio comparato nell'efficacia di ciascuno di essi, è emerso che nessuno ha dimostrato di funzionare meglio degli altri, mentre è stato documentata la maggior efficacia quando, all'interno di una sessione di counseling, i diversi approcci di counseling basati su diverse teorie e metodi per un'ampia fascia di persone (Seligman, 1995), sono integrati e utilizzati ad hoc. Pertanto come molti autori sostengono l'importanza di formare i counselor in diverse teorie e tecniche, attraverso un approccio multimodale e integrato che può essere adattato per soddisfare le necessità di diversi clienti (Lazarus, 1981), anche nel caso della nostra formazione, pur centrando l'impostazione della scuola su un approccio gestaltico, si è avuto l'occasione di ampliare l'offerta formativa con l'approccio ad altre metodologie e tecniche (sistemica-relazionale, psicosintesi, mindfulness, ecc...).

Quindi seppure il primo passo è stato quello di scegliere una cornice teorica di riferimento adeguata, siamo in grado di affermare che l'apertura verso altri approcci ha giovato all'arricchimento delle nostre competenze e al bagaglio di strumenti a disposizione.

Prima di addentrarci nella disamina del modello teorico di riferimento che è stato fondamento della mia formazione di counselor è opportuno ricordare in primis che tutti i modelli cosiddetti umanistici, tra cui è compreso il modello gestaltico,

⁹ è bene ricordare, che diversamente dal nostro contesto nazionale, soprattutto nel mondo anglofono i termini counseling e psicoterapia sono spesso utilizzati in maniera interscambiabile.

nascono come contrapposizione al pessimismo antropologico riscontrabile nell'area della psicoanalisi freudiana.

Uno dei maggiori fautori dell'approccio umanistico è indubbiamente Carl Rogers che sviluppò l'approccio denominato "terapia centrata sulla persona" (Rogers, 2013), che si basa sul punto di partenza che è il cliente al centro del processo di cambiamento e quindi è lui stesso a determinare le problematiche più importanti e, ancor più rivoluzionario, che solo lui, il cliente, è all'altezza di risolvere i suoi problemi.

Nella persona vi è una forza che ha una direzione fondamentale positiva. Più l'individuo è capito e accettato profondamente, più tende a lasciar cadere le false "facciate" con cui ha affrontato la vita e più si muove in una direzione positiva, di miglioramento. (C. Rogers)

Una considerazione positiva ed attiva della persona che si fonda su un presupposto essenziale, l'idea che tutti gli esseri umani sono impegnati, consapevolmente o meno, per raggiungere la propria autorealizzazione. Autorealizzazione intesa come forza motrice e motivante delle diverse azioni che ogni individuo svolge per il suo soddisfacimento.

Il presupposto di partenza è di tipo olistico¹⁰ e fenomenologico¹¹: l'organismo nel suo sforzo vitale tende a crescere, maturare ed attualizzarsi e il comportamento umano è strettamente correlato alla percezione che l'individuo ha del mondo. Ciò è possibile attraverso due elementi sostanziali: il Sé, l'integrazione delle esperienze che il soggetto attribuisce direttamente a se stesso; l'altro, inteso come tutto ciò che riguarda le esperienze della persona rispetto al campo con cui si riconosce in relazione. Quando c'è autorealizzazione e quindi "funzionalità psichica"? Quando il Sé è aperto, consapevole e flessibile alla totalità degli stimoli esterni ed interni (propriocezione, esterocezione) e quindi libero da tensioni e disponibile all'aggressività intesa in senso gestaltico, cioè a cogliere nel *campo* e nel *qui ed ora* tutto ciò che lo aiuta nella propria autorealizzazione.

[...] l'aggressività è essenziale per la sopravvivenza e la crescita. Non è un'invenzione del diavolo ma uno strumento della natura. [...] Per vivere un organismo deve crescere, fisicamente e mentalmente. Per crescere dobbiamo incorporare sostanze esterne e per poterle assimilare, dobbiamo de-strutturarle. (F. Perls)

¹⁰ paradigma filosofico per cui un sistema non è riducibile alla somma delle sue parti (Procacci, 2012)

¹¹ nell'accezione filosofica inizialmente hegeliana, quale "ricognizione ordinata dei fenomeni, descrizione del modo in cui si presenta e manifesta una realtà" (Hegel, 2008), e successivamente heideggeriana, quale "attività che riordina e fa conoscere quello che si manifesta nell'esperienza (*fenomeno*) percettiva o vissuta" (Heidegger, 2011)

Ritornando alla modalità e alle condizioni di base nelle relazioni d'aiuto e nel processo di counseling, diventa pertanto centrale lo scopo di aiutare il cliente a diventare più disponibile verso le esperienze della vita. E proprio nell'intenzione di svolgere un ruolo di incoraggiamento da parte del counselor, Rogers definì inizialmente il suo approccio *Terapia non direttiva*, per poi adottare il termine *centrato sul cliente* al fine di mettere in risalto per la responsabilità piena data ai clienti rispetto alla loro processo di cambiamento e crescita. Infine passò a *centrato sulla persona*, nell'ottica da una parte di umanizzare ulteriormente il processo di counseling, dall'altra nel voler mettere al centro dell'attenzione il ruolo svolto dalla *persona* nella ricerca di un proprio senso e un proprio scopo nella vita.

Quindi possiamo affermare che l'obiettivo perseguito dal counseling è quello di aiutare il cliente ad apprendere come affrontare le situazioni individuando e utilizzando le proprie risorse attraverso un processo di crescita e autorealizzazione che incoraggia *una più realistica percezione di sé, l'accettazione di sé e degli altri, la fiducia, una maggiore capacità di adattamento e integrazione* (Rogers, 2013).

Avviciniamoci ora al nostro modello, cioè l'approccio della gestalt.

La teoria della Gestalt¹², sviluppata da Fritz Perls nel suo periodo di residenza in Sudafrica, è un approccio parzialmente ispirato alla omonima scuola di psicologia, nota anche come psicologia della forma, sorta agli inizi del Novecento in Germania grazie a Max Wertheimer, Wolfgang Köhler e Kurt Koffka. La Gestalt si può definire una teoria di stampo umanistico e olistico, nel solco di quella "terza forza" che comprendeva anche le "visioni" di Carl Rogers, Abraham Maslow, Rollo May.

La Gestalt sostiene gli approcci più corporei di Wilhelm Reich (di cui Perls fu paziente) e Alexander Lowen.

La Teoria della Gestalt sottolinea alcuni punti sostanziali: in primis l'importanza dell'interezza, integrità e totalità e della completezza, pienezza della vita di ogni giorno dell'individuo. Inoltre Perls (1980) sostiene che le persone si impegnano per compiere tutto ciò che possono nella loro vita, ponendo l'enfasi sul presente, aspetto questo fondamentale per il counseling, e sostenendo l'equazione *ora = esperienza = consapevolezza = realtà*. Esiste solamente il presente, poiché il passato non c'è più e il futuro non si è ancora rivelato.

L'importanza dell'interezza e completezza si rifà ad una visione olistica¹³ intesa sia a livello dell'individuo, cioè l'importanza dell'intera esperienza di vita di una persona: fisica, psicologica, intellettuale, emotiva, relazionale e spirituale; sia dall'assunto che

¹² che inizialmente era stata chiamata della *Concentrazione o Esistenziale*

¹³ derivata dagli studi di Kurt Lewin (2011) sulle dinamiche di gruppo e alla sua teoria del campo, in base alla quale tutto dipende dal contesto: *noi siamo tutti parte di un tutto e possiamo contribuire a creare la nostra realtà, perché anche essa dipende dal contesto*

per comprendere un comportamento è importante non solo analizzarlo di per se, ma averne una visione di sintesi, cercando di percepirlo nell'insieme del contesto globale di vita dell'individuo. Perls capì che il soggetto ha bisogno di sperimentare l'ambiente per costruire i suoi significati e quindi che il processo di sviluppo e consapevolezza consiste nell'analizzare l'esperienza reale attraverso il "come" funziona il sistema percettivo: "vedere il mondo" in un certo modo piuttosto che in un altro. Pertanto l'individuo e l'ambiente rappresentano un unico sistema interagente, che si autoregola e cresce, in cui il disagio, la crisi, lo stallo assumono per ognuno di noi il significato di una richiesta di "adattamento creativo".

Ciò che è stato funzionale in passato, può non aver più la stessa utilità nel presente.

Quindi la Gestalt si occupa soprattutto di osservare e verificare la *consapevolezza*, parola chiave del processo di apprendimento e crescita, dei pensieri, sentimenti, emozioni, sensazioni e azioni di un individuo, considerando soprattutto il "cosa" e il "come", piuttosto che il "perché", di un'azione o di un comportamento. Un tipo di consapevolezza che secondo Perls instrada più facilmente la possibilità di compiere un cambiamento responsabile e autentico.

Attraverso l'approccio gestaltico, il cliente impara ad identificare e a dar valore sia alle "piccole questioni" private-relazionali, sia ai più grandi problemi sociali, siano questi di derivazione storica o antropologica.

La Gestalt lavora con il presente per risolvere problemi passati e cerca la sua autoattualizzazione, che emerge dall'interazione personale con l'ambiente, attraverso il processo che viene definito *contatto*.

Un ciclo¹⁴, quello del contatto, che si evolve ciclicamente nel tempo attraverso vari stadi che, partendo da uno stato di *ritiro* o *riposo*¹⁵, si esplica attraverso la capacità di rispondere con pieno soddisfacimento alle situazioni che suscitano il nostro interesse e corrispondono ai nostri bisogni.

Un ciclo che, chiudendosi con soddisfazione, ci permette nuovamente di essere pronti e aperti alla situazione successiva, che si presenta come una nuova figura che emerge dallo sfondo¹⁶. Chiudere le situazioni, completandole in modo soddisfacente, è sano, mentre è nevrotico il rimandare a situazioni incomplete. Pertanto con "ciclo

¹⁴ per una più esaustiva visione del ciclo del contatto si rimanda alla Petruska Clarkson (Clarkson P., 2012)

¹⁵ fase questa in cui la persona si trova in una fase di equilibrio, in uno stato di omeostasi che in genere segue al compimento soddisfacente di una Gestalt.

¹⁶ per la psicologia della Gestalt, ogni individuo è costantemente bombardato da una serie infinita di stimoli, ma il sistema percettivo riesce a selezionarne solo alcuni, organizzandoli in strutture significative. Ciò significa che l'individuo percepisce se stesso e il mondo come il risultato di un insieme di stimoli selezionati dal proprio sistema percettivo, che costruisce una figura o Gestalt definita rispetto a uno sfondo indifferenziato.

del contatto” definiamo quell'insieme di accadimenti che consentono il sano fluire dell'esperienza, dall'insorgere di un nostro qualsiasi bisogno al suo soddisfacimento. Questo è il ciclo che delinea il funzionamento di un organismo sano, un organismo in continua “*autoregolazione organistica*”, che è il modo in cui gli esseri umani, in una vita sana, regolano le normali funzioni biologiche¹⁷. Per cui, quando il processo di questo ciclo è disturbato o interrotto, si ha la “cattiva salute” o mal-essere, poiché non potendoci permettere di non completare le nostre Gestalt, rischiando l'interruzione stessa della nostra vita, mettiamo in atto tutta una serie di meccanismi che ci consentono di chiuderle, sia pure in modo alterato e distorto.

Tali meccanismi difensivi, che sono comunque una sorta di “adattamento creativo” alle difficoltà che abbiamo magari già messo in atto nel passato con successo, corrispondono a diverse modalità di “resistenza” o “disturbi” che “qui e ora” vengono usati in modo ripetitivo, cronico, e soprattutto inappropriato rispetto alla propria crescita¹⁸.

Secondo la Gestalt, i problemi che possono emergere rimandano all'idea di un “*affare non concluso*”, spiegando in questo modo un blocco o *interruzione* di quel flusso di energia utile al raggiungimento e alla chiusura del ciclo stesso. Tra i disturbi o interruzioni nel flusso del ciclo della Gestalt distinguiamo (Clarkson, 2012):

1. *Desensibilizzazione* (la minimizzazione della sensazione): disfunzione che si verifica quando le sensazioni provenienti dal corpo sono ignorate e ogni informazione proveniente dall'ambiente bloccate, evitando così di fare esperienza di se stesso e dell'ambiente;
2. *Deflessione* (l'evitamento della sensazione): disfunzione relativamente alla fase di consapevolezza, di attenzione ai propri bisogni o alle esigenze e segnali che l'ambiente invia, rendendo vago, generalizzato e blando la consapevolezza del contatto;
3. *Introiezione* (l'essere governati da *doveri* introiettati): verificabile quando la richiesta di energia utile all'azione verso il raggiungimento di un preciso scopo o obiettivo non è sufficiente o troppa come nel caso dell'ansia¹⁹. E' il meccanismo con cui assumiamo inizialmente cibo, idee e regole dalle altre persone che sono per noi significative, ma che persistono anche nella vita adulta senza una rielaborazione interiore rispetto ai nostri bisogni, un *devo* più che un *voglio*;
4. *Proiezione* (il vedere negli altri ciò che non riconosco in me stesso): è tipica della fase in cui l'individuo si appresta ad agire, ma l'azione decisa ed attuata

¹⁷ la funzione della “autoregolazione organistica” fu introdotta da Kurt Goldstein (Goldstein, 2010)

¹⁸ Perls scrisse in effetti che ogni impedimento, impaccio o ostacolo al processo di auto-realizzazione “dovrebbe essere chiamata *disordine della crescita*” (Perls, 1980)

¹⁹ nell'ansia le energie potenzialmente disponibili e pronte a liberarsi vengono bloccate o male interpretate.

non risulta adeguata al soddisfacimento del bisogno reale in quanto “*tutte le manifestazioni del vostro comportamento [...] vengono attribuite agli oggetti o alle persone che fanno parte dell’ambiente, e poi sperimentate come qualcosa che viene diretto verso di voi, piuttosto che viceversa*” (Perls et al., 1997);

5. *Retroflessione* (lo faccio a me stesso invece che all’altro o faccio a me stesso ciò che vorrei che qualcun altro facesse a me): disfunzione che può verificarsi quando l’azione invece di agire sull’ambiente, di orientare il comportamento verso un obiettivo esterno appropriato, si orienta verso sé stessi non scaricando così l’energia in maniera adeguata e mirata. In questo modo l’energia vitale viene utilizzata per sopprimere in primis impulsi sani, sottraendola così alla possibilità di soddisfare i propri bisogni nell’ambiente circostante;
6. *Egotismo* (il bloccare la spontaneità con il controllo): è il meccanismo che interrompe la possibilità di assaporare in pienezza e completezza l’esperienza appena vissuta per passare ad altro, non traendo così soddisfazione, ma rimanendo *spettatore* del proprio vissuto. In questo modo il soggetto “*è consapevole ed ha qualcosa da dire su tutto, ma il sé che si concentra si sente vuoto, privo sia di bisogni che di interessi*” (Perls et al., 1997);
7. *Confluenza* (la vicinanza disfunzionale): è la condizione in cui l’organismo e l’ambiente (inteso come persona, oggetto, contesto) non sono differenziati l’uno dall’altro per ritrovarsi fusi in una comunione tale in cui ogni possibilità di conflitto o di qualsiasi disaccordo sembra una minaccia. È uno stato evidenziabile specialmente come interruzione allo stadio di ritiro o riposo, un evitare quell’*“essere nel vuoto”* necessario ad aprirsi a nuove possibilità e potenzialità, rimanendo invece in una permanente fusione o irretimento con l’*“altro”*²⁰.

E’ bene comunque tenere a mente che tutti questi meccanismi possono anche essere utili manovre di sopravvivenza in alcuni frangenti della nostra vita. Per esempio un certo grado di desensibilizzazione può essere utile ad ignorare un fastidioso rumore di sottofondo stradale per riuscire ad ascoltare il discorso di un amico, oppure come nel caso dell’introiezione può essere utile nelle fasi iniziali dell’apprendimento di certe capacità o ancora nel caso della proiezione come possibilità di pianificare e anticipare situazioni future. Anche nella confluenza empatica tipica nella fase iniziale di innamoramento di una coppia o nel caso della relazione madre e neonato troviamo modalità di contatto che possono essere di arricchimento per la vita e di miglioramento.

²⁰ *La confluenza è un fantasma inseguito da coloro che vogliono ridurre le differenze in modo da moderare l’esperienza sconvolgente del nuovo e dell’altro [...] Il buon contatto, dall’altra parte, anche nelle unioni più profonde, contiene il senso più alto e profondo dell’altro* (Polster e Polster, 1986)

Quindi attraverso il *ciclo di contatto*, la Gestalt sancisce una concezione positiva della natura umana, in cui le persone sono in grado di auto-regolarsi e di raggiungere un senso di unità e integrazione nella loro vita. Perls ha una visione della persona come organismo totale, un intero che è (piuttosto che ha) un corpo, emozioni, pensieri, sensazioni e percezioni e tutti funzionano in maniera correlata. Quindi non solo intelligenza/cervello, poiché le sensazioni ed emozioni che provengono dal corpo e i sentimenti²¹ sono indicatori più affidabili rispetto alla mente e alle parole, che spesso servono per nascondere la verità anche a se stessi.

Un altro assunto importante della Gestalt è che una persona fa parte di un ambiente e non può essere compresa al di fuori di esso, così come le persone possono fare esperienza di sé stessi soltanto nel presente, anche per quanto riguarda il passato e futuro, intesi come attività sempre del presente (il ricordo e la previsione).

Perls sosteneva anche che la sola *consapevolezza* poteva essere curativa, in quanto attraverso di essa le persone sono capaci di scegliere e dunque divenire responsabili del proprio comportamento, sviluppando così uno stato di auto-regolazione che può essere governato, riuscendo a sentire chiaramente i propri bisogni e le soluzioni offerte dall'ambiente per soddisfarli, sapendo riconoscere quali difficoltà e conflitti sono risolvibili e quali invece no.

Consapevolezza e sviluppo della responsabilità personale diventano le chiavi per l'adattamento e la crescita nei confronti della propria vita e dell'ambiente.

Per attuare questo percorso di adattamento e crescita la Gestalt propone un *cammino esperienziale* di graduale appropriazione ed eventuale integrazione di varie parti del sé. Costituente importante di questo apprendimento esperienziale è dato dalle *emozioni*, che Perls sottolinea come *“il linguaggio stesso dell'organismo; modificano l'eccitazione basilare a seconda della situazione da affrontare. L'eccitazione viene trasformata in emozioni specifiche, e le emozioni vengono trasformate in azioni sensoriali e motorie. Le emozioni producono le cariche energetiche e mobilitano i modi e mezzi per soddisfare i bisogni”* (Perls, 1977). E ancora: *“Se un certo tipo di eccitazione non può trasformarsi nell'attività corrispondente ma subisce una stagnazione, allora abbiamo lo stato chiamato angoscia, che è dato da una eccessiva quantità di eccitazione che resta trattenuta, imbottigliata”* (Perls, 2011).

²¹ un piccolo inciso per quanto riguarda i termini *emozioni* e *sensazioni/sentimenti* nel tentativo di dirimere una certa confusione nell'uso comune che si fa di entrambi i termini: Antonio Damasio contraddistingue i termini in base alla consapevolezza o meno dell'individuo rispetto alle modificazioni che subisce nel corpo. Riconosce pertanto alle emozioni una modalità non consapevole, in quanto scatenate e mostrate al di là della volontà (il nostro corpo non può mentire, essendo in contatto diretto con la nostra parte inconscia ed emozionale dovuta ad una lunga storia evolutiva che ha dotato automaticamente i nostri organismi di comportamenti orientati alla sopravvivenza) e i sentimenti/sensazioni come esperienza cosciente, o “immagine mentale”, appunto di un'emozione (Damasio, 2000)

La conseguenza più preoccupante di quando non ci fidiamo più delle nostre emozioni e le allontaniamo da noi, incatenandoci in una fatica di Sisifo, è che ci allontaniamo in questo modo da noi stessi, perdendo fiducia nei nostri sentimenti e quindi nei nostri bisogni. In questo modo sostituiamo all'autoregolazione l'autocontrollo danneggiando tutto l'organismo. Quindi l'avvio di un processo di apprendimento esperienziale richiede una serie di iniziative che tendano a favorire nella persona il ripristino di un flusso vitale di sviluppo, crescita, rottura del meccanismo bloccante. Meccanismi bloccanti che Perls identifica in una serie evolutiva di stadi della personalità (Thompson & Rudolph, 2000):

- a) lo “*stadio dei cliché*” in cui molte persone sono intrappolate nel tentativo di sembrare ciò che non sono, condizionate da pregiudizi e stereotipi sociali e culturali, per lo più veicolati dai mezzi mediatici, a cui cercano di aderire. E' questo un periodo della propria vita caratterizzato da molti conflitti non risolti;
- b) lo “*stadio dell'impersonificazione dei ruoli appresi*” o “*stadio del come faccio e cosa faccio*”, quando le persone diventano cosce dei cliché a cui con fatica hanno cercato di aderire e assomigliare, diventano altrettanto consapevoli delle proprie paure che stanno dietro a questi *giochi*. In genere questo momento esistenziale, pur centrale per il possibile sviluppo della propria personalità, si rivela essere un'esperienza paurosa e dolorosa;
- c) lo “*stadio dell'impasse*” è quel periodo della propria esistenza in cui le persone sperimentano un senso di vuoto, di blocco nell'andare avanti, dovuto al fatto che, pur avendo accettato di lasciar andare tutti i supporti ambientali (clichè²², stereotipi, pregiudizi), scoprono una *confusione consapevole*²³, in quanto non conoscono ancora un modo migliore per affrontare le loro paure e i loro timori;
- d) lo “*stadio implosivo*” avviene quando la persona, consapevole ora del modo in cui finora ha arginato le sue paure e timori, comincia a sperimentare nuovi comportamenti quantomeno all'interno di un contesto protetto, quale quello del setting di counseling;
- e) lo “*stadio esplosivo*” è infine il tempo che sopraggiunge quando la persona, portando all'esterno ciò che ha sperimentato con successo in un contesto protetto, cioè i nuovi comportamenti, non solo si legittima la possibilità di un'essenza originale della propria vita, rispetto all'esistenza falsa precedente, ma riesce anche a tornare in possesso di tutta quell'energia imbottigliata che rimaneva avviluppata nei conflitti.

²² schema di un ragionamento o di un discorso e anche di un comportamento, che una volta appreso e/o a cui si è aderito, si ripete abitualmente diventando nel tempo un'espressione banale e priva di originalità della nostra personalità

²³ *la confusione è una questione di orientamento inadeguato, è la confusione misconosciuta costituisce una delle caratteristiche della nevrosi. [...] Quando siamo confusi e non lo sappiamo, non abbiamo libertà di scelta* (Perls, 1977)

Per poter affrontare l'incontro di counseling che porti il cliente attraverso questi stadi di consapevolezza ed attività esistenziale, molta importanza viene data ai movimenti corporei, che vengono considerati un metodo utile per sperimentare i propri sentimenti e promuovere la crescita dell'individuo. Infatti *l'incontro di counseling non è solo verbale, ma coinvolge tutte le altre modalità con cui una persona interagisce continuamente con un dato ambiente. [Ed è solo] permeando di consapevolezza il proprio corpo e le esperienze della propria vita [che] la scelta diventa possibile.* (Clarkson, 2012)

Quindi nell'approccio gestaltico i punti fondanti su cui si focalizza l'intervento di counseling sono:

- l'uomo è concepito come *unità e totalità*, cioè una struttura che risulta dall'*interdipendenza* tra parti diverse e dalla loro *integrazione* grazie al contatto con gli stimoli ambientali;
- il *linguaggio corporeo* del cliente, in quanto l'espressione dei sentimenti, rispetto alle parole, permette, facilita ed evolve una migliore consapevolezza che si ha in ogni momento delle proprie esperienze, della capacità di stabilire l'equilibrio dentro se stesso in relazione all'ambiente, della capacità di promuovere e sviluppare le proprie risorse nel rispetto degli altri;
- la *persona integrata* sa mettere a fuoco uno specifico bisogno (gestalt o figura) alla volta, relegando gli altri bisogni nello sfondo. Solo quando il bisogno è soddisfatto, quindi il ciclo del contatto si chiude con appagamento, si potrà tornare a prendere in considerazione un nuovo bisogno;
- il *bisogno predominante* dell'organismo²⁴ in qualsiasi momento diventa la figura in primo piano, mentre gli altri bisogni indietreggiano, sospesi temporaneamente, sullo sfondo. La figura in primo piano è il bisogno che preme in modo più forte per essere soddisfatto, indipendentemente dal fatto che si tratti di un bisogno relativo ad aree fisiche, psicologiche o sociali;
- le situazioni a cui si fa fronte sono quelle attuali-presenti (*qui ed ora*) nella quotidianità del cliente, su cui bisognerà operare scelte nel presente che influenzeranno il futuro: non c'è spazio per rimandare a domani o a tempo indefinito.

Pertanto [...] *più pienamente io posso diventare consapevole di chi sono e di cosa sto facendo in questo momento - e tanto più liberamente io posso sperimentare per cambiare -, tanto più sono in grado di scegliere le mie risposte* (Clarkson, 2012) e quindi agire la mia piena respons-abilità, intesa appunto come "abilità nel rispondere" alla vita.

²⁴ Oltre ai bisogni fisiologici, l'organismo possiede bisogni psicologici di contatto [...] vorrei sottolineare, tuttavia, che questo processo psicologico non può essere totalmente scisso da quello fisiologico: ciascuno contiene elementi dell'altro. [Ed anche] a livelli sociali esistono altre migliaia di bisogni. (Perls, 1997)

Ma cos'è successo negli ultimi cinquant'anni che ha reso questa teoria del cambiamento attendibile, condivisa e quindi riconosciuta?

Le ipotesi di Perls non sono cambiate, ciò che è cambiata è la società. Se ai tempi di Freud l'uomo si trovava in una condizione dove aveva il bisogno di adattarsi ad un ordinamento esistente, ora nella storia dell'umanità si trova nella necessità di essere in grado di adattarsi ad una serie di ordinamenti in continuo cambiamento.

Possiamo affermare che per la prima volta nella storia dell'umanità, la durata di una vita individuale è più lunga rispetto ai tempi dei cambiamenti sociali e culturali e inoltre, la rapidità con la quale accadono questi cambiamenti, è ancora in aumento.

Quindi un approccio di counseling ha bisogno di considerare fondamentale per il cliente tutto ciò che gli permetterà di muoversi in modo dinamico e adeguato ai cambiamenti che dovrà affrontare.

Pertanto il counseling, attivando e valorizzando quelle capacità utili a meglio affrontare specifiche difficoltà esistenziali e/o di crescita personale, fornirà un utile sostegno allo sviluppo di una buona personalità, matura e integrata.

Il ruolo del counselor nell'approccio gestaltico

Per Rogers “il punto focale è l'individuo, non il problema. Lo scopo non è quello di risolvere un problema particolare, ma di aiutare l'individuo a crescere finché possa affrontare sia il suo problema attuale che quelli successivi in maniera più integrata” (Rogers, 2013).

Pertanto una formazione in counseling non va intesa come una sorta di acquisizione di istruzioni sul come si procede con questo o quel problema, piuttosto come un addestramento volto a preoccuparsi di porre le condizioni affinché il cliente possa sperimentare un'esperienza significativa nell'osservazione di sé, volta a consentirgli di divenire maggiormente consapevole delle sue emozioni, percezioni e sensazioni (interne ed esterne a sé), dei suoi pensieri e delle sue azioni e comportamenti .

Non c'è quindi “bagaglio tecnico” sufficiente che possa sostituire il talento, la sensibilità e le capacità di relazione e contatto con il cliente. Anche quando si acquisisse tutto il “sapere”, inteso quale sapere teorico e tecnico, qualora il counselor non fosse realmente calato dentro la relazione con il cliente, difficilmente potrà concretamente elargire una reale “relazione di aiuto e sostegno”.

Il senso quindi per un counselor sta innanzitutto nel crescere come individuo piuttosto che relegare la sua professionalità al solo apprendimento di questo e/o quel strumento.

Quindi anche se molti clienti, specie nel momento iniziale di una sessione di counseling, sono interessati principalmente alla soluzione dei loro problemi o quantomeno al sollievo dei loro *mal-esseri*, un counselor, e soprattutto un counselor della Gestalt, pur accordando valore a tali obiettivi, è maggiormente interessato al *processo inerente il come*: “il come il cliente si auto-sorregge e/o agisce nel momento di affrontare le proprie difficoltà esistenziali”.

Il fine di un'attività di counseling, come già ricordavamo, non sta in primis nella soluzione del problema in sé o nell'alleviamento dal malessere, ma nella possibilità da parte del cliente, di acquisire nuovi strumenti per poter affrontare il proprio contesto di vita problematico, consolidando le propria capacità di auto sostegno e di risposta.

Non c'è manipolazione secondo uno schema di azione o di un sistema di valori determinato a priori dal counselor. Il risultato è una scelta dell'interessato che passa generalmente attraverso quella che viene definita la *teoria paradossale del cambiamento*, è cioè un'auto-accettazione, detta appunto paradossale, con la quale si

autorizza consapevolmente ad essere quello che è svincolandosi dall'incantesimo di non poter essere se non quello che gli altri (o lui stesso) pretendono che sia.

Il terapeuta (ma vale anche per il counselor, n.d.r.) della Gestalt rigetta il ruolo del "cambiatore", perché la sua strategia è incoraggiare, anche insistentemente il paziente (cliente, n.d.r.) di essere qui dov'è e quello che è. Crede che il cambiamento non avvenga tramite "tentativi", coercizione o persuasione o insight, interpretazioni o qualche altro di questi mezzi. Piuttosto un cambiamento può accadere quando il paziente abbandona, almeno per un momento, quello che vorrebbe diventare e cerca di essere quello che è. La premessa è che si deve stare in un posto in modo da avere una base stabile per muoversi e che è difficile o impossibile muoversi senza questa base²⁵.

L'assunto esistenziale è che ognuno è soggetto dei propri accadimenti (fantasie, comportamenti, sogni) come delle proprie scelte e del proprio destino (ad un livello che può essere di maggiore o minore consapevolezza) e che nulla può farci presumere di conoscere l'altro e la via di una sua possibile migliore realizzazione che non sia lui stesso.

Fissato l'assunto esistenziale, vediamo di definire il compito di una persona che si offre in posizione di aiuto. La posizione di un counselor è quella di favorire un processo che sia:

- *un processo di auto-conoscimento*, e quindi di consapevolezza intesa come capacità di focalizzare, essere presenti e in contatto con il presente il cui "fine è di risvegliare l'organismo ad una vita più piena. [In quanto] ogni elemento di consapevolezza dell'Io, lungi dal farci più egoisti (come presume la concezione popolare), ci farà più comprensivi e più obbiettivi " (Perls, 2011)²⁶;
- *un processo di assunzione di responsabilità*, cioè di tutte quelle abilità a rispondere in maniera adeguata al contesto che si prospetta davanti, presupponendo scelte, preferenze e decisioni che implicino un più consapevole progetto di vita.

²⁵ vedi in Arnold R. Beisser, *La teoria paradossale del cambiamento*, in Pio Scilligo (a cura di), *Gestalt e analisi transazionale – II*, Edizione LAS, Roma, 1983

²⁶ in riferimento alla consapevolezza, intesa come triplice consapevolezza esperita attraverso il corpo, le emozioni e i pensieri, è importante concentrarsi su tre tipi di auto interruzione: a) le interruzioni del corpo, attraverso l'osservazione e la promozione nel cliente di un processo di consapevolezza su come respira, le posture che attua e l'esplorazione su ciò che accade nel corpo nel momento presente; b) le interruzioni dell'emozione, cioè prestando attenzione in che modo il cliente trattiene alcune emozioni, quali evita, esplorando le connessioni con l'ambiente a cui si riferisce tutto ciò; c) le interruzioni del pensiero, o meglio quali sono i suoi pensieri e quali eventualmente non si concede.

Si tratta perciò di favorire tale processo attraverso un *percorso esperienziale* che faciliti l'acquisizione di tali competenze, *evita[ndo] l'antico errore di confondere il comprendere con lo spiegare* (Perls, 1980).

La funzione del counselor che si rifà all'approccio della gestalt è quindi da una parte quello di facilitare la consapevolezza del cliente nel "qui ed ora", a volte anche in maniera combattiva, frustrando i tentativi del cliente di ritirarsi nel passato o di saltare nel futuro oppure nel tentativo di generalizzazioni che nulla hanno a che fare con i contenuti dell'immediato presente²⁷.

Dall'altro, il lavoro del counselor, è quello di assistere il cliente mentre sperimenta autentici nuovi comportamenti, piuttosto che mantenere i comportamenti inutili e dannosi del passato, recuperando e investendo l'energia, solitamente utilizzata per interpretare i falsi ruoli, in attività più proficue e soddisfacenti.

A tutto ciò si aggiunge il compito vitale, per il counselor, di aiutare il cliente a fidarsi delle sensazioni del corpo, in quanto chiari e inequivocabili segnali capaci di indicare se si sta facendo la cosa buona o non buona per sé, se si sta prendendo la decisione adeguata oppure no, se ci si trova a vivere bene nella relazione che si è instaurata o meno.

Al fine di mettere in moto questi processi, l'approccio della Gestalt utilizza un repertorio di esercizi ed esperimenti, grazie ai quali il counselor accompagna il cliente attraverso esperienze che comprendono l'uso della fantasia, il role-play e lo scambio dei ruoli, ecc. Pertanto di seguito verranno esposte alcune delle tecniche che è possibile utilizzare, mettendo a fuoco comunque le potenzialità e le diverse esperienze del counselor stesso. Infatti come si riportava all'inizio del nostro discorso sul counseling, è importante per il counselor poter utilizzare anche tecniche e/o esperienze prese da altri approcci (psicodramma, psicomotricità, mindfulness, drammaterapia, terapia della voce, uso dei burattini o delle maschere, espressione corporea, bioenergetica e così via), in una visione ampia che sappia adattarsi in maniera proficua al cliente con cui ci troviamo in relazione. Quindi qui elencheremo alcune tecniche di maggior uso, utili per la formazione in counseling e che sono a nostro parere adatte per un lavoro sulla relazione di aiuto²⁸, ma sempre tenendo presente che non ci sono tecniche prescrittive, valide sempre e per chiunque, ma "*si incoraggiano gli operatori della Gestalt ad inventare esperimenti appropriati che invitino le persone ad esperienze elevate del sé corpo-mente, ad incontri autentici*

²⁷ Miller ha rilevato come Perls spesso usasse il sarcasmo, l'umorismo, il dramma e lo shock per svegliare/far uscire le persone dalle nevrosi. Perls considerava la terapia della Gestalt una ricerca di una soluzione utilizzabile nel presente (Spagnuolo Lobb M., Amendt-Lyon N., 2007)

²⁸ per un approfondimento delle tecniche utilizzate nel counseling gestaltico si rimanda ai libri in bibliografia di Petruska Clarkson, Charles Thompson e Linda Rudolph, oltre alla vasta letteratura di Fritz Perls

con altre persone significative e ad una relazione di contatto intenso con l'ambiente" (Clarkson, 2012).

Un terapeuta (come un counselor, n.d.r.) della Gestalt non usa tecniche; egli applica se stesso in una situazione con tutte le capacità professionali e le esperienze di vita che ha accumulato e integrato.

Ci sono tanti stili quanti sono i terapeuti ed i clienti che scoprono se stessi e che si scoprono l'un l'altro ed insieme inventano la loro relazione. (Perls, 1977)

Ed ora ecco la presentazione di alcuni esempi di tecniche utilizzate nel counseling gestaltico rivolte in particolar modo a favorire l'espressione, l'elaborazione e la chiusura delle situazioni incompiute, di quelle situazioni di impasse che bloccano il raggiungimento e il soddisfacimento dei nostri fini, dei nostri bisogni e soprattutto per sbloccare l'energia per far tutto ciò²⁹:

- a) *Il continuum di consapevolezza*: è la pratica elettiva della Gestalt per favorire nel cliente l'aumento della consapevolezza, a volte anche attraverso l'espressione a voce alta, di ciò che prova, percepisce, sente, vede di sé, sia in sé, sia dell'ambiente circostante. Una sorta di meditazione parlata, di testimonianza di sé stessi. Un'esperienza del genere viene proposta al cliente per esempio durante i pasti, attraverso quell'attività che Perls aveva definito "concentrazione sul mangiare"³⁰. Un'abilità, quella della concentrazione che ha bisogno di essere allenata e che porta chi la applica *ad apprezzare i fatti invece di valutarli* (Perls, 2011).
- b) *Il lavoro con i sogni o teatro dei sogni*³¹: partendo da un sogno riportato dal cliente, il cliente stesso prova a immaginarsi come vorrebbe essere nelle diverse parti del sogno (persone, oggetti animati e inanimati, animali, ecc...), per comprendere al meglio le molteplici modalità di reciprocità con l'ambiente. Tale lavoro si basa sul presupposto che il sogno è una nostra modalità espressiva, un messaggio esistenziale per diventare consapevoli del mondo nel qui e ora e dato che la consapevolezza è il tema dominante della Gestalt, lavorare con i sogni è una tecnica molto utile. L'approccio al sogno della Gestalt riguarda l'integrazione, in quanto tutte le parti del sogno sono concepite come parti di sé, appunto dell'intera persona, e non quindi l'analisi

²⁹ *Il fine è sempre prefissato da un bisogno. La libera scelta si ha nell'ambito dei mezzi. Mettiamo che io debba trasmettere un messaggio a New York. Questo è quel che è prefissato, il fine. I mezzi mediante quale trasmettere il messaggio, gli strumenti [le tecniche], sono di secondaria importanza. [...] il fatto primario è il fine* (Perls, 1980)

³⁰ *dobbiamo essere completamente consapevoli del fatto che stiamo mangiando* (Perls, 2011)

³¹ questa ulteriore dicitura, come vedremo più avanti, ha una sua utilità soprattutto quando la tecnica dei sogni viene utilizzata in un lavoro di gruppo in cui tutti i partecipanti possono essere attivi nella riproposizione del sogno sia interpretando parti del sogno raccontato, sia attraverso i feedback restituiti alla fine della *rappresentazione* del sogno a cui si è assistito

o interpretazione del sogno, azione che non sarebbe comunque eseguibile in counseling poiché appartiene all'ambito della psicoterapia. L'esperienza implica il fatto di rivivere consapevolmente il sogno, raccontandolo al presente e prendendosi la responsabilità di essere gli oggetti e le persone nel sogno, al fine di integrare o quantomeno appropriarsi o conoscere queste parti di sé e divenire consapevoli dei messaggi che portano con sé. Tutte le parti del sogno sono quindi *schegge* della propria personalità, e il lavoro consiste nel metterle insieme per comporre l'intero o come direbbe Perls *verso l'integrazione*³².

- c) *La sedia vuota o doppia sedia o calda*³³: è una tecnica usata per facilitare il contatto emotivo in prima persona fra personaggi o parti di sé attraverso il parlare ad una sedia vuota. Non si tratta di affrontare in maniera discorsiva e generica le proprie difficoltà o emozioni, ma piuttosto di "*parlare a*" individuando un interlocutore, una persona della vita reale, una parte di sé (petto, capelli, mani, gamba, ecc...) o un aspetto emotivo in quel momento particolarmente sentito. E successivamente mettersi nella parte *dell'altro* dichiarando le proprie intenzioni senza "barare" e con l'aiuto del counselor. Attraverso questo esercizio si viene messi nella situazione di provare a "*parlare a*" chi/cosa non c'è davanti agli occhi ma è pur presente e vivo in noi o come fantasia o come rappresentazione interna. E' fondamentale sostenere lo scambio e l'alternanza dei ruoli, consentendo alla stessa persona di sperimentare gli effetti emotivi e cognitivi delle richieste dell'altro, rivestendo le parti dell'uno e dell'altro. E' la capacità di sentire attraverso il proprio corpo quell'esperienza emotiva dell'altro che definiamo empatia³⁴.
- d) *L'identificazione ed esagerazione del sintomo*: si chiede al cliente di "immedesimarsi nel sintomo" che gli crea malessere, disagio (un mal di testa, un ticchettio all'occhio, un gesto "inconsulto", una postura ecc...), di permettersi un contatto pieno magari anche esagerandolo e/o delineandolo in

³² se per Freud il sogno era la "strada maestra per l'inconscio, invece per Perls, come anche per Jung per quanto riguarda il contenuto esistenziale per il sognatore (Jung, 2006), era la "strada maestra verso l'integrazione"

³³ come la chiamava Perls

³⁴ Carl Rogers fu il primo ad affrontare e a porre le basi di una metodologia dell'empatia, termine che deriva dal greco *empathia* (*sentire dentro*), un processo volontario e consapevole in cui, dopo aver sospeso ogni giudizio morale, ci si immedesima nell'altro, ci si mette nei suoi panni e si avvertono eventualmente risonanze emotive, pur nell'accezione di Rogers: "un sentire l'altro senza confonderlo con il sé". Attenzione quindi alla confusione che si fa nell'uso comune del termine empatia, distinguendo il concetto fra empatia *tout court*, che descrive un'esperienza spontanea di immedesimazione, e un'empatia *matura* in cui, secondo anche quanto asserito dallo stesso Perls, è importante avere padronanza della necessaria lucidità e consapevolezza dei confini tra la propria identità personale e quella dell'altro.

tutti i dettagli possibili. Nel far ciò gli si chiede di immaginarsi il sintomo come personaggio che parla a noi stessi. A volte è utile chiedere al cliente “chi o cosa” eventualmente riconosce nella descrizione fatta e mettendolo così in relazione con atteggiamenti significativi della sua vita.

- e) *Fare il giro o giro di feedback*: è una tecnica utilizzata soprattutto nel counseling di gruppo che permette di esprimere un'emozione o sentimento ad ogni persona del gruppo rispetto al lavoro che si sta conducendo. È un modo per il cliente di condividere, ascoltare, prendere in considerazione punti di vista diversi, divenendo quindi più consapevole delle emozioni e sentimenti interni che, attraverso la sua parola e quella degli altri partecipanti al gruppo, vengono messi a disposizione di tutti nel campo, nel qui ed ora. Di fatto Perls, nella sua grande e lunga attività terapeutica, ha esteso l'idea di Rogers del feedback allegandovi tutti quegli aspetti reali e concreti che comprendono la postura corporea, il tono della voce, i movimenti degli occhi, i sentimenti e i gesti.
- f) *Le trasformazioni linguistiche*: riprendendo i due processi evidenziati sopra dell'autoconoscimento e dell'assunzione di responsabilità, il counselor attraverso il linguaggio cerca di mantenere l'attenzione sul presente e di accrescere quindi sia la consapevolezza, sia l'opportunità di assumersi la responsabilità dei propri sentimenti, pensieri e comportamenti attraverso domande adeguate da parte del counselor:
- a. incoraggiando l'uso della parola *Io* quando il cliente utilizza il ‘tu’ generalizzato nel parlare e quindi passando da “Sai com'è quando non puoi fare...” a “So com'è quando non posso fare...”;
 - b. portando il cliente a trasformare le domande in affermazioni come per esempio “mi vuoi bene?” in “ho bisogno del tuo bene!”. Questa tecnica aiuta la persona ad essere più autentica e diretta nell'esprimere i suoi pensieri e sensazioni. Perls sosteneva che la maggior parte delle domande sono ambigue e sotto sotto rappresentano affermazioni dissimulate e/o nascoste;
 - c. sostituendo il famigerato *perché*, “perché stai facendo questo?”, con *che cosa* e *come*, “come ti senti rispetto a quello che hai fatto?”, “che cosa stai facendo con i piedi e le mani mentre parliamo?”;
 - d. oppure affermando la propria responsabilità, completando una questione o una percezione con la frase “...e mi prendo la responsabilità per questo”. “... e sono consapevole qui ed ora di fare così e provare quest'altro”.
- g) *Le fantasie guidate*: come abbiamo già accennato, pur se nella Gestalt è possibile incontrare tecniche che riguardano la “libera associazione”, il counselor non opera e mai opererà interpretazioni o analisi. Lo scopo di tali associazioni libere è volto principalmente ad aiutare il cliente ad entrare in

contatto con le sue emozioni attraverso un “gioco libero” di auto-esplorazione o di lasciarsi andare con l’immaginazione in un viaggio di fantasia³⁵. E’ una tecnica che, come nel caso del sogno, permette al cliente di superare i meccanismi della razionalizzazione e di mettere l’individuo davanti alla percezione di sé e del proprio vissuto in modo simbolico e più diretto. Questo training offre la possibilità di sperimentare molti insight³⁶ e di sviluppare la propria consapevolezza.

h) *Il lavoro sul corpo*: partendo dal presupposto che il nostro corpo parla, sente, annusa e percepisce³⁷, possiamo affermare che le nostre funzioni sensoriali e motorie sono potenzialmente le funzioni attraverso cui si fa contatto e quindi lavorare sul corpo, sul respiro, sul movimento rimane sempre una tecnica nodale per raggiungere una maggiore consapevolezza³⁸. Generalmente siamo portati a pensare al *toccare* come modo più ovvio di fare contatto. Le esperienze di contatto, anche quelle che interessano gli altri sensi, oltre il tatto, implicano sempre di essere toccati in qualche modo. Accarezzare, tenere, abbracciare sono alcuni dei modi più immediati di raggiungere una persona per esprimere sostegno e per facilitare in lei lo sviluppo del sé-corpo attraverso la focalizzazione sulla sensazione, sulla consapevolezza, sul movimento e sulla postura. Quando gli altri ci toccano, la nostra risposta può essere di accettazione o di rifiuto attivo delle persone. Il *contatto corporeo* è usato nella forma dell’esperimento, il cui obiettivo è quello di concentrarsi su ciò di cui la persona toccata fa esperienza, piuttosto che produrre un cambiamento predeterminato. Un aspetto particolare del contatto è la possibilità di *essere in contatto con sé stessi*. Ancor prima di stabilire il contatto con l’ambiente, infatti, è necessario entrare in sintonia con i nostri bisogni e con il nostro modo di essere nel mondo. La capacità di rendere piena l’esperienza della sensazione interiore, consente la formazione di una figura chiara, cioè l’identificazione precisa di ciò che cerchiamo nell’ambiente. In particolare le sensazioni corporee sono la via principale per radicarsi nella realtà. Un’altra importante funzione di contatto, legato strettamente al corpo, è il *movimento*. Esso, inteso come linguaggio del corpo, richiama la focalizzazione sull’azione stessa, senza l’interferenza di un

³⁵ molte fantasie guidate sono descritte nel libro originale, quindi solo in inglese, di John Stevens, *Awareness: Exploring, experimenting, experiencing*, Ed. Batman Books, Toronto (CDN), 1983

³⁶ è un termine utilizzato dalla psicologia della Gestalt per indicare una "intuizione", nella forma immediata ed improvvisa, da parte del soggetto che gli permette di risolvere il problema postogli. Questo concetto è importante perché descrive il processo di apprendimento in termini nuovi, non per "prove ed errori" come da tradizione comportamentista, ma per *riconfigurazione dello spazio del problema*, una ristrutturazione concettuale degli elementi disponibili e conseguente salto improvviso verso la soluzione.

³⁷ *Tutto il corpo è vivo, intelligente e cosciente, ogni cellula prova piacere e dolore ed elabora strategie metaboliche per il benessere collettivo* (Pert C., *Molecole di Emozioni*, Ed.)

³⁸ le connessioni tra i disturbi del respiro e i disturbi della funzione del sé sono state messe ben in evidenza da Goodman che peraltro era stato in terapia con Lowen, fondatore della Bioenergetica.

dialogo o di scenografie. Spesso il movimento è relegato sullo sfondo e per questo non si dà molta importanza a come ci si atteggia o alla propria postura, o a come si muove il proprio corpo nello spazio. Eppure il movimento può sostenere l'attività in maniera decisiva o manifestare una situazione di disagio. Altro elemento osservabile è la *postura*, che può agevolare il contatto o meno, così come tutti quei gesti di assenso che accompagnano il parlare o l'ascoltare. All'interno di situazioni di gruppo, la postura dà la possibilità di rendere visibili i limiti o le barriere spaziali che l'individuo si crea in maniera difensiva, per evitare forme di contatto e di possibile comunicazione. Quindi qualsiasi focalizzazione su ciò che avviene nel corpo fornisce alla persona una base per il cambiamento.

Per concludere riscontriamo che un processo di counseling gestaltico può a volte essere difficile per alcuni clienti che immaginano gli interventi di counseling strettamente in termini di obiettivi misurabili, concreti e immediati, come per esempio trovare e mantenere un lavoro o incontrare il/la compagno/a della propria vita, ottenere buoni voti a scuola, ecc... . Tutti obiettivi apprezzabili, che nel Counseling Gestaltico diventano "pretesti" di lavoro in grado di sostenere e rafforzare i più complessi processi di crescita e sviluppo dell'intera personalità dei propri clienti.

Per come sono concepite le nostre moderne società, c'è sicuramente futuro per questo approccio del qui-ed-ora allo sviluppo personale, così come praticato dai counselor della Gestalt. Poiché le tecniche a cui questo approccio fanno riferimento, proprio per il loro puntare all'esperienza, facilitano la scoperta, il confronto e la soluzione del conflitto più grande del cliente: *la consapevolezza [...] di un aumento della propria vitalità e di un funzionamento più efficace, [...] diventando direttamente consapevole di come realmente funzioni in quanto organismo vivente; e questo avviene sulla base di esperienze concrete e non verbali* (Perls et al., 1997).

In tutto ciò, ci sono alcuni aspetti che ogni counselor ha bisogno di considerare con molta attenzione:

- I. *la tensione testimoniata dal cliente*, intesa quale indicatore rispetto a qualcosa che nella vita non funziona o reclama attenzione. Molti counselor adoperano i metodi e le tecniche della Gestalt nell'intento di eliminare la tensione dei loro clienti, non considerando che la tensione, *in quanto risorsa*, può offrire la motivazione e l'energia per attuare cambiamenti nella propria vita;
- II. *il lavoro di gruppo*, in quanto la contestualizzazione con l'ambiente, anche in senso umano, viene attivata massimamente nel lavoro di gruppo. Il setting gruppale rappresenta una situazione privilegiata del lavoro gestaltico, specie in una fase successiva al processo che generalmente si avvia nella relazione d'aiuto duale. Il setting gruppale infatti offre una ampia gamma di situazioni

in cui le funzioni del sé, nonché le sue interruzioni, hanno più ampia possibilità di emergere. In gruppo sono possibili attivazioni di processi di ampio respiro. Non è infrequente lavorare su un sogno o su una dinamica interattiva per più ore o anche per un giorno intero, con possibilità di arricchire l'approfondimento della gestalt in oggetto attraverso l'apporto dei membri del gruppo che generalmente sono resi attivamente partecipi da parte di un conduttore esperto. Questa prevede il contributo di vissuti di vario genere (ricerche di senso, sensazioni, associazioni, attivazione di dinamiche proiettive) che il counselor intesserà partendo dai contenuti di partenza e ad essi ritornando senza mai perdere il filo della gestalt primaria e che, auspicabilmente, richiede di essere chiusa o quantomeno emergere come figura che si stagli più chiaramente da uno sfondo confuso ed indistinto che contraddistingue la condizione di partenza. Il come, il quando e il modo in cui i membri del gruppo possano partecipare più attivamente al processo, fa parte ovviamente dell'arte e del mestiere del counselor, che non è facile codificare in parole.

Concludendo, si può dire con le parole di Perls che la funzione di un counselor è *simile a ciò che il chimico chiama un catalizzatore, cioè l'elemento che fa precipitare una reazione, la quale altrimenti avrebbe potuto non verificarsi [...] Il suo compito [del counselor] si limita a far iniziare il processo [e poi il cliente] lo porta avanti da sé* (Perls et al., 1997).

Il counseling gestaltico e lo sportello d'ascolto a scuola

Cos'è lo sportello di ascolto e sostegno

In questi ultimi anni il counselor è una figura sempre più presente all'interno di strutture, enti o scuole che lavorano con gli adolescenti, attraverso un servizio definito generalmente “*sportello d'ascolto*”.

Un luogo aperto, definibile di bassa soglia in quanto l'utente può accedere in maniera diretta durante l'orario di apertura senza bisogno di prenotazione o altra sorta di filtri, e in cui il counselor, come attività principale, accoglie e si mette disponibile all'ascolto di tutto ciò che l'adolescente sente il bisogno di portare.

Affinché uno sportello d'ascolto possa svolgere un compito di aiuto, contenimento e sostegno nei confronti dei ragazzi è quindi indispensabile per il counselor comprendere la natura di questa particolare fascia di utenza, sapere come entrare in un rapporto empatico con gli adolescenti, dando il giusto valore e la degna considerazione a tutte le esperienze che il giovane racconta, facendolo sentire compreso, riconosciuto e apprezzato.

Purtroppo molto spesso gli adulti di riferimento in questi contesti (docenti, personale scolastico, ecc., e anche i genitori stessi), davanti alle problematiche portate dai ragazzi, dedicano frasi o atteggiamenti che tendono a sminuire il valore dei vissuti adolescenziali, avvertendo tali problematiche (che i ragazzi vivono nell'immediato come insormontabili), come “semplicemente” dovute al fatto che stanno attraversando il periodo dell'adolescenza e che non c'è bisogno di preoccuparsi più di tanto in quanto le supereranno una volta passata questa “difficile” età.

Di certo questo non aiuta! Non li fa sentire affatto compresi! Anzi è come sminuire le loro difficoltà, considerarle sciocchezze o problemi insignificanti e non dare valore alle loro esperienze e agli ostacoli che ogni giorno, proprio come gli adulti, provano a superare.

“Non ero nel mondo che volevo io, i miei sogni non prendevano la dritta che gli davo, si accartocciavano su loro stessi, come se butti un foglio nel camino (...). E rimani così, con un mucchietto di ceneri, che pian piano dimentichi di portare nel cuore. Resti così, un po' impotente, e tanto fragile. Non sentendoti giusta per questo mondo. E poi ci sono quelle persone 'tanto simpatiche' che ti ricordano che è soltanto l'adolescenza. Non mi interessa nulla, se devo essere sincera, che quella sia

l'adolescenza. Adolescenza è un nome che ci siamo inventati noi. Non è altro che il frutto del linguaggio. Come può allora una parola racchiudere quello che provo io? Cosa mi serve sapere che altri miliardi di miei coetanei stanno male perché è questa dannata adolescenza che tutti tanto contemplano a renderli tanto tristi? Dovrebbe farmi stare meglio? Dovrebbe confortarmi forse? No, non mi ha mai confortato francamente. Grazie di averci provato, ma no, non era il consiglio giusto". (Tratto dal diario di una studentessa.)

Per adolescenza si intende *culturalmente* quel periodo del cosiddetto "sviluppo", in cui l'essere umano, passa da una condizione di eteronomia (condizione in cui un soggetto agente riceve da fuori di sé la norma della propria azione) ad una condizione di autonomia, da essere parte di un gruppo familiare all'essere parte di un contesto più ampio, di un gruppo, per poi accedere all'età adulta, età in cui è nella capacità di dare a sé stesso le "leggi" che regolano il suo comportamento.

E' questo un periodo di enormi cambiamenti che vanno a toccare aspetti dalla sfera fisica (il corpo che cambia e si sviluppa), alla sfera cognitiva (la strutturazione del pensiero astratto), a quella sociale (il passaggio dalla famiglia al gruppo), psicologica (lo sviluppo sessuale e affettivo verso l'altro) e spirituale (alla ricerca di un senso della proprio essere qui nel mondo). Tutte grandi sfide da superare.

Non sempre sono sfide facili da fronteggiare, soprattutto in una società dai risvolti sempre più complessi (che non affronteremo in questo scritto). Quindi, quando l'adolescente non riesce da solo a fronteggiare e superare tali sfide evolutive in modo efficace, è qui che lo sportello d'ascolto e la figura del counselor (o comunque di un adulto di riferimento competente che sappia comprendere meglio i ragazzi, decifrarne i comportamenti, sostenerne lo sviluppo emotivo e cognitivo, che sono strettamente correlati, e poter riconoscere tempestivamente le difficoltà per favorire appieno una crescita della personalità il più possibile armonica nei suoi vari aspetti) può rivelarsi di estrema importanza nel processo di elaborazione e risoluzione che l'adolescente deve attuare.

Lo sportello d'ascolto privilegia innanzitutto il bisogno di autonomia dei ragazzi. E' pertanto normale evitare di coinvolgere la famiglia, qualora l'adolescente non lo volesse, e rispettare la sua privacy e le sue confidenze. Certo che trattandosi di minori questo, a volte, potrebbe essere difficile, sia perché la famiglia nella maggior parte dei casi, fa fatica a evitare di intervenire, fa fatica ad accettare e a rispettare pienamente il processo di indipendenza del proprio figlio, sia perché spesso per il counselor non è sempre facile evitare di coinvolgere la famiglia nel processo trasformativo quando si rende conto che le maggiori difficoltà del giovane sono proprio in seno ad essa.

Se l'adolescente non è favorevole a questo tipo di coinvolgimento familiare, si rischia di ledere la sua libertà di espressione e l'intero lavoro con lui potrebbe

risultare vano se non addirittura produrre l'abbandono dello spazio di ascolto. L'esigenza di autonomia e privacy vanno dunque rigorosamente rispettate. Se invece il giovane è disposto a coinvolgere nel processo anche la sua famiglia, in questo caso si può scegliere di associare al counseling individuale, che egli sta seguendo, anche un counseling che coinvolga la famiglia.

I motivi che portano un adolescente a rivolgersi presso uno sportello d'ascolto possono essere diversi e come sempre nel counseling non serve dare consigli su cosa fare, ma dare la possibilità al giovane di riconoscere l'origine del proprio disagio per poi trovare dentro di sé le risorse per superarlo, di assumersi le sue responsabilità, consapevole infine del fatto che le vere soluzioni ai problemi sono principalmente insite in lui.

Questo è un tipo di approccio che fa riferimento al *pensiero esistenziale-umanista* (C. Rogers, 2012; R. May, 1970) ed è particolarmente appropriato per il lavoro con gli adolescenti, poiché risponde a molti aspetti delle ansie, preoccupazioni e paure che i giovani vivono e li incoraggia ad affrontare appunto la loro esistenza con consapevolezza.

Un counselor che approda ad un servizio come quello dello sportello d'ascolto deve dimostrare di possedere alcune qualità personali particolari. Intanto una buona conoscenza dei processi evolutivi dell'adolescenza, dei bisogni e dei compiti che la caratterizzano. Compiti evolutivi che vanno dall'accettazione del proprio corpo e dei suoi repentini cambiamenti, alla creazione di nuove relazioni con coetanei di entrambi i sessi; dal conseguimento dell'indipendenza affettiva dai genitori, alla preparazione e scelta di una futura occupazione; dallo sviluppo di competenze in ambito sociale (abilità comunicative, di gestione dei conflitti, di leadership, ecc.), all'acquisizione di modelli di comportamento responsabile e la costruzione di valori in armonia con il proprio ambiente (oggi più comunemente definite competenze di cittadinanza).

Un'altra particolare qualità del counselor che si avvicina ad un lavoro di sportello con gli adolescenti è la capacità di entrare in contatto con il proprio adolescente interno secondo il modello dell'analisi transazionale (A. Harris Thomas, 2013). Adolescente inteso come persona che è in una fase di ribellione e contestazione di sé e dell'altro e quindi un counselor che si relaziona con l'adolescente ha come attenzione principale quella di non commettere l'errore di entrare nel ruolo genitoriale tipo (l'adulto che sa tutto lui) consigliando soluzioni. Approccio comunque che andrebbe ad urtare fortemente con la figura del counselor come prospettata. Inoltre è utile tener sempre ben presente che l'adolescente è parte della nostra persona; in ognuno di noi c'è un adolescente interno, il cosiddetto ribelle, che ci incoraggia a correre rischi, a esplorare, a sperimentare nuove condotte e a pensare in modo creativo. Quindi prestando attenzione e servendosi del proprio *adolescente*

interno si sarà in grado di accettare i significati del cliente incontrandolo sul suo terreno.

Ulteriore requisito che il counselor dovrebbe avere è quella di essere *proattivo* (D. Nigro, 2012). Cioè capace attraverso il suo modo di vestire, la sua postura, il suo modo di esprimersi, di indicare all'adolescente che nel contesto del counseling, l'individualità è rispettata e incoraggiata. Ma anche la *vicinanza* è particolarmente importante quando ci si avvicina con i giovani pur rispettando i limiti imposti dalla deontologia professionale. Proattività e vicinanza, secondo Rogers (C. Rogers, 2012), sono qualità di cui ogni counselor dovrebbe essere dotato per riuscire ad accettare incondizionatamente il cliente.

Certo, può non essere facile accettare incondizionatamente “i *portati* e i *vissuti*” dei ragazzi, accogliendoli senza giudicarli. Senza questa qualità, però, è impossibile per il counselor creare una relazione genuina e costruttiva con l'adolescente e comunque con un cliente qualsiasi.

Gli adolescenti, proprio perché preventivamente non si fidano del mondo adulto, si accorgono facilmente se l'adulto che hanno davanti è o non è coerente e facilmente riconoscono i comportamenti incongruenti e/o non autentici.

Il sistema scolastico e lo sportello d'ascolto come luoghi di prevenzione e promozione del benessere

Nell'ultimo decennio la scuola italiana è stata investita da numerose trasformazioni dovute alle esigenze della società contemporanea e ai bisogni della popolazione studentesca, passando da luogo deputato esclusivamente alla trasmissione del sapere, intesa pertanto come pura agenzia informativa e socializzante, ad agenzia effettivamente educativa e formativa, finalizzata allo sviluppo della crescita globale degli allievi attraverso la proposta di attività di prevenzione del disagio e promozione del benessere (L. Mortari, J. Bertolani, 2014). Dal compito principe di luogo per la formazione di saperi e professionalità, si è andato col tempo aggiungendo il compito di fornire ai ragazzi che stanno affrontando i loro compiti legati allo sviluppo tutti quegli strumenti idonei, utili per fronteggiare eventuali difficoltà legate alla loro crescita e al loro inserimento nella realtà sociale, educativa e lavorativa.

Quindi se in passato la figura del counselor nella scuola poteva sembrare non necessaria, oggi, anche in considerazione dell'aumento dei bisogni educativi e delle forme di disagio che interessano un numero sempre più vasto di giovani e la scuola, si sente la necessità di questa figura di aiuto e sostegno che certamente non si esaurisce esclusivamente nell'ambito scolastico. E come la complessità sociale e

l'affermazione di nuovi modelli socio-economici e culturali hanno portato cambiamenti notevoli nella vita quotidiana, altrettanto è accaduto e accade nella scuola. Un processo di rinnovamento del sistema scolastico italiano che mira a creare una scuola di qualità.

Il counselor nella scuola potrebbe dunque rappresentare la figura di colui che si trova nella posizione di vedere e considerare le necessità dello sviluppo educativo delle persone, non solo rispetto ai ragazzi, ma anche rispetto alle famiglie e al personale scolastico coinvolto. Il suo compito dovrebbe essere quello di promuovere lo sviluppo di una consapevolezza delle problematiche giovanili nel contesto attuale e aiutare le persone a far fronte agli inevitabili cambiamenti che si verificano quotidianamente nelle relazioni.

Atteggiamenti e comportamenti a rischio sono soliti svilupparsi proprio nel periodo adolescenziale, ecco perché è importante che l'attività preventiva, che dovrebbe essere instaurata prima dell'insorgenza di vero e proprio disagio, possa prendere il via nell'ambiente scolastico, luogo dove transita tutta la popolazione adolescenziale, prima ancora che problemi legati ai bassi risultati scolastici, predittori di problemi comportamentali in generale, diano il via all'abbandono a se stesso del giovane in difficoltà.

Di conseguenza, quando la scuola si assume il ruolo di agenzia educativa a tutto tondo, con finalità sia formative e sia preventive, sarebbe auspicabile che inserisse tra le proprie attività la pratica del counseling scolastico o sportello d'ascolto, poiché la prevenzione in questo periodo particolare della vita dei ragazzi avviene all'interno di una rete d'influenze sociali determinate dalla presenza via via crescente di figure di riferimento autorevoli che coinvolgono insegnanti, genitori e gruppo dei pari.

Il counseling per gli adolescenti nella scuola si caratterizza perciò come servizio-intervento, condotto e strutturato da professionisti preparati a sostenere la crescita dei giovani.

Ecco alcuni degli aspetti che è possibile incontrare e sviluppare durante un processo di counseling scolastico:

1. La capacità di prendere decisioni
2. La capacità di risolvere i problemi
3. La gestione delle emozioni e dello stress
4. La capacità di avere relazioni interpersonali
5. La comunicazione efficace
6. Il pensiero creativo
7. Il pensiero critico
8. L'autoconsapevolezza

In modo particolare il processo, inteso come attività attraverso incontri individuali e/o di gruppo, mira a sviluppare nei ragazzi una adattabilità di strategie che permetta loro di creare una serie personale di abilità che permettano di fronteggiare adeguatamente le diverse situazioni che la vita prospetterà. Ciò ad impedire soprattutto l'attuazione e lo sviluppo di condotte antisalutari attraverso un percorso di consapevolezza delle proprie potenzialità.

Il counseling scolastico è quindi un cammino che può mettere a disposizione degli adolescenti un'esperienza di autoconsapevolezza e ciò funziona per due fattori fondamentali: a) perché, per quanto "ribelli" per antonomasia nei confronti del mondo adulto da cui cercano di prendere le distanze, volti come sono alla ricerca di una propria identità, gli adolescenti hanno bisogno di fidarsi degli adulti e lo fanno appena ne hanno l'opportunità; b) perché in un servizio di bassa soglia come quello dello sportello di ascolto, sono loro a cercare l'occasione di un incontro e quando nel colloquio trovano un adulto che dedica loro tempo e interesse in maniera empatica ed autentica, senza pretesa di consigli e di probe risposte, questo funziona!

Gli adolescenti hanno bisogno d'essere ascoltati senza preconcetti, nonché riconosciuti nel loro valore. Quando questo avviene, più facilmente superano le loro crisi esistenziali, di maturazione e di crescita personale. Ecco perché è importante che lo sportello possa essere anche uno spazio di crescita per insegnanti e genitori, sempre in una visione di prevenzione. Per dare loro possibilità di confronto, aiuto e sostegno per svolgere al meglio e con maggior impegno il compito di "educatori presenti e attenti" verso i ragazzi. Per leggere nei "segnali" di un certo comportamento l'insorgere di una crisi.

In genere per gli adolescenti la crisi viene concepita come un evento negativo, da superare possibilmente al più presto o da cancellare. Evento esistenziale "sfortunato", determinato da un infausto volere del destino, che mette il soggetto nella condizione di essere dominato da una sensazione di incapacità e di impotenza tale che può tradursi o in un ritiro dal mondo³⁹ o in comportamenti a rischio incentrati su un bisogno di verifica del proprio valore.

Per l'adolescente, e non solo, la situazione di crisi è avvertita come disagio intollerabile e non come il momento di un'opportunità evolutiva. Quindi è solo l'incontro con chi può proporre un diverso punto di vista, che consideri la situazione di crisi come opportunità per imparare qualcosa di nuovo e di utile, che può dare nuove occasioni all'adolescente per operare scelte vantaggiose per il suo cammino.

“Quando subentra la crisi spesso si tende a provare angoscia e sgomento, si tende a recedere e a perdersi nell'idea del fallimento e della recriminazione; ma la crisi non è soltanto qualcosa di negativo. Spesso

³⁹ In Giappone assistiamo ad un fenomeno definito "hikikomori" che è comparabile al ritiro sociale esibito dagli individui che soffrono disturbi pervasivi dello sviluppo

con la crisi è arrivato il momento [...] di ri-definirci, di ri-posizionarci in termini esistenziali, di intraprendere nuove strade; forse è il momento di diventare autonomi, liberi, è arrivato il momento di nascere.”

(F. Nanetti, 2007)

Quindi l'incontro tra l'istituzione scuola e il counseling è un'ottima occasione per aiutare gli adolescenti a comprendere il senso del proprio processo evolutivo come ricerca del proprio Sé attraverso la scoperta di tutta quella *“strumentazione necessaria alla navigazione e ritrovare così la fiducia in se stessi di poter lasciare la spiaggia e ricominciare da soli a solcare le avventurose onde della vita”*⁴⁰.

In cosa consiste un counseling scolastico

Come già riportato nei capitoli precedenti un counseling scolastico offre uno spazio “protetto” di espressione in cui gli adolescenti possono accedere portando le loro fatiche tipiche di questa fase evolutiva, manifestando quindi il bisogno di essere accompagnati in questo momento particolare della loro vita.

Parliamo di difficoltà che riguardano un rendimento scolastico deludente, conflitti generazionali con i propri genitori o problematicità nella relazione fra pari.

Partendo da questa premessa, la finalità del colloquio di counseling consiste nell'aiutare l'adolescente a prendere consapevolezza del suo modo di stare nelle relazioni con i genitori, con i pari e a scuola (cosa faccio e come lo faccio), ad avere una maggiore chiarezza delle sue emozioni e soprattutto a riconoscere e sostenere le sue risorse, affinché le “soluzioni buone” al suo stare al “mondo” siano una sua conquista. Dovrebbe essere lui a dare e trovare le risposte più adeguate per la sua vita. Si sa molto bene quanto è poco utile rivolgersi ad un adolescente, in quanto adulti, pretendendo di dirgli cosa è meglio per lui. Gli adolescenti non amano sentirsi dire cosa devono o non devono fare, ma apprezzano invece chi, in qualità di adulto *capace*⁴¹, offre loro uno spazio di “vero ascolto”, non giudicante, che sa incontrare il

⁴⁰ M. Di Pasquale (Tesi corso in counseling), Counseling per adolescenti: dalla separazione alla fiducia, www.academylight.org, Pesaro, 2011

⁴¹ Quando si parla di rapporto fra adolescenti e adulti, c'è bisogno di restituire il posto a ciascuno. Gli adolescenti devono poter stare al loro posto: il posto che è il loro e non quello che fu il nostro quando noi eravamo adolescenti, perché spesso si tratta di una memoria manomessa. Ma anche l'adulto ha bisogno di stare nel suo ruolo di adulto, che è quello di essere adulto «capace». Capace è ciò che è atto a contenere molte cose o persone: qualcosa di ampio, largo, spazioso. Un adulto così sa fare spazio a tutte le cose che vive, comprese le difficoltà, i problemi e le crisi, e le riesce a tenere insieme. Quindi, non un adulto perfetto o spaccato dentro ma che sa stare al suo posto. Un adulto capace è un adulto che ci crede e basta. (tratto da “Noi adulti, nello sguardo degli adolescenti” di Giovanni Cappello <http://www.isfo.it/files/File/Studi%203D/Cappello05.pdf>)

loro linguaggio, in grado di mettersi sulla lunghezza d'onda dei loro desideri e bisogni.

E a questo punto entra in gioco un altro aspetto importante e problematico del counseling scolastico e cioè il coinvolgimento attivo dei genitori. Le casistiche sono:

- genitori che approdano allo sportello perché non sanno “più che pesci pigliare” rispetto ai propri figli e che individuano il problema nel figlio che quindi dovrebbe farsi carico di un cambiamento. Questi genitori si aspettano una sorta di intervento magico da parte del counselor che sappia coinvolgere il ragazzo/a senza richiedere loro una disponibilità a mettersi in gioco;
- genitori che difficilmente sono disponibili a incontrarsi con il counselor e quando pur ci provano, nella maggior parte dei casi è la madre, piuttosto che il padre, ad essere disposta a confrontarsi;
- genitori che richiedono di confrontarsi loro stessi, singolarmente o in coppia, con il counselor con la possibilità futura di un coinvolgimento del proprio figlio/a.

Inconfutabilmente il ruolo di genitore oggi risulta più articolato per una serie di circostanze sociali e culturali. Un ruolo alla ricerca di risposte sempre nuove e sempre diverse in un contesto di vita dinamico: famiglie in cui entrambi i genitori lavorano con ritmi sempre più frenetici, famiglie con eventi di cambiamento interno (separazioni, monogenitorialità, riagggregazioni familiari con figli che provengono da entrambi i partner, ecc...), perdita della rete familiare allargata per spostamenti e trasferimenti lavorativi. Tutte situazioni che, diversamente da quanto poteva accadere nel passato, non garantiscono sempre una presenza educativa costante e forme di tutela e accudimento adeguate al bisogno dei ragazzi e che spesso vengono demandate all'istituzione scolastica. Istituzione scolastica che negli ultimi anni, parliamo naturalmente di quella italiana, ha visto un impoverimento di risorse (formazione, finanziamenti per attività extra, riduzione di servizi, riduzione del personale scolastico, ecc..) a fronte di un sovraccarico di problematiche da gestire che esulano dalla sola didattica (gestione di classi sempre più numerose, competenze di tipo relazionale non più adatte a gestire i cambiamenti culturali e generazionali della popolazione scolastica, spazi e strumenti inadeguati per attività diversificate, e altro ancora).

Prendiamo infine in considerazione la componente degli insegnanti. Perché dovrebbero accedere ad uno sportello di counseling scolastico? Di certo la percezione che si ha attraversando i corridoi di un istituto scolastico e in particolar modo di una scuola professionale per meccanici ed operatori elettrici come quella in cui opero, è che fare l'insegnante oggi significa confrontarsi

quotidianamente con la complessità⁴², con la richiesta di risposte immediate, nella solitudine della propria classe.

Soprattutto fare l'insegnante oggi implica un notevole impegno emotivo in quanto *“la scuola è una comunità educante, non un normale luogo di lavoro”*.⁴³ Implica un coinvolgimento emotivo che a lungo andare diventa difficile da riconoscere e gestire. Implica livelli di stress e di aspettative spesso insostenibili.

Tutto ciò è principalmente la conseguenza della formazione che, nel passato e in parte ancora oggi in Italia, molti insegnanti hanno avuto prima di diventare professionisti della scuola. Un preparare ad insegnare che esulava dalla gestione della dimensione emotiva, incentrata soprattutto sui saperi e sulla trasmissione di essi alla popolazione scolastica intesa nelle sue diverse sfaccettature⁴⁴.

L'insegnamento oggi, l'insegnare ad insegnare, richiede una buona competenza della dimensione emotiva, propria e degli alunni. Quando questa viene a mancare, nascono difficoltà di tipo esistenziale, professionale e umane che necessitano un supporto adeguato all'interno della struttura scolastica.

*“Sono soprattutto le nostre emozioni, infatti, che quotidianamente vengono chiamate in causa nel rapporto con i ragazzi e dal modo in cui le sappiamo riconoscere e gestire dipende in gran parte il nostro benessere di insegnanti. Occorre uno sguardo "altro", che venga da fuori per leggere questo groviglio di affetti, che spesso ci causa disagio o addirittura sofferenza, bloccando la nostra azione di adulti educatori. Poterne parlare con una persona che mi ha ascoltato e “rispecchiato”, mi ha permesso di vedere il mio essere insegnante come un ‘oggetto’ da poter sottoporre a osservazione, liberandolo dal carico eccessivo delle emozioni soggettive (ansie, frustrazioni, echi di vissuti personali...) per poterlo guardare alla giusta distanza e ‘riaggiustarlo’.”*⁴⁵

Il counseling scolastico quindi si propone di favorire una possibilità di riflessione e una diversa prospettiva dalla quale osservare i bisogni e i problemi per poter riconoscere le proprie risorse finora sconosciute sia in qualità di insegnante, sia di genitore e studente. Tutto ciò può iniziare con l'aiuto di un professionista che appunto orienta e favorisce questo sguardo diverso rimettendo in moto energie

⁴² come dice Edgar Morin (2000) "nei sistemi complessi l'imprevedibilità e il paradosso sono sempre presenti ed alcune cose rimarranno sconosciute"

⁴³ dall'articolo di Rosalba Miceli pubblicato il 1 agosto 2014 su *Tuttoscienze* del quotidiano *La Stampa*, *“Un questionario online sul fenomeno burn-out negli insegnanti”*

⁴⁴ Howard Gardner considera priva di fondamento la vecchia concezione di intelligenza come un fattore unitario misurabile tramite il Quoziente d'intelligenza (Q.I.), sostituendola con una definizione più dinamica, articolata in sottofattori differenziati in almeno dieci tipologie di "intelligenza", ognuna deputata a differenti settori dell'attività umana

⁴⁵ tratto dal blog di Demetrio Conte <https://sites.google.com/site/milanocounselor/home>

nuove per ripartire e affrontare la quotidianità in maniera buona per sé e gli altri. Certamente intraprendere questo percorso richiede coraggio e un tempo da dedicare a sé, un riguardo verso se stessi che consiste in un intervallo, una pausa dalla propria quotidianità e un luogo dove poter parlare con qualcuno delle proprie difficoltà. Quel *qualcuno* disponibile ad ascoltarti, a dare spazio alla tua storia, a infonderti fiducia, a riconoscere le tue potenzialità e farti venire la voglia di provare a cambiare. Riuscire a fare questo passo è già di per sé una conquista, un risultato, e, come mi disse una volta una mamma, “*sa che ripensandoci, ho trovato che potrei fare*”

Questo è il colloquio di counseling in generale e questo è ciò che provo a fare all'interno della scuola presso lo sportello in cui opero.

La nascita dello sportello e obiettivi del progetto

Lo sportello d'Ascolto da me proposto nasce in parallelo alla mia esperienza professionale all'Istituto d'Istruzione Superiore “Galileo Ferraris” di Settimo Torinese; scuola pubblica che raccoglie un'utenza di ragazzi provenienti da molti comuni della cintura di Torino e del territorio canavesano (Gassino T.se, Volpiano, Leini, San Benigno, Bosconero, ecc...). Un utenza per certi versi problematica, in quanto accoglie ragazzi che accedono a questo percorso di studio dopo una o più bocciature o provenienti dalla scuola di formazione professionale per accedere ad un titolo di studio. Il pregiudizio, per molti versi purtroppo confermato e che possiamo far rientrare nella cosiddetta categoria della “profezia che si auto avvera”, parte dal presupposto che questi ragazzi “vengono invitati” a questo tipo di scuola in quanto carenti di una formazione precedente e non come vera e possibile creazione di un progetto di vita professionale. Tutto ciò produce fenomeni consistenti di abbandono scolastico, per ripetuti insuccessi (dicasi pluri-bocciature), difficoltà di gestione delle classi spesso formate da ragazzi con età molto diverse fra loro e casi di situazioni problematiche, sia di tipo relazionale, comportamentale, sia di tipo socio economico familiare difficile.

L'aver sperimentato in prima persona, per quattro anni, in qualità di assistente tecnico, la relazione e l'approccio con questi ragazzi, e il bisogno/desiderio di sperimentarmi in un'attività di tirocinio, per la mia formazione “IN Counseling”, mi ha portato ad ideare e organizzare la gestione di uno sportello d'ascolto scolastico.

Un'altra questione mi era evidente, e cioè che di fronte al disagio manifestato dai propri allievi, anche i docenti più competenti nella propria materia di insegnamento, al di là delle personali doti di intuito ed empatia, erano spesso sprovvisti di modelli

di lettura delle relazioni interpersonali e intergruppi caratterizzanti l'età propria dell'adolescenza, nonostante ne percepissero l'importanza e l'urgenza.

Da parte degli insegnanti, le ricadute tipiche di questa percezione di incapacità, di questa difficoltà di produrre nel proprio lavoro un risultato di efficacia e miglioramento nell'apprendimento dei ragazzi, sono la demotivazione e il disinvestimento affettivo nei confronti del proprio ruolo ed in quello dei propri allievi, lasciati così soli nei problemi legati all'esperienza scolastica e ad altri ambiti della vita, quali quello familiare, sentimentale o quello legato al gruppo dei pari.

La comunicazione dei docenti deve quindi essere necessariamente accompagnata da una buona padronanza degli aspetti affettivi ed emotivi impliciti nella relazione adulto-adolescente, così da poter guidare l'allievo nella realizzazione di sé e nel cambiare la percezione affettiva della scuola stessa, riscoprendo il rapporto con lo studio e le sue fatiche quale importante alleato dei propri progetti di vita⁴⁶.

A seguire la copia del progetto presentato.

Premessa

Tensioni ed incomprensioni, dispiaceri e conflitti, anche se piccoli, turbano l'equilibrio e la serenità dei nostri ragazzi e talvolta compromettono il loro rendimento scolastico e il loro "star bene" all'interno dei gruppi sociali in cui sono inseriti.

*La nostra scuola, consapevole di quanto sia delicata questa fase della crescita, ha deciso di avvicinarsi ulteriormente alla realtà dei ragazzi riservando loro un **spazio di ascolto** con la **finalità di** favorire il superamento delle ansie e delle difficoltà presenti in questa fascia d'età.*

Gli studenti potranno accedere allo sportello d'ascolto e dialogo su richiesta e per appuntamento.

Obiettivi

- *Offrire ai ragazzi figure di adulti sensibili ai loro problemi e capaci di guidarli*
- *Fornire spazi (luoghi, tempi e modi) di ascolto, di dialogo interpersonale*
- *Imparare ad affrontare con metodo un problema*
- *Sviluppare le capacità di dialogo e di relazione*
- *Favorire la collaborazione e l'indirizzamento presso altre agenzie educative presenti nel territorio*

⁴⁶ dal sito web di Simona Stella, <https://counselingmilano.wordpress.com/counselingscolastico/>

A chi è rivolta l'attività

A tutti gli alunni della scuola, e in particolare:

- A chi vive una situazione di disagio
- A chi deve compiere una scelta e vuole superare le sue indecisioni
- A chi ha difficoltà di relazione con compagni o adulti
- A chi vive conflittualità che non riesce ad esprimere
- A chi vuole confrontarsi con un altro punto di vista

Lo sportello d'ascolto e dialogo sarà condotto dal dott. Edoardo Chianura (Esperto nei processi educativi in adolescenza e Giudice onorario presso la Corte d'Appello di Torino sezione minori e famiglia).

Modalità di contatto con l'operatore

Cassetta della posta

In ogni sede dell'istituto sarà predisposta una cassetta della posta (pubblicizzata con un depliant informativo rivolto anche ai genitori dei ragazzi) dove il ragazzo depositerà la sua richiesta di contatto con l'operatore dello spazio di ascolto. Potrà servire anche per l'esplicitazione di bisogni individuali o di gruppo. La cassetta sarà chiusa e consultabile solo dall'operatore dello sportello.

Gli eventuali fascicoli e/o elenchi dei partecipanti allo sportello pedagogico saranno tenuti sotto chiave in apposito armadietto sotto responsabilità dell'operatore interno.

Il Consiglio o il coordinatore di classe potrà svolgere il ruolo di filtro tra operatore e studente. Dovrà motivare, qualora lo ritenga necessario, il ragazzo ad un colloquio con l'operatore.

Svolgimento dell'incontro:

- l'operatore contatta l'insegnante per verificare che nell'ora stabilita non siano programmate attività prioritarie, oppure lo studente potrà accedere dopo l'orario di lezione.

Giornata prevista per gli incontri:

Giovedì ore 10.00 – 14.00 (si valuterà in corso d'opera se allungare l'orario e/o prevedere un'ulteriore giornata)

Il rapporto tra operatore e ragazzo deve basarsi sulla fiducia reciproca; l'operatore comunicherà al ragazzo gli eventuali interventi che vuole attivare con l'istituzione scolastica e ottenere da lui il consenso. È a discrezione dell'operatore portare il problema alla conoscenza del Consiglio di Classe. Se l'operatore ritiene di dover informare il Consiglio può:

- segnalare in modo generico la presenza di una situazione di disagio
- può presentare una relazione dettagliata del problema

Genitori

Anche i genitori a richiesta potranno avvalersi dello spazio d'ascolto sia a domanda individuale o per piccoli gruppi in prospettiva di aprire uno sportello presso la Biblioteca civica "Archimede" di Settimo Torinese per un giorno alla settimana in orario pomeridiano.

Formazione per i docenti

L'operatore nell'ottica di fornire un servizio di counseling scolastico, nella forma di incontri di gruppo, si rivolge ai docenti, proponendo momenti di condivisione, finalizzati a fornire maggiori competenze relazionali per potenziare le loro capacità di ascolto e di relazione, con le quali diventare protagonisti attivi della propria crescita personale e professionale.

Dopo 5 mesi dall'avvio dello Sportello d'Ascolto, e sul finire dell'anno scolastico 2013/2014, ho riassunto in questa relazione alcuni aspetti emersi dal lavoro svolto.

Inizio riportando alcuni dati quantitativi rispetto ai partecipanti, la suddivisione tra IPSIA e IPC (i due percorsi di formazione scolastica in cui è suddiviso il nostro Istituto anche come sedi fisiche) e l'attività svolta con le classi e i genitori.

Intanto è bene mettere subito in chiaro che l'attivazione dello sportello ha richiesto un tempo preliminare per una seppur minima attività di pubblicizzazione e per spiegare con incontri formali (a tutta la classe, in Consiglio dei Docenti e in Consiglio d'Istituto in cui sono coinvolti anche i genitori) e informali (nei momenti liberi, negli incontri casuali come il semplice incontro in corridoio o al bar della scuola con docenti e ragazzi), il tipo di attività che ci si proponeva di svolgere.

Per quanto riguarda il servizio svolto presso la Biblioteca civica, la pubblicità dello sportello d'ascolto e dialogo è stata attuata attraverso comunicati stampa sul sito web del Comune della Città di Settimo Torinese e della Fondazione ECM (Esperienze di Cultura Metropolitana) e circolari diramate dal servizio giovani con depliant e bigliettini inseriti all'interno della biblioteca.

La considerazione iniziale, per dare il via a questo tipo di servizio, partiva dalla consapevolezza che in una scuola come la nostra, dove si riscontra una certa disomogeneità nelle classi per preparazione, motivazione ed età dei ragazzi, ci si ritrova spesso con gruppi di allievi con caratteristiche diverse e quindi con possibili conflittualità tra gli stessi e il corpo docenti.

Questa situazione crea inevitabilmente tensioni, incomprensioni e dispiaceri, anche se piccoli, che turbano l'equilibrio e la serenità dei nostri ragazzi e talvolta

compromettono il loro rendimento scolastico e il loro “**star bene**” all’interno dei gruppi sociali in cui sono inseriti. Se poi assommiamo a tutto ciò le difficoltà tipiche del periodo adolescenziale, quei compiti evolutivi che ogni ragazza/o si trova a dover fronteggiare per divenire un adulto capace e competente, ci si rende conto della complessità da affrontare.

Quindi la competenza nell’analisi e nella comprensione dei problemi degli studenti e delle classi richiede professionalità e spazi adeguati a cui la scuola può adempiere attraverso una indicazione e un sostegno di tutti quei ragazzi che per comportamenti e andamento scolastico possono trovarsi in una situazione di difficoltà personale, familiare e scolastica, quello che comunemente possiamo definire un “accorgersi che qualcosa non va” e che quindi rimandi alla possibilità di un primo approccio, fino eventualmente ad attuare e fare fronte alle situazioni personali più disagiate e allarmanti con figure professionali e strutture ad hoc.

Purtroppo ancora oggi nella scuola italiana l’apertura di spazi d’ascolto sono demandati a personale interno motivato, ma non necessariamente formato, che si attiva per occuparsi dei problemi personali e scolastici dei propri studenti, diversamente da quanto avviene nelle scuole anglosassoni che fin dagli inizi del ‘900 offrono colloqui d’aiuto per gli studenti attraverso attività di counseling istituzionalizzate. Una relazione d’aiuto basata sul dialogo che può essere individuale e/o di gruppo, volta ad esaminare i problemi e le decisioni da prendere relativamente alla vita scolastica o ad altri aspetti più privati e personali. Una attività, quella del counseling, che richiede quindi una figura professionale con competenze che non siano necessariamente diagnostiche e/o terapeutiche, ma principalmente di relazione e comunicazione (pertanto non escludendo professionalità della psicologia e della psichiatria in quanto tali, ma prevedendo eventualmente un invio presso tali figure professionali quando si riscontri una necessità meglio risolvibile in ambito clinico).

Il counseling, attraverso uno sportello d’ascolto, può essere offerto sia individualmente, al singolo studente, docente o genitore, sia al gruppo, la classe, il consiglio di classe, i genitori dei ragazzi (in coppia o a gruppo quale campo più ampio e integrato del sistema scuola). Uno spazio e un’opportunità per costruire relazioni *intra* e *infra* le singole componenti scolastiche, (non dimentichiamo che tra il personale scolastico rientrano, anche, figure importanti quali i collaboratori scolastici e il personale amministrativo e tecnico, che attraverso il loro ruolo sganciato dalla valutazione didattica potrebbero, adeguatamente formati, rappresentare forme di approccio “più facili” per i ragazzi e per i genitori, diventando portavoce di problematiche da affrontare).

La nostra scuola e il suo gruppo dirigente, consapevole di quanto sia delicata questa fase della crescita dei ragazzi per tutte le componenti citate, ha deciso perciò di avvicinarsi ulteriormente alla realtà dei ragazzi riservando loro, da Gennaio a

Maggio 2014, in via sperimentale, un **spazio di ascolto** che ha coinvolto oltre alle ragazze e ai ragazzi anche alcune classi e coppie di genitori.

A scopo semplicemente statistico del lavoro svolto si riporta (pag.48) il prospetto degli incontri attuati e le ore che sono state messe a disposizione.

E' stato un primo passo che ha avuto da parte dei ragazzi, degli insegnanti e dei genitori un buon coinvolgimento. Pertanto si spera di poter riprendere il servizio con l'inizio del prossimo anno scolastico⁴⁷

- coinvolgendo più attivamente le classi, il Collegio Docenti e i genitori dei ragazzi del primo anno, attraverso momenti di presentazione mirati alla maggior pubblicità,
- aumentando la disponibilità al fine di permettere l'afflusso dei ragazzi e dei docenti durante l'orario scolastico,
- predisponendo uno spazio adeguato che permetta incontri in totale privacy e riservatezza all'interno delle due sedi scolastiche,
- richiedendo esternamente uno spazio pomeridiano per i genitori, come è stato attuato quest'anno attraverso l'utilizzo di uno spazio all'interno delle biblioteca "Archimede" concessoci dalla municipalità di Settimo Torinese.

Chiudo questa relazione riportando alcuni dati immediatamente riscontrabili nello schema riportato in allegato e alcune mie considerazioni sulla modalità attuata per favorire eventuali interventi futuri:

- a) innanzitutto si può notare come il servizio non sia stato frequentato esclusivamente, rispetto alla popolazione studentesca, da una componente di genere o di percorso scolastico Infatti si può notare che non c'è una significativa prevalenza femminile rispetto a quella maschile (9 le studentesse e 8 gli studenti), né una differenziazione dettata dal tipo di percorso scolastico (10 studenti dell'IPC rispetto a 7 studenti dell'IPSIA). Ciò a dimostrazione che il bisogno di uno spazio di ascolto travalica sia considerazioni di genere sia di tipologia di percorso di studio;
- b) interessante è stato il modo scelto per avvicinare i genitori allo sportello: in parte grazie alla circolare che è stata diffusa a tutte le famiglie, in parte grazie all'intervento degli insegnanti che hanno messo in atto un invito quando percepivano le difficoltà dei genitori rispetto al percorso di vita scolastica e non del proprio ragazzo;

⁴⁷ a tutt'oggi, secondo anno scolastico di attività, lo sportello prosegue, con il coinvolgimento dei servizi educativi della città di Settimo Torinese, allargato a tutte le componenti delle scuole del territorio

- c) per ciò che riguarda l'intervento sulle due classi, la domanda e la richiesta di un'attività è stata sempre condivisa tra gli studenti e i docenti interessati e credo di poter tranquillamente ammettere che è stata gradita, pur con le diverse sfaccettature, da tutte e due le componenti. Nel caso di una delle due classi, proprio per il tipo di intervento che si è attuato, è stato utile l'aiuto di una mia collega, esterna alla scuola, che ha condiviso l'esperienza con me in qualità di osservatrice e con cui successivamente ho avuto la possibilità di riflettere sulle ricadute immediate e delle future attività da proporre;
- d) aggiungo che la risonanza di questa pur breve e ridotta esperienza è andata oltre il nostro stesso istituto in quanto sia genitori sia ragazzi provenienti da altre scuole si sono affacciati al nostro servizio, grazie allo spazio messo a disposizione dalla municipalità presso la biblioteca "Archimede", quantomeno per chiedere "cosa si faceva lì" e successivamente dispiacendosi di non poter usufruire di detto servizio⁴⁸.

Naturalmente ringrazio il Dirigente Scolastico Ugo Tinuzzo e i docenti con cui ho collaborato per la disponibilità e la fiducia dimostratami. Li ringrazio in particolare per tutti quei momenti proficui di condivisione sulle loro problematiche e/o i loro successi quotidiani, vissuti all'interno delle loro classi.

⁴⁸ questo è anche ciò che ha permesso l'allargamento dell'esperienza di sportello con i servizi educativi del Comune di Settimo Torinese e le altre scuole del territorio.

Colloqui con studenti					Colloqui Genitori				Interventi sulle classi		
Nome e Cognome	Sesso	classe	IPC/IPSIA	n° colloqui	Cognome ragazzo/a	classe	IPC/IPSIA	n° colloqui	classe	IPC/IPSIA	n° incontri
	M	4B	IPC	3		5B	IPSIA	4	2B	IPC	5
	M	5B	IPSIA	3		3T	IPSIA	4	1A	IPC	4
	M	3T	IPSIA	4			IPSIA	4			
	M		IPSIA	3		1C	IPC	4	9 incontri per un tot di 18 ore		
	F	3B	IPC	4		5T	IPSIA	4			
	F	3B	IPC	3							
	F	3B	IPC	4	20 colloqui per un totale di 24 ore						
	F		IPC	2							
	F	1A	IPC	3							
	F	2C	IPC	4							
	M	4G	IPSIA	3							
	M	4G	IPSIA	4							
	M	4G	IPSIA	2							
	F	2A	IPC	4							
	M	5T	IPSIA	1							
	F	2B	IPC	2							
F	2B	IPC	4								
				53 colloqui per un totale di 58 ore							
Ore di sportello messe a disposizione											
Ore di sportello IPC 42 h			Ore di sportello IPSIA 24 h			Ore di sportello Biblioteca Archimede 36 h					

L'esperienza personale come counselor a scuola

All'inizio, come ogni volta che mi trovo ad affrontare una nuova avventura, sono preso da emozioni ed eccitazioni che mi portano ad agire d'istinto e la voglia del momento è di raggiungere nel più breve tempo possibile un risultato, che nel caso specifico è stato quello di mettere in piedi questo progetto di sportello d'ascolto.

Quello che disponevo come esperienza era l'attività svolta negli anni precedenti, sia sul versante ludico-artistico dei vari laboratori condotti nelle scuole e nei soggiorni estivi, sia (poi e attualmente) nel rapporto diretto con i ragazzi a scuola, nei laboratori propriamente didattici. Quello che riesco a ricordare è sempre stata una mia attenzione, nei confronti dei bambini e dei ragazzi, che esulava il semplice raggiungimento di un risultato, ma principalmente riguardava un bisogno di relazione, che mettesse in risalto lo star bene nell'esperienza che portavo avanti, per me e per il gruppo di partecipanti, e solo poi, una volta acquisito questo piano relazionale, mettesse maggiore attenzione sul prodotto quale "oggetto" del soddisfacimento finale per tutti. Era un bisogno che però mancava ancora di una vera consapevolezza, di strumenti e capacità di analisi su ciò che accadeva e che agiva in quanto spinta inconsapevole, che ora definirei "benevola e sostenente". Quindi, spesso, quando mi ritrovavo in situazioni che percepivo "non buone per me", la voglia era la fuga in quanto non sapevo allora dove stava l'inghippo di questo mio malessere.

Ricordo quando in un laboratorio ludico-drammatico con bambini della prima elementare, mi sono ritrovato in una situazione di "empasse" (ora la definisco così, allora semplicemente di fastidio e quindi di malessere per ciò che stava accadendo). In pratica mi ero ripromesso con questo gruppo di bambini, che comprendeva anche alcuni componenti con difficoltà motorie e/o cognitive, dopo tutta una serie di incontri sul gioco drammatico, di preparare una piccola drammatizzazione con tanto di parti e sceneggiatura da me "calati" sui vari componenti del gruppo. Non funzionava! I bambini erano irrequieti, non rispondevano come io avrei voluto; e in me si manifestava un senso di impotenza e di arrabbiatura che trattenevo a stento. Finché mi arresi, interruppi il tutto e seduti a terra (anche il ragazzino sulla sedia a rotelle da me preso fra le mie braccia) formammo un cerchio. A questo punto chiesi loro quale parte, quale personaggio avrebbero voluto interpretare, anche inventato di sana pianta e una volta fatta la scelta ci mettemmo insieme a creare la storia dando la possibilità a tutti, scena dopo scena, di dire la propria idea, di aiutare, di progredire. Venne fuori una storia, devo ammetterlo, molto particolare, dove ognuno, io compreso, ci aveva messo del suo. Indubbiamente fu molto faticoso. Il mio compito fu quello di orientare la loro fervida creatività, ma ne valse la pena e tutto fu poi più facile ed anche il prodotto finale molto apprezzato dai genitori e dagli insegnanti. Fu

una bella esperienza e tutt'ora, per me, è un ricordo vivido, come se fosse recente. Un ricordo che ora, alla fine del mio percorso di formazione professionale per diventare counselor, assume ancora più valore e senso, arricchendo quello che è la mia vita oggi.

Ciò che mi ha spinto ad avventurarmi sulla strada dello sportello scolastico è stata la mia partecipazione ad un convegno sul counseling scolastico. Mi incuriosì in quanto rispondeva a molti dei quesiti che mi ero posto stando a contatto con i ragazzi della scuola in cui ero approdato da appena un anno. Fu un seminario ricco perché non si parlò solo di questioni teoriche attinenti la relazione con gli adolescenti, gli insegnanti e i genitori, ma diede la possibilità di avere informazioni pratiche su come erano stati progettati questi sportelli, come ci si era mossi anche da un punto di vista organizzativo, e il tipo di relazione tra il formale e l'informale che permetteva di far conoscere a tutta la scuola il servizio e in che cosa esso si caratterizzava.

Per cui quando fu ora di mettere in pratica, cioè di mettermi alla prova attraverso un tirocinio pratico, mi fu tutto facile, ma non per questo poco impegnativo.

Ricordo i primi approcci con i ragazzi, l'attenzione alle parole con cui comunicavo, le attività che proponevo, il mio stare sempre attento alla respirazione ... tutto molto tecnico e molto poco rilassato. Ricordo anche la soddisfazione quando poi un ragazzo, una ragazza, un genitore, alla fine del colloquio, usciva sollevato, magari con tanti "crucci" per la testa, ma sollevato in quanto aveva preso coraggio e iniziato a condividere con me quello che per lui fino a quel momento si presentava come una difficoltà insormontabile. L'averla condivisa era già un inizio.

Ricordo un ragazzo, uno dei primi, il quale mi parlava della sua mania di perfezione e di quanto ciò gli impedisse di godere della musica che faceva in qualità di contrabbassista nel gruppo in cui suonava. Non riusciva a stare nella condizione di poter sbagliare e quindi non suonava. Gli proposi l'esercizio della "sedia vuota" e gli chiesi di parlare alla sua mania di perfezione. Tornò la volta successiva con il volto raggianti, era riuscito a suonare con il gruppo ben consapevole che alcuni brani e passaggi erano ancora da migliorare (secondo lui), ed era stato "elogiato" dagli altri componenti. Lo ritrovo ogni tanto in giro per la città col suo contrabbasso quasi sempre al seguito, attorniato da amici e con ogni tanto una ragazza per mano (non so se sempre la stessa) e questo mi dà forza ulteriore per continuare su questa strada.

Da allora di ragazzi e ragazze allo sportello ne ho visti un certo numero e ultimamente anche molti genitori, addirittura una nonna. Quelli che trovo ancora abbastanza refrattari sono gli insegnanti che, un po' come i genitori, mi "abbordano" per lo più per parlarmi e mettersi d'accordo su attività che riguardano le difficoltà dei propri alunni/ragazzi, raramente evidenziando le proprie, tolta una di loro, che poi ha iniziato un proprio percorso individuale di counseling.

Conclusioni

Eccomi alle conclusioni di questa dissertazione che conclude anche un periodo della mia vita personale e professionale. Sto diventando counselor, o quantomeno tale già mi sento, pur con tutti i timori e le attenzioni che iniziare questa professione comporta. E' stato un percorso ricco che come scrivevo sul blog della scuola in questi giorni, rileggendo la pagina in cui Domenico Nigro tempo fa presentava il suo progetto di scuola InCounseling, si è evoluto in un'idea chiara, o *figura*, di ciò che voglio gestalticamente *aggredire* proponendomi come futuro counselor.

‘Ricordo cosa avevo provato la prima volta. Era stato un bello stimolo, un'eccitazione come direbbe Perls, per iniziare il mio percorso di counselor. Un percorso che ripensandoci bene era inizialmente centrato su di me, quindi un percorso di crescita. Ma ora è come se uno spazio nuovo si fosse aperto. Uno spazio allargato, che comprende il resto: gli altri, l'ambiente, il *mondo*. E la responsabilità che tutto ciò comporta. Ora mi è più chiaro cosa significa per me fare counseling, o quantomeno provarci, e mi piace, mi sostiene!’

“La nostra è un'esistenza che, per reggersi e svilupparsi, ha bisogno non solo che ognuno di noi si faccia carico della propria vita, ma anche di quella degli altri e dell'intero ambiente naturale che la rende possibile; diversamente, la vita scomparirà!”⁴⁹

⁴⁹ vedi: Sito web Scuola IN Counseling Torino “Lo Specchio Magico”,
<http://www.scuolacounselingtorino.it/counseling/missione-in-counseling/#comment-18268>

APPENDICE

I contenuti di questa appendice sono volti a spiegare e approfondire l'importanza, per i professionisti del counseling e non solo, della costituzione di un'associazione nazionale professionale che si prenda cura dell'evoluzione, della definizione, della tutela della professione stessa, nonché di chiunque ne usufruisca. Ed è per questo che il tentativo sarà quello di approfondire, seppur in maniera sintetica e schematica, gli elementi fondanti dell'associazione a cui la scuola da me frequentata e i trainer afferenti fanno parte.

Gli elementi fondanti dell'Assocounseling

Innanzitutto cos'è l'Assocounseling: è un'associazione professionale di categoria costituita unicamente da counselor professionisti: un'associazione quindi composta e diretta da counselor che si rivolge ad altri counselor.

Come qualsiasi altra associazione è espressamente prevista e disciplinata all'art. 18 Cost.⁵⁰ e rientra tra le supposte libertà collettive, cioè quelle libertà che presuppongono l'aggregazione di più soggetti, accomunati da un fine e volto alla sua realizzazione.

Precisamente, come si può leggere dalla prima pagina del sito web⁵¹, è un'associazione professionale di categoria che ai sensi della Legge 14 gennaio 2013, n. 4 si pone l'attuazione di tre funzioni sostanziali:

1. la tutela dei consumatori attraverso strumenti di garanzia e trasparenza del mercato dei servizi professionali;
2. il rilascio ai propri iscritti di un *attestato di qualità e di qualificazione professionale dei servizi* che, ai sensi dell'art. 4 della legge su citata, consente l'iscrizione all'Associazione e di conseguenza al Registro Italiano dei Counselor riconoscendo quindi nell'iscritto capacità e competenza al fine dello svolgimento della propria professione;
3. l'erogazione a tutti gli iscritti di un'attività di servizi gratuiti di tipo legale, fiscale, previdenziale e pubblicitaria (attività erogate direttamente dall'associazione o da professionisti convenzionati con la stessa), utili allo svolgimento della professione stessa .

⁵⁰ I cittadini hanno diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione, per fini che non sono vietati ai singoli dalla legge penale.

⁵¹ <http://www.assocounseling.it/>

Al fine di ottenere questi obiettivi Assocounseling si è dotata di alcuni atti formali nel pieno rispetto delle “Disposizioni in materia di professioni non organizzate” (Legge 14 gennaio 2013, n. 4), la “Direttiva Comunitaria sulle qualifiche professionali” (36/2005/CEE), la “Direttiva Comunitaria sui servizi” (123/2006/CEE), il “Recepimento italiano della Direttiva qualifiche” (D. Lgs. 206/2007), il “Codice in materia di protezione dei dati personali” (D. Lgs. 196/2003), il “Codice del consumo” (D. Lgs. 206/2005), il “Codice di Etica e Deontologia della European Association for Counselling (EAC)”.

Ma prima di addentrarci nel merito degli atti formali (Atto costitutivo, Statuto, Regolamento, Codice etico e deontologico), crediamo sia importante provare a rispondere ad una domanda cardine del processo che ha portato alla nascita di Assocounseling: “Perché un’associazione professionale di counselor?”

Perché un’associazione professionale di counselor?

Innanzitutto è bene precisare che il fenomeno della spontanea organizzazione di più persone in gruppi o collettività per il raggiungimento di uno scopo comune è un fenomeno antico, quasi primordiale⁵², seppur solo da pochi decenni si sta rivalutando il suo ruolo sociale. Per questo, i padri costituenti prima e l'ordinamento giuridico italiano poi, hanno espressamente riconosciuto nell'associazione una delle forme aggregative, tutelandone la libertà costitutiva e le forme di attività.

Tra gli elementi strutturali di un’associazione quello teleologico⁵³ è fondante. E’ attraverso di esso, o meglio nel cosiddetto Documento Programmatico, che possiamo ricavare lo scopo comune dell’esistenza e nascita di un’associazione (non lucrativo, cooperativo od altro), nonché la definizione delle attività di tutti i partecipanti. È questo l’elemento indispensabile che costituisce la ragione essenziale del sorgere dell’associazione, il legame che unisce le varie attività dei singoli per il suo raggiungimento.

Quindi, la risposta all’ interrogativo posto inizialmente la troviamo nel documento programmatico⁵⁴ di Assocounseling, al cui interno troviamo tracciate le linee guida dell’associazione, in un momento storico in cui i counselor, per mancanza di un disegno professionale condiviso tra le varie associazioni presenti sul territorio nazionale, l’incertezza normativa e il non sempre facile rapporto con le professioni limitrofe (in *primis* la psicologia professionale e i relativi Ordini territoriali degli

⁵² pensiamo alle forme associative italiane del periodo storico dei comuni che prevedevano una suddivisione in base alle arti e ai mestieri, come forme di associazione volte a regolare sia i rapporti tra gli associati e il mondo esterno

⁵³ che riguarda il fine, la finalità

⁵⁴ sempre rintracciabile sul sito di Assocounseling/documento_programmatico.asp

psicologi), intravedono nella creazione di Assocounseling, che si proponeva di raccogliere sotto lo stesso “cappello” counselor di formazione di diverso approccio, la possibilità di meglio sostenere la definizione e lo sviluppo di un nuovo “status” professionale, più chiaro, più ricco, meglio organizzato, più sicuro.

Quindi, con la nascita di Assocounseling, i fondatori si sono dati come compiti⁵⁵ prioritari:

- I. L’attenzione alle e la presenza nelle fasi politiche e regolamentative riguardanti i progetti di riforma delle professioni intellettuali, sia italiani, sia europei, che oggi possiamo dire in pieno sviluppo grazie alla legge già citata sulle **“Disposizioni in materia di professioni non organizzate”** e di **conseguenza alle diverse** riflessioni rispetto al futuro professionale della categoria.
- II. **L’impegno a definire gli aspetti riguardanti** la formazione, il rispetto della deontologia, l’aggiornamento permanente e tutti quei procedimenti atti a garantire la più elevata qualità delle prestazioni professionali. Assumendo in qualità di associazione professionale di categoria sia la funzione di certificatori delle competenze dei counselor sia la possibilità di fornire servizi di consulenza professionale ai propri soci.
- III. Il riconoscimento nelle molteplicità dei modelli di intervento di counseling di una ricchezza da valorizzare attraverso la strutturazione di sistemi di accreditamento tesi a garantire, da una parte, la valorizzazione di un patrimonio da non disperdere, grazie al coinvolgimento attivo degli istituti di formazione, dall’altra, tesi a fornire alla clientela prestazioni professionali di elevato livello.
- IV. Aprire canali di comunicazione con la società civile, con le associazioni culturali e di categoria di counseling, con le associazioni dei consumatori, con gli enti pubblici e con le istituzioni, al fine di trasmettere in maniera trasparente ed adeguata la professionalità che l’intervento di counseling può apportare all’interno delle comunità, delle scuole, degli ospedali, delle aziende e – più in generale – del privato sociale. Diffondendo in questo modo la cultura del counseling professionale, al fine di favorirne la conoscenza e l’utilizzo.

Oramai è possibile affermare che Assocounseling ha acquisito nel panorama del counseling nazionale ed internazionale un riconoscimento che la vede coinvolta in luoghi, processi e presenza dei propri aderenti volti a definire ed attivare in tutte le modalità possibili la figura del counselor sia in Italia sia a livello internazionale e questo grazie alla volontà, alla determinazione e ad una visione prospettica sempre aperta verso il futuro del gruppo dirigente, che ha finora guidato l’associazione.

⁵⁵ I compiti qui riportati sono stati estrapolati dal documento programmatico di Assocounseling

L'Atto Costitutivo e Lo Statuto

Se costituire un'Associazione è piuttosto semplice, molto più complesso è decidere quale Associazione costituire e, successivamente, come gestirla e realizzare le sue finalità.

Pertanto ora ci inoltriamo attraverso quegli atti formali che qualsiasi associazione (dall'associazione non riconosciuta o definita semplice a quella riconosciuta e cioè con personalità giuridica) ha l'obbligo di formulare al fine di definire appunto gli obiettivi, le attività che ne permetteranno il loro perseguimento, i vincoli e le opportunità derivanti dalla forma associativa, la formalizzazione e l'organizzazione del gruppo.

I due atti in questione sono l'Atto Costitutivo e lo Statuto.

L'**Atto Costitutivo** rappresenta di per sé il documento che attesta la creazione e l'esistenza dell'associazione e, nel caso di Assocounseling, specificatamente all'art.3, definisce l'attività che il gruppo si prefigge di svolgere. Nel caso di Assocounseling tutto ruota intorno all'attività professionale del counseling: dalla sua definizione, agli standard formativi dei singoli counselor, agli iter ed organi per il conseguimento dell'**attestato di qualità e di qualificazione professionale e conseguente iscrizione dei soci**; dalla tutela dei professionisti associati, alla costituzione di un registro nazionale dei professionisti accreditati; dalla definizione dell'obbligo per i soci di procedere all'aggiornamento permanente nonché agli idonei strumenti di verifica, al sistema di vigilanza e sanzioni sull'osservanza del codice di deontologia; da tutto ciò che riguarda le possibilità di dialogo e di confronto con enti e associazioni operanti nel settore del counseling, italiani e internazionali, alla costituzione di un servizio documentario, predisponendo pubblicazioni editoriali proprie, volto a favorire l'approfondimento riguardo le tematiche e la diffusione del counseling professionale, fino alla realizzazione di manifestazioni, convegni, congressi, dibattiti.

Come si accennava nel capitolo precedente, uno dei compiti riportati nell'Atto Costitutivo riguarda la promozione del counseling e la capacità di tutelare in ogni sede gli interessi generali della professione di counselor, sia in trattative di carattere contrattuale-sindacale, sia come rappresentante di categoria a livello nazionale e internazionale.

Un tutto tondo per riuscire a raggiungere quella specificità e riconoscimento di una nuova professione, quantomeno per il panorama nazionale, dalle forti potenzialità sociali e culturali in tutto ciò che riguarda l'ambito della relazione di aiuto e sviluppo del benessere.

Infine, negli art. 4, 5 e 6, troviamo in maniera sintetica le norme base per il funzionamento e l'organizzazione iniziale dell'associazione che ritroveremo nello Statuto.

Lo **Statuto** a sua volta rappresenta un documento redatto dagli aderenti nel quale vengono esplicitate le regole stabili e fondamentali dell'organizzazione stessa ed esprime la cosiddetta "volontà contrattuale" delle parti.

Ogni Statuto di Associazione ha innanzitutto l'obbligo di rispettare i criteri di democraticità, vale a dire tutti i soci sono uguali, hanno gli stessi diritti e possono essere eletti alle cariche elettive e sostanzialmente vanno elencati gli *scopi*, i *requisiti necessari per l'iscrizione* e gli *organi* dell'Associazione (codificati nella loro durata e i loro distinti compiti).

Per quanto riguarda lo Statuto di Assocounseling⁵⁶, strutturalmente esso consta di 26 articoli. Nei primi due troviamo quelli che possiamo definire i dati di riconoscimento dell'associazione e cioè la denominazione (che comprende non solo il nome che l'associazione si dà, ma anche il tipo di associazione - *una libera associazione senza scopo di lucro, apolitica e apartitica, di carattere nazionale tra counselor professionisti* - e il luogo fisico di residenza della sede).

All'articolo tre ritroviamo gli scopi che l'associazione si prefigge di raggiungere e che ricalcano quelli già sintetizzati precedentemente nell'atto costitutivo.

Nell'articolo quattro viene definita la durata dell'associazione che nel caso dell'Assocounseling si prefigge illimitata, volta a svolgere una funzione di garanzia per la professionalità e di rispetto della deontologia di chi esercita la specifica professione di counselor.

Nei successivi articoli (esattamente dal quinto al decimo) ritroviamo quella parte che statuisce le forme di sostentamento e di ingresso all'interno dell'associazione. Infatti troviamo all'articolo quinto le modalità di gestione del patrimonio, in ingresso e in uscita, che riguardano l'esercizio e il funzionamento dell'associazione. Mentre agli articoli dal 6 al 9 regolamentano i requisiti per l'ingresso, la tipologia di qualifica (distinguendo i soci dell'associazione in *Professional Counselor*, *Professional Advanced Counselor*, *Supervisor Counselor* e *Trainer Counselor*) e i doveri dei soci all'interno dell'associazione, con anche le norme che prevedono l'eventuale perdita della qualifica di socio.

Dall'articolo dieci inizia l'elencazione e definizione dei compiti dei vari organi che sono il cuore pulsante dell'attività dell'associazione stessa. Si comincia con

⁵⁶ Si fa presente, come riportato sullo stesso sito, che l'**attuale Statuto è in fase di modificazione così come richiesto dal Ministero dello Sviluppo Economico (MISE) al fine di una maggiore aderenza a quanto previsto dalla L. 4/2013. Le modifiche saranno effettuate nel corso dell'Assemblea Straordinaria dei soci che si terrà a Milano nell'aprile 2015.**

l'Assemblea Nazionale, a cui partecipano con diritto tutti i soci iscritti all'associazione, che svolge il compito di approvare il bilancio consuntivo e preventivo nonché di votare l'eventuale rinnovo delle cariche sociali. A questi compiti si aggiungono per via ordinaria anche quelli relativi alla fissazione delle quote di iscrizione annuali e ad ogni altro argomento non riconducibile alla competenza dell'Assemblea Nazionale straordinaria; in via straordinaria le modifiche statutarie, l'incorporazione, fusione o scissione dell'associazione con altre strutture associative analoghe e l'eventuale scioglimento dell'associazione, con nomina dei liquidatori e destinazione del patrimonio sociale.

Si prosegue con il Consiglio di Presidenza Nazionale composto da un numero di membri non inferiore a 5 e non superiore a 7, che elegge al proprio interno le figure del Presidente, del Vicepresidente, del Tesoriere e del Segretario Generale e tutti i restanti articoli che regolano le competenze e il loro funzionamento.

E' utile anche accennare a due organismi molto importanti in un'associazione dalla rilevanza nazionale e soprattutto dal numero attuale di soci iscritti: il ***Collegio Nazionale dei Revisori dei Conti e il Collegio Nazionale dei Probiviri***. **Due organi che svolgono, il primo, funzione di controllo sui bilanci**, formulando in apposite relazioni le proprie osservazioni e conclusioni **e, il secondo, incarico di prendere decisioni in tutte quelle controversie che potranno sorgere fra i soci o fra questi e l'associazione o i suoi organi secondo quanto previsto dai regolamenti⁵⁷ interni.**

Un articolo importante all'interno dello Statuto è certamente quello riguardante la presenza di un *Comitato Scientifico*, organo consultivo del Consiglio di Presidenza Nazionale, che ha compito centrale quello di promuovere, attraverso le idee e le attività dei propri membri, ricerche, studi, convegni e seminari al fine di valorizzare le iniziative dell'associazione e la stessa professionalità del counselor.

Infine gli ultimi articoli riguardano aspetti della vita dei soci e dell'associazione rispetto a violazioni delle regole di deontologia professionale e delle disposizioni del presente Statuto, a incompatibilità relativamente all'impossibilità di essere soci di altre associazioni direttamente o indirettamente concorrenti di Assocounseling, alle cause e modalità di un eventuale scioglimento dell'associazione stessa e alle sue disposizioni fiscali.

⁵⁷ per ciò che attiene i regolamenti di Assocounseling vedi <http://www.assocounseling.it/download/default.asp?cat=REG>

Il Codice deontologico

Prima di addentrarci negli articoli propri del Codice Deontologico adottato da Assocounseling ci sembra utile prendere spunto da un articolo pubblicato sullo stesso sito dell'associazione a cura di Douglas Gattini: ***Perché conviene allo Stato riconoscere le libere associazioni professionali.***⁵⁸

In pratica l'autore ci ricorda come, fino all'adozione della Legge n° 4 del 2013 (Disposizioni in materia di professioni non organizzate), in Italia prevalesse un'idea per la quale una qualsiasi attività cosiddetta professionale, per essere esercitata, dovesse essere riconosciuta e/o autorizzata dallo Stato, con la conseguenza che tutto ciò che in qualche modo non era riconosciuto e autorizzato dallo Stato diventava sinonimo di attività non legale ed illecita.

Quindi, nonostante il successo di molti professionisti, in Italia si era assistito nel tempo, anche grazie al contrasto corporativo di alcune, altre, organizzazioni professionali, all'impossibilità, sino alla proclamazione della legge citata, di qualsiasi acquisizione di un'identità professionale certa, pur costruita in anni di esperienza di lavoro e di associazionismo. Senza contare l'ingiustizia subita da seri professionisti *“da parte di persone scorrette e sedicenti operatori del loro stesso settore, non iscritti ad associazione alcuna, e che, in mancanza di una regolamentazione e senza un'adeguata preparazione, si sono potuti improvvisare professionisti del mestiere, creando seri danni sia all'immagine degli operatori qualificati, sia all'utenza e alle stesse associazioni professionali”*.

Finalmente il riconoscimento delle associazioni professionali, uniche a garantire l'attività dei professionisti, grazie all'enorme lavoro di studio e di organizzazione collettiva che queste hanno elaborato nei vari decenni, permette oggi all'utenza di poter individuare e riconoscere professionisti seri, competenti, con un'alta formazione professionale, sia iniziale che in itinere, e rispettosi di un codice etico e deontologico.

Ancora una precisazione è comunque dovuta rispetto alla disquisizione intorno alla differenza tra cosiddetta etica professionale e codice deontologico, perché spesso si rapporta l'una all'altro.

Un codice deontologico professionale in genere è causato, è prescritto, ed è, come nel caso dell'Assocounseling, definito da singoli professionisti, in vista di un esercizio “coscienzioso” della professione, rispettoso cioè dei diritti degli utenti/clienti.

⁵⁸<http://www.assocounseling.it/approfondimenti/articolo.asp?cod=438&cat=APPRO&titlepage=Articoli>

L'etica professionale va al di là di un semplice codice, riguardando l'individuazione, la definizione ed il rispetto di quei comportamenti in grado di produrre benessere e/o, comunque e sempre, qualcosa di buono per i singoli e per la collettività.

In altre parole, la nostra etica professionale di counselor ci spinge a rispettare precise responsabilità personali, verso noi stessi e verso gli altri in genere, non solo per ciò che attiene l'attività professionale in sé e per sé.

La deontologia professionale di conseguenza si incarna in modo strutturale nella professione, diventando l'espressione dell'autonomia e libertà, nonché dei vincoli, del professionista durante lo svolgimento della sua attività lavorativa. Difatti, come recita lo stesso Codice Deontologico dell'Assocounseling all'art. 2 del *CAPO I – OGGETTO ED AMBITO DI APPLICAZIONE*, “l'inosservanza del presente codice comporterà l'applicazione delle sanzioni previste [...] adeguate alla gravità degli atti o delle omissioni commesse” fino alla possibile cancellazione dall'associazione.

Il Codice deontologico dell'Assocounseling si compone strutturalmente in tre parti:

- 1) una *premessa* che, da una parte, presenta il codice deontologico in quanto *atto* volto a esplicitare l'insieme delle norme e dei principi di condotta che tutti i soci, al momento dell'iscrizione, riconoscono e si impegnano di osservare nello svolgimento del proprio operare professionale; dall'altra, ribadisce che norme e principi di condotta sono espressione di quanto già disposto nello Statuto di Assocounseling rispetto alla definizione della professione di counselor;
- 2) i *principi generali* suddivisi in quattro punti che ribadiscono l'adesione da parte del counselor iscritto:
 - a. ad osservare il codice nell'esercizio della professione con l'impegno a tutelare in tutti i modi possibili i diritti fondamentali di ogni futuro cliente “nel rispetto della singola soggettività”;
 - b. la considerazione delle proprie competenze professionali nonché l'ambito e i confini di propria competenza così come prescritto nei *Regolamenti Interni* dell'associazione che qualificano sia l'iter formativo iniziale come pure il successivo e costante aggiornamento e supervisione;
 - c. la responsabilità professionale del proprio operato nell'incontro con il cliente attraverso l'esplicitazione “del proprio ruolo professionale, le proprie competenze e la propria metodologia”;
 - d. infine riconoscendo come fondamentali i principi dell'onestà, trasparenza, coerenza, rispetto dei diritti della persona e della sua dignità facendone il fondamento del suo operato;
- 3) il codice deontologico vero e proprio suddiviso in 6 *capi* che delimitano il *modus operandi* e le prassi di rapporto che implicano l'operare del counselor.

Il primo *capo* denominato, *Oggetto e ambito di applicazione*, ribadisce, così come citato nei due articoli in cui è costituito, l'“obbligatorietà delle norme deontologiche” da parte di tutti gli iscritti, così come pure il rispetto delle leggi vigenti dello Stato in cui si trovano ad operare, e la responsabilità susseguente, nel caso di inosservanza delle regole, delle sanzioni applicabili in base al procedimento disciplinare così come previsto dai *Regolamenti Interni*.

Nel secondo *capo*, *Doveri dell'iscritto ad Assocounseling*, attraverso cinque articoli, oltre a confermare le modalità di svolgimento dell'opera professionale del counselor secondo decoro, dignità, libertà, autonomia, competenza professionale, aggiornamento costante e rispetto dei limiti della propria competenza, si puntualizza che

- I. il “counselor **non deve** ingenerare aspettative infondate nel proprio cliente, **non deve** utilizzare indebitamente la fiducia del rapporto professionale per conseguire ingiusti vantaggi e **non deve** approfittare dell'eventuale influenza che può avere sul proprio cliente;
- II. basilare è il “rispetto della libertà e della dignità della persona, rispettando il diritto alla riservatezza, all'autodeterminazione ed all'autonomia del proprio cliente”, nonché l'opposizione a qualsiasi discriminazione e l'impegno in senso ecologico al rispetto dell'ambiente e del regno vegetale e animale.

Al *capo* tre, riguardante *I rapporti con il cliente*, troviamo la parte più corposa del Codice Deontologico di Assocounseling che possiamo suddividere in due sottocapi: tutto ciò che riguarda la prestazione professionale tra counselor e cliente e ciò che attiene al segreto professionale e alla riservatezza.

Nell'incontro con il cliente è bene innanzitutto rispettare la sua “libertà di scelta” del professionista a lui più gradito pur nella consapevolezza del counselor, anche in fase ormai avviata della prestazione stessa, della eventuale necessità di indirizzare il proprio cliente presso altre consulenze professionali, individuando i limiti del proprio intervento professionale. Inoltre è bene, sin dal primo incontro, sia comunicare “il compenso per la propria prestazione, che non può essere subordinato al risultato della prestazione stessa”, sia fornire “le informazioni necessarie affinché il consenso alla prestazione sia effettivamente informato, libero e consapevole⁵⁹. Nel caso di

⁵⁹ Si tratta del cosiddetto **consenso informato**: una forma di autorizzazione del cliente a ricevere nel caso specifico un trattamento di counseling previa la necessaria informazione. In sostanza il cliente ha il diritto/dovere di conoscere tutte le informazioni disponibili potendo chiedere tutto ciò che non è chiaro e avere così la possibilità di scegliere, promuovendo l'autonomia, o libertà di scelta, se sottoporsi o meno a tale trattamento. In assenza di tale consenso l'attività stessa costituisce reato.

prestazione professionale confronti di minori, tale consenso “dovrà essere rilasciato da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o da chi ne fa le veci”⁶⁰.

Nei rapporti con il cliente è richiesto espressamente al counselor di sottrarsi ad ogni commistione tra ruolo professionale e vita privata evitando di svolgere la propria attività nei confronti di coloro che per qualsiasi natura hanno avuto in passato o ancora intrattengo con lui relazioni. Ciò costituisce grave mancanza.

Una volta intrapresa la prestazione di counseling con il cliente, il counselor è tenuto alla riservatezza di tutto ciò che riguarda dati personali del cliente e di terzi con cui sia venuto in contatto. L'eventuale documentazione prodotta (comprese riprese e/o registrazioni audiovisive e/o comunicazioni all'interno di convegni scientifici e di attività didattiche o comunque di qualsiasi tipo di ricerca⁶¹), dovrà essere autorizzata dal cliente e conservata nel rispetto della normativa vigente⁶².

Inerente alla riservatezza, c'è l'obbligo da parte del counselor di attenersi all'osservanza del segreto professionale, cioè l'obbligo di non rivelare quanto appreso nel rapporto fiduciario proprio dell'attività di counseling. Tale obbligo, oltre ad essere esplicitamente sancito nel codice deontologico dell'associazione, ha un fondamento sia etico, cioè legato al rispetto della persona, sia giuridico in quanto sancito dall'art. 622 del c.p. dalla Legge 675/96⁶³ (Tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali). Pertanto, in tutte quelle attività di counseling che coinvolgono più persone contemporaneamente, è importante che il counselor richieda un formale impegno da parte di tutti i partecipanti al rispetto della riservatezza.

Anche nei confronti dei minori si richiede la stessa attenzione, considerandolo soggetto degno a tutti gli effetti di una propria riservatezza anche nei confronti di chi esercita la responsabilità genitoriale. Naturalmente con le dovute cautele quando ciò può comportare un rischio per il minore, ma sempre con l'accortezza di informarlo preventivamente. Infatti come è espressamente riportato all'art.15 comma 3, “ *Il counselor che nell'esercizio della sua professione venga a conoscenza di qualsiasi forma di sfruttamento e/o violenza su un minore da parte di terzi, anche con questi consenziente, nell'interesse prevalente del minore, assumendosene la responsabilità di fronte alla legge, valuterà la possibilità di violare il segreto professionale,*

⁶⁰ Nel caso di minori è opportuno avere informazioni di eventuali situazioni conflittuali fra genitori o ancor meglio della situazione giuridica del minore.

⁶¹ In tali condizioni è importante evitare qualsiasi riferimento che possa portare al riconoscimento del cliente

⁶² Il **codice in materia di protezione dei dati personali** è un [decreto legislativo](#) della [Repubblica Italiana](#) emanato il 30 giugno 2003, al n. 196 e noto comunemente anche come «Testo unico sulla privacy»

⁶³ <http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/28335>

segnalando la situazione a chi esercita la responsabilità genitoriale o, in caso di latitanza o di complicità della stessa, all’Autorità Giudiziaria competente.”

La deroga dal segreto professionale sarà possibile solo nei casi di una richiesta dell’Autorità Giudiziaria o per tutti i casi previsti dalla legge, e pertanto è buona norma mettere il cliente al corrente di tale obbligo. Ulteriormente la deroga al segreto professionale e alla rivelazione potrà avvenire solo con il consenso scritto del cliente.

Alla fine di ogni rapporto professionale, a richiesta del cliente o nel caso di invio ad altro professionista, il counselor sarà tenuto a fornire la documentazione in suo possesso.

Come sottolineato nell’ultimo articolo di questo *capo*, tutti i principi e le norme contenute nel Codice Deontologico si applicano anche in quelle modalità di prestazione che prevedono l’uso di strumenti a distanza: videoconferenza, posta elettronica, telefonia, ecc...

Infine il Codice deontologico di Assocounseling precisa le modalità di rapporto da una parte con i colleghi, ispirate al principio di rispetto, lealtà ed onestà, e dall’altra ai rapporti con la società e con i terzi, basati in questo caso alle condizioni che non compromettano la sua autonomia e libertà professionale e nella correttezza e completezza di informazioni riguardo alla propria formazione e competenza, con responsabilità rispetto ai propri interventi ed evitando comportamenti scorretti finalizzati al procacciamento della clientela.

Fisco, privacy e norme sul trattamento dei minori

Accenneremo ora ad alcuni aspetti che l’associazione cura attraverso un’assistenza continua e precisa volta a informare con tempestività di tutti quei cambiamenti in campo legislativo e fiscale onde facilitare la professione del counselor.

Partiamo da ciò che riguarda l’ambito fiscale. Innanzitutto da un punto di vista fiscale il counselor, svolgendo la libera professione, è considerato un lavoratore autonomo a tutti gli effetti. Quindi, in quanto libero professionista, è tenuto all’apertura della partita IVA avendo l’accortezza di specificare la specifica posizione di riferimento nella classificazione delle attività economiche⁶⁴ che riconosce appunto tra le diverse attività il “counselling”.

E’ bene però precisare, soprattutto ai clienti, che i colloqui di counseling non sono né detraibili né deducibili dalla dichiarazione dei redditi, neppure quando vengono

⁶⁴ Classificazione delle attività ATECO, posizione IVA di riferimento 88.99.00
<http://www3.istat.it/strumenti/definizioni/ateco/ateco.html?versione=2007.3&codice=Q-88.99.00>

indicati dal proprio medico curante, in quanto non riconosciuti dell'Agenzia delle Entrate, almeno finora, tra quelle attività per cui è prevista una qualche forma di agevolazione fiscale. Naturalmente, quando l'attività di counseling è fornita all'interno di strutture socio-assistenziali o è prestata da uno psicologo o da un medico, in questo caso è l'ente o il singolo professionista a rilasciare fatturazione che potrà essere dedotta in base alle agevolazioni correnti.

Per tutto ciò che attiene gli adempimenti gestionali (la tenuta dei registri, la loro vidimazione, etc.) e tributari (dichiarazione annuale, chiusura trimestrale, etc.), nonché fatturazioni varie, spese, ect. è sempre bene poter contare su un consulente fiscale e a questo proposito l'associazione AssoCounseling mette a disposizione dei suoi iscritti sia informazioni fiscali inerenti la professione, sia la possibilità di usufruire di una consulenza fiscale specialistica attraverso società convenzionate con un tariffario agevolato.

Altro punto importante nello svolgimento della professione di counselor, già peraltro rilevato nel Codice deontologico dell'Assocounseling, è la conoscenza del Codice della Privacy (D.Lgs. 196/2003) il quale disporrebbe che i trattamenti di cui all'art. 37 devono essere notificati preventivamente al Garante previo versamento della somma di 150,00 euro per diritti⁶⁵. A Tale proposito l'associazione, grazie all'individuazione della deliberazione n° 1 del 30/04/2004 in cui il Garante mette in chiaro che ad essere « obbligati alla notificazione [sono] coloro che gestiscono le centrali rischi e che trattano i dati sensibili per le attività di marketing, ricerche di mercato e sondaggi di opinione, ect.», ha fatto in modo di predisporre di un facsimile ad uso dei suoi iscritti sia per quanto attiene la protezione dei dati personali o consenso al trattamento dei dati a seguito della lettura dell'informativa, sia per quanto attiene al consenso informato in caso di incontri di counseling effettuati con i minori, che comunque non esonerano dall'ottenimento del consenso da parte dei genitori/tutori anche per ciò che riguarda il suddetto consenso al trattamento dei dati⁶⁶.

⁶⁵ <http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/488544>

⁶⁶ per un eventuale approfondimento si invita a prendere visione del "*Codice in materia di protezione dei dati personali*" presso il link <http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1311248>

La Legge 4/2013⁶⁷ per un sistema professionale moderno e competitivo

Per finire questa breve appendice alcune considerazioni sulla Legge n. 4 del gennaio 2013. Legge che, dopo anni di profonda spaccatura nel mondo delle professioni intellettuali in Italia⁶⁸, ha iniziato un percorso di regolamentazione e riconoscimento delle professioni non organizzate con ordini o collegi.

Questa legge getta infatti le basi per un sistema professionale moderno e competitivo, un sistema che sarà in grado di produrre ricchezza e occupazione, un sistema che dà dignità e status agli oltre 3 milioni di uomini e donne professionisti che hanno atteso per anni di veder tutelato il proprio lavoro⁶⁹.

In pratica, con l'entrata in vigore della legge 4/2013, si affida alle libere associazioni professionali, organizzazioni dal carattere privatistico ad adesione volontaria e senza alcun vincolo di rappresentanza esclusiva, il compito specifico di fare aumentare di valore le competenze dei professionisti ad esse iscritte attraverso due pratiche distinte:

- il rilascio di un'attestazione di qualificazione professionale e la richiesta di accertamento di una formazione continua del professionista nel rispetto di un codice deontologico;
- agevolando la scelta e la tutela del cittadino/utente attraverso la costituzione e l'attivazione di un registro associativo pubblico o “*sportello di riferimento per il cittadino consumatore, presso il quale i committenti delle prestazioni professionali possano rivolgersi in caso di contenzioso con i singoli professionisti, [...] nonché ottenere informazioni relative all'attività professionale in generale e agli standard qualitativi da esse richiesti agli iscritti*”⁷⁰.

Con questa legge le associazioni divengono a tutti gli effetti organismi di tutela e controllo dell'operato dei propri iscritti nei confronti dell'utenza, diventando fondamentale per le associazioni stesse puntare alla estensione di standard qualitativi

⁶⁷ per una lettura completa della legge si rimanda all'allegato 4

⁶⁸ da una parte organizzata in ordini e collegi professionali e dall'altra tutti quei professionisti che non godendo di uno status pubblico si erano organizzati in associazioni professionali.

⁶⁹ Tratto da “*Nuovi orizzonti professionali alla luce della Legge 4/2013*” di Tommaso Valleri (segretario generale Assocounseling) www.assocounseling.it/approfondimenti/articolo.asp?cod=965

⁷⁰ art.2 comma 4 della legge

sempre più elevati fra i propri associati e di *“utilità per il consumatore, secondo criteri di trasparenza, correttezza, veridicità.”*⁷¹

⁷¹ art. 4 comma 1 della legge

Profilo formativo e professionale

Edoardo Chianura



Laureato in Scienze dell'educazione e Master in "Esperto nei processi educativi in adolescenza" presso l'Università di Torino.

Ho dedicato i miei primi anni di esperienza professionale nel campo dell'attività artistica (teatro, danza, musica ed espressione corporea).

Successivamente ho lavorato come formatore ed educatore presso i "Centri di esercitazione ai metodi dell'educazione attiva" (Cemea). Attualmente lavoro come tecnico informatico, presso alcune scuole superiori statali della provincia torinese e conduco lo sportello d'ascolto per adolescenti e genitori presso la biblioteca "Archimede" di Settimo Torinese, svolgendo, inoltre, la funzione di giudice onorario presso la Corte d'Appello di Torino nella sezione Minori e Famiglia.

Bibliografia

- Amenta G., *Gestire il disagio a scuola*, Ed. La Scuola, Brescia , 2004
- Amenta G., *Il counseling in educazione*, Ed. La Scuola, Brescia , 1999
- Bauman Z., *Vita liquida* , Ed. Laterza, Roma-Bari 2006
- Bertolani J. (a cura di), *Prospettiva counseling. Progetti operativi per l'innovazione dei servizi educativi, lo sviluppo professionale e la formazione*, Ed. QuiEdit, Verona, 2013
- Beisser A. R., *La teoria paradossale del cambiamento*, in Pio Scilligo (a cura di), *Gestalt e analisi transazionale – II*, Edizione LAS, Roma, 1983
- Binetti P., Bruni R., *Il counseling in una prospettiva multimodale*, Ed. Magi, Roma, 2003
- Clarkson P., *Gestalt counseling*, Ed. Sovera, Roma, 2012
- Corsini R., Wedding D., *Current psychotherapies*, Ed. Peacock, Itasca (USA), 1995
- Damasio A. R., *L'errore di Cartesio. Emozione, ragione e cervello umano*, Ed. Adelphi, Milano, 1995
- Damasio A. R., *L'errore di Cartesio. Emozione e coscienza*, Ed. Adelphi, Milano, 2000
- Di Fabio A., *Counseling dalla teoria all'applicazione*, Ed. Giunti, Milano, 1999
- Edelstein C., *Il counseling sistemico pluralista. Dalla teoria alla pratica*”, Ed. Erickson, Trento, 2007
- Fulcheri M., *Le attuali frontiere della psicologia clinica*, Ed. CSE, Torino, 2005
- Gardner H., *Formae mentis*, Ed. Feltrinelli, Milano, 2010

- Gardner H., *Educazione e sviluppo della mente. Intelligenze multiple e apprendimento*, Ed. Erickson, Trento, 2005
- Ginger S., Ginger A., *La Gestalt. Terapia del con-tatto emotivo*, Ed. Mediterranee, Roma, 1990
- Geldard K., Geldard D., *Il counseling agli adolescenti. Strategie e abilità*, Ed. Erickson, Trento, 2009
- Geldard K., Geldard D., *Parlami, ti ascolto: le abilità di counseling nella vita quotidiana*, Erikson, Trento, 2005
- Gillini G., Zattoni M., *Un'ipotesi di consulenza formativa*, Ed. Franco Angeli, Milano, 2000
- Jung C. G., *Analisi dei sogni. Seminario tenuto nel 1928-30*, Ed. Bollati Boringhieri, Torino, 2006
- Harris Thomas A., *Io sono OK, tu sei OK*, Ed. BUR, Milano, 2013
- Hegel F., *La fenomenologia dello spirito. Sistema della scienza*, Ed. Einaudi, Torino, 2008
- Heidegger M., *Essere e tempo*, Ed. Mondadori, Milano, 2011
- Kurt G., *L'organismo. Un approccio olistico alla biologia derivato dai dati patologici nell'uomo*, Ed. Fioriti, Roma, 2010
- Lancini M., *Ascolto a scuola. La consultazione con l'adolescente*, Ed. Franco Angeli, Milano, 2003
- Lazarus A., *The practice of multimodal therapy*, Ed. McGraw-Hill, New York (USA), 1981
- Lewin K., *Teoria dinamica della personalità*, Ed. Giunti, Milano, 2011
- Locke D. C. et al., *The Handbook of Counseling*, Ed. Thousand Oaks, Baker (USA), 2001
- Lowen A., *Bioenergetica*, ed. Feltrinelli, Milano, 2004
- Lowen A., *Il linguaggio del corpo*, Ed. Feltrinelli, Milano, 2003
- Lowen A., *La voce del corpo. Il ruolo del corpo in psicoterapia*, Ed. Astrolabio, Roma, 2009

- Maggiolini A., *Counseling a scuola*, Ed. Franco Angeli, Milano, 2002
- Maggiolini A., Pietropolli Charmet G., *Manuale di psicologia dell'adolescenza: compiti e conflitti*, Ed. Franco Angeli, Milano, 2004
- May R. (a cura di), *Psicologia Esistenziale*, Ed. Astrolabio, Roma, 1970
- May R., *L'arte del counseling. Il consiglio, la supervisione, la guida*, Ed. Astrolabio, Roma, 1991
- May R., *L'arte del counseling*, Ed. Astrolabio, Roma, 2009
- Morin E., *La testa ben fatta. Riforma dell'insegnamento e riforma del pensiero*, Ed. Cortina Raffaello, Milano, 2000
- Merleau-Ponty M., *Il visibile e l'invisibile*, Ed. Bompiani, Milano, 2007
- Mortari L., Bertolani J. (a cura di), *Counseling a scuola*, Ed. La Scuola, Brescia, 2014
- Mucchielli R., *Apprendere il counseling. Manuale pratico di autoformazione al colloquio d'aiuto*, Ed. Erikson, Trento, 1987
- Nanetti F., *Superare i momenti di crisi. Per una pedagogia del discernimento*, Ed. Pendragon, Bologna, 2007
- Naranjo C., *Teoria della tecnica Gestalt*, Ed. Melusina, Roma, 1989
- Naranjo C., *Atteggiamento e prassi della terapia Gestaltica*, Ed. Melusina, Roma, 1991
- Nigro D., *L'ABC delle competenze relazionali*, Ed. Pendragon, Bologna, 2012
- Perls F., *L'io, la fame, l'aggressività*, Ed. Franco Angeli, Milano, 2011
- Perls F., Hefferline R.H., Goodman P., *Teoria e pratica della Teoria della Gestalt. Vitalità e accrescimento della personalità umana*, Ed. Astrolabio, Roma, 1997
- Perls F., *La terapia gestaltica parola per parola*, Ed. Astrolabio, Roma, 1980
- Perls F., *L'approccio della Gestalt. Testimone oculare della terapia*, Ed. Astrolabio, Roma, 1977.

- Perls F., *Qui ed Ora. Psicoterapia autobiografica*, Ed. Sovera, Roma, 2011
- Polster E., Polster M., *Terapia della Gestalt integrata. Profili di teoria e pratica*, Ed. Giuffrè, Milano, 1986
- Polster E., *Ogni vita merita un romanzo*, Ed. Astrolabio, Roma, 1988
- Procacci S., *L'olismo nella scienza e nella filosofia. Breve storia di un termine*, Ed. Morlacchi, Perugia, 2012
- Rogers C. R., *Un modo di essere*, Ed. Giunti, Milano, 2012
- Rogers Carl R., *La terapia centrata sul cliente*, Ed. Giunti, Milano, 2013
- Seligman M., *The effectiveness of psychotherapy*, American Psychologist, n° 50 (12), pg. 965-974, 1995.
- Simeone D., *La consulenza educativa. Dimensione pedagogica della relazione d'aiuto*, Ed. Vita e Pensiero, Milano, 2002
- Simkin J., *Brevi lezioni di Gestalt*, Ed. Borla, Roma, 1978
- Spagnuolo Lobb M. , Amendt-Lyon N. (a cura di), *Il permesso di creare. L'arte della psicoterapia della Gestalt*, Ed. Franco Angeli, Milano, 2007
- Thompson C. L., Rudolph, L. B., *Counseling children*, Ed. Brooks, Cole (USA), 2000
- Zerbetto R., *La Gestalt. Terapia della consapevolezza* , Ed. Xenia, Milano, 1998

Legge 135 - 5 Giugno 1990

Piano degli interventi urgenti in materia di prevenzione e lotta all'AIDS

Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 132, 8 giugno 1990.

Articolo 1

Piano di interventi contro l'AIDS.

1. Allo scopo di contrastare la diffusione delle infezioni da HIV mediante le attività di prevenzione e di assicurare idonea assistenza alle persone affette da tali patologie, in particolare quando necessitano di ricovero ospedaliero, è autorizzata l'attuazione dei seguenti interventi, nell'ambito dell'apposito piano ministeriale predisposto dalla Commissione nazionale per la lotta contro l'AIDS:
 - a) interventi di carattere poliennale riguardanti la prevenzione, l'informazione, la ricerca, la sorveglianza epidemiologica ed il sostegno dell'attività del volontariato, attuati con le modalità previste dall'azione programmata del Piano sanitario nazionale riguardante la lotta all'AIDS, e nei limiti degli stanziamenti ivi previsti anche a carico del bilancio del Ministero della Sanità;
 - b) costruzione e ristrutturazione dei reparti di ricovero per malattie infettive, comprese le attrezzature e gli arredi, la realizzazione di spazi per attività di ospedale diurno e l'istituzione o il potenziamento dei laboratori di virologia, microbiologia e immunologia negli ospedali, nonché nelle cliniche ed istituti previsti dall'Art. 39 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, per un ammontare complessivo massimo di lire 2.100 miliardi, con priorità per le opere di ristrutturazione e con graduale realizzazione delle nuove costruzioni, secondo le indicazioni che periodicamente verranno date dalla Commissione nazionale per la lotta contro l'AIDS sentiti la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome e il Consiglio sanitario nazionale, in relazione alle previsioni epidemiologiche e alle conseguenti esigenze assistenziali;
 - c) assunzione di personale medico e infermieristico a completamento degli organici delle strutture di ricovero di malattie infettive e dei laboratori di cui alla lettera b), e del personale laureato non medico e tecnico occorrente per gli stessi laboratori negli ospedali, nonché nelle cliniche ed istituti di cui all'Art. 39 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, a graduale attuazione degli standard indicati dal decreto ministeriale 13 settembre 1988, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 225 del 24 settembre 1988, fino ad una spesa complessiva annua di lire 120 miliardi, a regime, e di lire 80 miliardi per l'anno 1990;
 - d) svolgimento di corsi di formazione e di aggiornamento professionale per il personale dei reparti di ricovero per malattie infettive e degli altri reparti che ricoverano ammalati di AIDS da tenersi fuori dall'orario di servizio, con obbligo di frequenza e con corresponsione di un assegno di studio dell'importo di lire 4 milioni lordi annui, fino ad una spesa annua complessiva di lire 35 miliardi;
 - e) potenziamento dei servizi di assistenza ai tossicodipendenti mediante la graduale assunzione di unità di personale sanitario e tecnico, da ripartire tra le regioni e le province autonome in proporzione alle rispettive esigenze, fino ad una spesa complessiva annua di lire 38 miliardi a regime e di lire 20 miliardi per l'anno 1990;
 - f) potenziamento dei servizi multizonali per le malattie a trasmissione sessuale mediante la graduale assunzione di unità di personale sanitario e tecnico, da ripartire tra le regioni e province autonome in proporzione alle rispettive esigenze, fino ad una spesa complessiva annua di lire 6 miliardi, a regime;
 - g) potenziamento dei ruoli del personale dell'Istituto superiore di sanità. Per far fronte alle esigenze di cui al presente articolo, ai fini del raggiungimento degli obiettivi di cui alla presente legge, le dotazioni organiche dei ruoli dell'Istituto superiore di sanità previste

dalla tabella B, quadro I lettere a) e b), quadro II lettere a) e b), quadro III lettera a) e quadro IV, annessa alla legge 7 agosto 1973, n. 519 e successive modificazioni, sono incrementate, a partire dal 1° gennaio 1991, rispettivamente di 4, 20, 5, 5, 5 e 20 unità. Al relativo onere, valutato in lire 2.018,5 milioni in ragione d'anno, si provvede mediante quota parte delle maggiori entrate di cui al successivo periodo. Le tariffe dei servizi a pagamento resi a terzi dall'Istituto superiore di sanità sono adeguate entro il 31 dicembre 1990, con la procedura di cui al comma terzo dell'Art. 3 della legge 7 agosto 1973, n. 519, in modo da assicurare un gettito in ragione d'anno non inferiore a lire 10.000 milioni.

Le unità di personale di cui ai quadri II, III e IV, portati in aumento, potranno essere reperite, in deroga alle vigenti disposizioni, mediante utilizzo delle graduatorie dei concorsi espletati nell'ultimo quinquennio.

2. Le unità sanitarie locali, sulla base di indirizzi regionali, promuovono la graduale attivazione di servizi per il trattamento a domicilio dei soggetti affetti da AIDS e patologie correlate, finalizzati a garantire idonea e qualificata assistenza nei casi in cui, superata la fase acuta della malattia, sia possibile la dimissione dall'ospedale e la prosecuzione delle occorrenti terapie presso il domicilio dei pazienti. Il trattamento a domicilio ha luogo mediante l'impiego, per il tempo necessario, del personale infermieristico del reparto ospedaliero da cui è disposta la dimissione che opererà a domicilio secondo le stesse norme previste per l'ambiente ospedaliero con la consulenza dei medici del reparto stesso, la partecipazione all'assistenza del medico di famiglia e la collaborazione, quando possibile, del volontariato e del personale infermieristico e tecnico dei servizi territoriali. Il trattamento a domicilio, entro il limite massimo di 2.100 posti da ripartire tra le regioni e le province autonome in proporzione alle rispettive esigenze ed entro il limite di spesa complessiva annua di lire 60 miliardi, a regime, e di lire 20 miliardi per il 1990, può essere attuato anche presso idonee residenze collettive o case alloggio, con il ricorso ad istituzioni di volontariato o ad organizzazioni assistenziali diverse all'uopo convenzionate o a personale infermieristico convenzionato che opererà secondo le indicazioni dei responsabili del reparto ospedaliero. Le modalità di convenzionamento sono definite da un apposito decreto ministeriale.
3. Gli spazi per l'attività di ospedale diurno, da realizzare secondo le previsioni del comma 1, lettera b), sono funzionalmente aggregati alle unità operative di degenza, nel rapporto di un posto di assistenza a ciclo diurno per ogni cinque posti di degenza ordinari, tra loro pienamente equivalenti agli effetti degli standard di personale. Con atto di indirizzo e coordinamento, da emanare ai sensi dell'Art. 5 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, sono stabiliti criteri uniformi per l'attivazione da parte delle unità sanitarie locali dei posti di assistenza a ciclo diurno negli ospedali, con particolare riguardo ai reparti di malattie infettive e alle specifiche esigenze di diagnosi e cura delle infezioni da HIV, nonché criteri uniformi per l'attivazione dei servizi di cui al comma 2 e sugli organici relativi.
4. Nelle singole regioni e province autonome, gli interventi di costruzione e ristrutturazione dei posti letto e quelli di adeguamento degli organici, entro le complessive previsioni quantitative stabilite al comma 1, lettere b) e c), possono essere realizzati anche in altri reparti che siano prevalentemente impegnati, secondo i piani regionali, nell'assistenza ai casi di AIDS, per oggettive e documentate condizioni epidemiologiche.
5. Al finanziamento degli interventi di cui al comma 1, lettera b), si provvede con operazioni di mutuo, con la BEI, con la Cassa depositi e prestiti e con gli istituti e aziende di credito all'uopo abilitati, secondo modalità e procedure da stabilirsi con decreto del Ministro del tesoro. I finanziamenti predetti sono iscritti in apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero della sanità. Alla relativa gestione si provvede con le modalità di cui al comma 1 dell'Art. 5 del decreto-legge 8 febbraio 1988, n. 27, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 aprile 1988, n. 109. All'onere di ammortamento dei mutui, valutato in ragione di lire 250 miliardi annui a decorrere dall'anno 1990, si fa fronte in relazione alla mancata utilizzazione della quota di lire 3.000 miliardi autorizzata per il 1988 dal comma 5 dell'Art. 20 della legge 11 marzo 1988, n. 67.

6. Al finanziamento degli interventi di cui al comma 1, lettere c), d) ed e), e al comma 2 si provvede con quote del fondo sanitario nazionale di parte corrente, che vengono vincolate allo scopo.
7. Il finanziamento degli interventi di cui al comma 1, lettera f), si fa fronte con gli stanziamenti di cui al capitolo 2547 dello stato di previsione del Ministero della sanità.

Articolo 2

Interventi in materia di costruzioni e ristrutturazioni.

1. In considerazione della eccezionale urgenza degli interventi in materia di strutture ospedaliere per malattie infettive, sulla base del fabbisogno di posti letto per l'anno 1992 indicato nel piano triennale della Commissione nazionale per la lotta contro l'AIDS in relazione all'andamento epidemiologico stimato di tale patologia, all'attuazione degli interventi necessari si provvede con le modalità di cui al presente articolo.
2. In relazione alle indicazioni tecniche della Commissione nazionale per la lotta contro l'AIDS, le regioni e le province autonome determinano e comunicano al Ministro della sanità, entro il termine perentorio di 30 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, la distribuzione e la localizzazione degli interventi di ristrutturazione edilizia e di edificazione di nuove strutture per malattie infettive. In caso di mancata osservanza del termine, decide sulla materia il Ministro della sanità, sentita in via di urgenza la Commissione nazionale per la lotta contro l'AIDS.
3. Il CIPE, su proposta del Ministro della sanità, sentito il Consiglio sanitario nazionale, approva entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge il programma degli interventi, suddiviso per regioni e province autonome e con l'indicazione delle localizzazioni e del dimensionamento delle strutture da realizzare. Con la stessa deliberazione il CIPE individua tra società con idonea qualificazione uno o più soggetti incaricati dell'espletamento, in concessione di servizi, dei compiti organizzativi afferenti all'esecuzione del programma. La deliberazione del CIPE è resa esecutiva con decreto del Ministro del bilancio e della programmazione economica, di concerto con il Ministro della sanità. La dichiarazione di pubblica utilità, indifferibilità ed urgenza è implicita per tutte le opere indicate nel decreto. La convenzione con il soggetto o i soggetti incaricati concessionari è stipulata dal Ministro della sanità sentito il Ministro dei lavori pubblici.
4. Il concessionario o i concessionari, anche mediante affidamento di incarichi professionali, provvedono:
al compimento di tutte le operazioni preliminari, ivi compresi gli studi geologici e le espropriazioni; alla redazione dei progetti; all'assistenza ed istruttoria relativa agli appalti; alla direzione dei lavori, alla contabilità e all'assistenza fino ai collaudi. Il concessionario o i concessionari rispondono, altresì, mediante la previsione di penalità contrattuali, di eventuali carenze progettuali, nonché del rispetto dei tempi convenuti per le opere da eseguire.
5. Il nucleo di valutazione di cui all'Art.20, comma 2, della legge 11 marzo 1988, n. 67, esprime sui singoli progetti il parere di conformità per quanto concerne gli aspetti tecnico-sanitari e di coerenza con il programma nazionale. Sui progetti predisposti dal concessionario o dai concessionari il parere del nucleo di valutazione si estende, altresì, alla congruità della soluzione, ai prezzi applicati, alle singole categorie di opere e ai tempi di realizzazione.
6. Alla esecuzione degli interventi si provvede mediante contratti di appalto, previa gara da espletarsi ai sensi dell'Art. 3 della legge 17 febbraio 1987, n. 80, tra imprese di costruzione, anche cooperative, consorzi o raggruppamenti temporanei di imprese, in possesso dei requisiti minimi di carattere economico-finanziario e tecnico-organizzativi ivi indicati. Per le opere di minore consistenza e comunque inferiori a 20 miliardi o nell'eventualità di opere da realizzare in sedi con lavori già in corso, si provvede utilizzando le più adeguate modalità previste dalla normativa vigente in materia di esecuzione delle opere pubbliche. I contratti di appalto devono globalmente riguardare il complesso delle opere e forniture necessarie per il funzionamento delle strutture di ricovero e dei laboratori, comprese le attrezzature e

gli arredi, nonché gli impianti e le attrezzature inerenti ai servizi di diagnostica per immagini ad elevata tecnologia, da realizzare, ove mancanti, nei centri ospedalieri di più alta qualificazione.

7. Delle commissioni giudicatrici delle gare di cui al comma 6 fanno parte un rappresentante del Ministro della sanità e un rappresentante del Ministro dei lavori pubblici. Il Ministro dei lavori pubblici, di concerto con il Ministro della sanità, nomina con propri decreti le commissioni di collaudo e assicura l'esercizio delle funzioni di alta sorveglianza.

Articolo 3 Conferenze regionali.

1. Per consentire l'immediata realizzazione degli interventi previsti dalla presente legge, il Ministro della sanità promuove, d'intesa con ciascuna regione, un'apposita conferenza alla quale partecipano i responsabili dei competenti uffici delle amministrazioni e degli enti statali, regionali e locali comunque tenuti ad assumere atti di intesa, autorizzazioni, approvazioni, concessioni e nulla osta previsti da leggi statali e regionali.
2. La conferenza acquisisce e valuta tutti gli elementi relativi alla compatibilità dei progetti con le esigenze ambientali, territoriali, paesaggistiche e culturali ed entro quindici giorni dalla convocazione si esprime su di essi nella seduta all'uopo convocata.
3. L'approvazione assunta all'unanimità sostituisce ad ogni effetto gli atti di intesa, i pareri, le autorizzazioni, le approvazioni, i nulla osta previsti dalle leggi statali e regionali. Ad essa si applicano le disposizioni di cui ai commi primo, quarto e quinto dell'Art. 1 della legge 3 gennaio 1978, n. 1 e successive modificazioni.
4. In assenza di unanimità e su motivata richiesta del Ministro della sanità, si provvede con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio medesimo. Tale decreto ha gli stessi effetti previsti dal comma 3.
5. Non sono comunque derogabili le norme della legge 13 settembre 1982, n. 646 e successive modificazioni, nonché i vincoli di inedificabilità e le prescrizioni sostanziali contenute in vincoli previsti dalle leggi in materia paesaggistica, ambientale e storico-monumentale.

Articolo 4 Norme in materia di personale.

1. Nei limiti delle dotazioni organiche e di spesa di cui all'Art. 1, comma 1, lettera c), alla copertura di posti vacanti di personale medico e laureato nelle strutture di ricovero per malattie infettive e nei laboratori nel triennio 1990-1992, si provvede, in deroga alle vigenti disposizioni, mediante pubbliche selezioni regionali per titoli, da effettuarsi a cura di apposita commissione nominata dall'assessore alla sanità della regione o provincia autonoma e composta dallo stesso assessore o da un suo rappresentante, con funzioni di presidente, da un professore universitario titolare di cattedra di malattie infettive, da un rappresentante dell'ordine dei medici chirurghi e degli odontoiatri del capoluogo di regione o della provincia autonoma, da un funzionario dirigente del Ministero della sanità designato dal Ministro, da un medico di ruolo in posizione apicale, incluso nell'elenco nazionale della disciplina delle malattie infettive, e da un funzionario della carriera amministrativa della regione o provincia autonoma, con funzioni di segretario. Si applicano alle selezioni i criteri di valutazione dei titoli previsti dalle vigenti disposizioni per i corrispondenti pubblici concorsi, con particolare considerazione, nell'ambito del curriculum formativo, alle attività svolte nel settore delle infezioni da HIV. Il bando per la prima selezione è emanato, per i posti disponibili, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Si applica, in caso di inadempienza, il disposto di cui al comma 2 dell'Art. 6 della legge 23 ottobre 1985, n. 595.
2. Nei limiti delle dotazioni organiche e di spesa di cui all'Art. 1, comma 1, lettera c), e in deroga alle vigenti disposizioni, alla copertura dei posti vacanti del personale non medico

nelle strutture di ricovero per malattie infettive, nel triennio 1990-1992, si provvede mediante pubbliche selezioni per titoli presso ciascuna unità sanitaria locale. Si applicano a tali selezioni le norme vigenti, per i corrispondenti pubblici concorsi, in materia di composizione delle commissioni esaminatrici e di criteri di valutazione dei titoli, con particolare considerazione, nell'ambito del curriculum formativo, alle attività svolte nel settore delle infezioni da HIV.

3. Le unità sanitarie locali, entro la concorrenza di spesa di cui all'Art. 1, comma 1, lettera d), organizzano annualmente corsi di formazione e di aggiornamento per il personale che opera presso i reparti ospedalieri di malattie infettive, con specifico riferimento ai problemi tecnico-sanitari connessi con l'attività di assistenza, ai problemi psicologici e sociali e a quelli che derivano dal collegamento funzionale nel trattamento a domicilio. Il Ministro della sanità, sentito il Consiglio sanitario nazionale, con proprio decreto disciplina l'istituzione e l'effettuazione dei corsi, nonché le modalità di erogazione dell'assegno da corrispondere ai partecipanti.
4. Con le stesse procedure previste dal presente articolo si provvede alla assunzione delle unità di personale sanitario e tecnico di cui all'Art. 1, comma 1, lettera f), del personale dei laboratori di cui all'Art. 1, comma 1, lettera b), e del personale occorrente per l'adeguamento degli organici nei reparti di cui all'Art. 1, comma 4, utilizzando, per le commissioni di cui al comma 1 del presente articolo, docenti universitari e medici delle specifiche discipline.
5. Per far fronte alle esigenze assistenziali connesse agli interventi previsti dalla presente legge e nei limiti dei posti previsti nelle piante organiche, le unità sanitarie locali possono provvedere, in deroga alle vigenti disposizioni, all'assunzione per chiamata diretta di infermieri professionali, con rapporto di lavoro a tempo parziale, da reperirsi tra gli infermieri professionali in quiescenza che non abbiano raggiunto i limiti d'età per il pensionamento. Le assunzioni per chiamata diretta sono possibili solo qualora le procedure di reclutamento per titoli previste dal comma 2 non abbiano coperto le dotazioni organiche disponibili. Il reclutamento per chiamata diretta è effettuato sulla base di graduatorie per titoli. Il rapporto di lavoro è disciplinato con contratto di diritto privato a tempo determinato e con la tutela previdenziale propria di tale tipo di rapporto.
6. L'assunzione ha luogo sulla base di graduatorie predisposte dai coordinatori amministrativi e sanitari tenendo conto dei punteggi previsti dalle vigenti norme sui pubblici concorsi per i titoli di carriera, di studio ed accademici.
7. Il trattamento giuridico ed economico del predetto personale viene definito nell'ambito della contrattazione per il comparto del Servizio sanitario nazionale.

Articolo 5

Accertamento dell'infezione.

1. Gli operatori sanitari che, nell'esercizio della loro professione, vengano a conoscenza di un caso di AIDS, ovvero di un caso di infezione da HIV, anche non accompagnato da stato morboso, sono tenuti a prestare la necessaria assistenza adottando tutte le misure occorrenti per la tutela della riservatezza della persona assistita.
2. Fatto salvo il vigente sistema di sorveglianza epidemiologica nazionale dei casi di AIDS conclamato e le garanzie ivi previste, la rilevazione statistica della infezione da HIV deve essere comunque effettuata con modalità che non consentano l'identificazione della persona. La disciplina per le rilevazioni epidemiologiche e statistiche è emanata con decreto del Ministro della sanità che dovrà prevedere modalità differenziate per i casi di AIDS e i casi di sieropositività.
3. Nessuno può essere sottoposto, senza il suo consenso, ad analisi tendenti ad accertare l'infezione da HIV se non per motivi di necessità clinica nel suo interesse. Sono consentite analisi di accertamento di infezione da HIV, nell'ambito di programmi epidemiologici, soltanto quando i campioni da analizzare siano stati resi anonimi con assoluta impossibilità di pervenire alla identificazione delle persone interessate.

4. La comunicazione di risultati di accertamenti diagnostici diretti o indiretti per infezione da HIV può essere data esclusivamente alla persona cui tali esami sono riferiti.
5. L'accertata infezione da HIV non può costituire motivo di discriminazione, in particolare per l'iscrizione alla scuola, per lo svolgimento di attività sportive, per l'accesso o il mantenimento di posti di lavoro.

Articolo 6 **Divieti per i datori di lavoro.**

1. E' vietato ai datori di lavoro, pubblici e privati, lo svolgimento di indagini volte ad accertare nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività.
2. Si applica alle violazioni delle disposizioni contenute nel comma 1 il sistema sanzionatorio previsto dall'Art. 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300

Articolo 7 **Protezione dal contagio professionale.**

1. Il Ministro della sanità, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, emana, sentiti la Commissione nazionale per la lotta contro l'AIDS e l'Istituto superiore di sanità, un decreto recante norme di protezione dal contagio professionale da HIV nelle strutture sanitarie ed assistenziali, pubbliche e private.

Articolo 8 **Comitato interministeriale per la lotta all'AIDS.**

1. E' istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri il Comitato interministeriale per la lotta all'AIDS, presieduto dal Presidente del Consiglio o da un suo delegato, del quale fanno parte i Ministri della sanità, per gli affari sociali, dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, della pubblica istruzione, del lavoro e della previdenza sociale, della difesa, di grazia e giustizia, dell'interno e dei lavori pubblici.
2. Il Comitato interministeriale coordina gli interventi per la attuazione del piano globale di lotta all'AIDS e indica le misure necessarie per adattare gli interventi e le risorse finanziarie alle evoluzioni della epidemia da HIV.
3. Il Governo riferisce annualmente al Parlamento sullo stato di attuazione delle strategie attivate per fronteggiare l'infezione da HIV.

Articolo 9 **Programmi delle Regioni e delle Province autonome.**

1. Le regioni e le province autonome, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, predispongono i programmi per le attività di cui all'Art. 1, comma 1, lettere c), d), e) e f), e comma 2. Decorso tale termine senza che siano stati adottati da parte delle regioni e delle province autonome i suddetti programmi, il Ministro della sanità procede alla nomina di commissari per il compimento degli atti necessari.
2. Le regioni e le province autonome, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, utilizzando personale già in servizio o personale in posizione di comando dalle unità sanitarie locali, istituiscono centri di riferimento aventi il compito di coordinare l'attività dei servizi e delle strutture interessate alla lotta contro l'AIDS, di attuare la sorveglianza epidemiologica e di pianificare gli interventi di informazione e formazione. La

responsabilità dei centri deve essere affidata a personale medico che sia almeno in possesso dell'idoneità nazionale per le funzioni di primario di malattie infettive.

Articolo 10
Entrata in vigore.

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

915 G



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Arrivo - Roma, 15/12/2011
Prot. 32 / 0007736 / MA002.A002

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale Tutela delle Condizioni di Lavoro div. IV

DEPOSITATO IL 15-12-2011
A CURA DI COMPIC
NELLA PERSONA DI LEONARDO SALERNO
AI SENSI DELLA LEGGE 29 LUGLIO 1996, N. 402
PAGINA N. 25

Il Dirigente
(dott.ssa Paola Urso)

**PER EMOTIONAL MANAGER – COACH . COUNSELOR
DIPENDENTI DA AZIENDE E STUDI PROFESSIONALI
E DIPENDENTI DA IMPRESE DEL COMMERCIO, DEI
SERVIZI E DEL TERZIARIO -**

CONSIGLIO NAZIONALE ECONOMIA E LAVORO



0005814-13.7.-15/12/2011-CNEL-SG-A

Spett.
Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali
Direzione generale della tutela, delle condizioni di lavoro, divisione IV

Spett. I.N.P.S.
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Spett. I.N.A.I.L.
Istituto Nazionale Assistenza Infortuni sul Lavoro

Spett. C.N.E.L.
Consiglio Nazionale Economia e Lavoro

Le parti nel sottoscrivere il CCNL in oggetto si impegnano, per nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti ad applicare e rispettare il presente CCNL che è accettato per totale e incondizionata adesione e firmato in tutte le sue pagine, in 10 (dieci) copie in originale. Le parti convengono che il presente CCNL sottoscritto è aperto alla firma per adesione da parte di tutte le organizzazioni, confederazioni autonome datoriali e dei lavoratori dipendenti del settore che lo ritenessero opportuno e che si impegnano a dare la massima diffusione del CCNL presso le proprie basi associative e iscritti. Le parti contraenti si impegnano a far rispettare ai propri iscritti il presente CCNL a tutti i livelli territoriali e per tutto il periodo della sua validità. Con riferimento a quanto sopra detto e convenuto tra le parti, si stipula il presente contratto di lavoro da valere in tutto il territorio nazionale.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO NORMATIVO ED ECONOMICO PER EMOTIONAL MANAGER – COACH - COUNSELOR DIPENDENTI DI AZIENDE E STUDI PROFESSIONALI DIPENDENTI DA IMPRESE DEL COMMERCIO, DEI SERVIZI E DEL TERZIARIO

Per i dipendenti di aziende e studi professionali che svolgono il ruolo di
- **EMOTIONAL MANAGER** - (clima aziendale, benessere emozionale e gestione dello stress da lavoro correlato – Art 28 DLgs. 81/08 art. 28)
- **COACH**
- **COUNSELOR** (Professione di Counselor riconosciuta in Italia dal CNEL, Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro già dal 2000 (18-5-2000)

Roma, 13 dicembre 2011
Decorrenza: 13 dicembre 2011
Scadenza : 12 dicembre 2014

Le parti sotto indicate, rappresentanti dei sindacati dei lavoratori e delle imprese datoriali si incontrano per sottoscrivere il presente contratto collettivo nazionale del lavoro, CCNL, **per i dipendenti di aziende e studi professionali che svolgono il ruolo di Emotional Manager, Coach e/o Counselor del Commercio, dei Servizi e del Terziario**

per i Dipendenti da Imprese del Commercio, dei Servizi e del Terziario:



A.E.M.



- **CO.MP.I.E.** – Confederazione Piccole e Medie Imprese Europee – rappresentata dal Presidente Nazionale, Salerno Leonardo
- **A.E.M.** (Associazione Emotional Manager), rappresentata dal suo Presidente Simone Barbato , assistito dal Vice Presidente Monaco Monica,

E

- **U.L.E.**, Unione Lavoratori Europei, di seguito rappresentata dal suo Segretario Generale, Angelo Paolo
Le sottoscritte organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo e regolarizzazione dei rapporti di lavoro dipendente per il settore delle aziende del Terziario il presente CCNL, composto da 46 articoli, 6 titoli e 7 Allegati, 1 Approfondimenti, 1 Nota a verbale, 31 pagine.

APPROFONDIMENTI:

1) Il CCNL proposto si rivolge ai dipendenti di aziende e di studi professionali che svolgono il ruolo di **Emotional Manager, Coach e/o Counselor**. *Si tratta di figure professionali EMERGENTI e sempre più presenti nel territorio italiano, finalizzate alla consulenza personale per il superamento di ostacoli di carattere individuale, organizzativo e/o imprenditoriale.*

** L'esercizio della professione di Counselor è riconosciuto in Italia dal CNEL, Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, già a cominciare dal 2000 (18-5-2000)*

Di seguito si riportano in sintesi le peculiarità delle figure professionali inserite nel CCNL:

- *L'Emotional Manager è una persona professionista laureata in Economia, Giurisprudenza, Scienze Politiche, Economia e Commercio, in altre parole materie economiche ma anche materie scientifiche.*
 - *Manager e leader d'impresa e/o responsabili delle risorse umane di aziende private e pubbliche.*
 - *Operatori aziendali, operatori commerciali, manager, amministratori, impiegati, personale operante in aziende Private ed in Pubblica Amministrazione ed Enti Locali;*
 - *Diplomati alla Scuola Media Superiore, previo approfondito colloquio;*
 - *Il percorso è accessibile anche a Counsellor, coach, psicologi e lauree differenti da quelle economiche purché abbiano frequentato un corso formativo ad hoc presso istituti accreditati dall'AEM ed abbiano superato l'esame di ammissione.*
- 2) L'Emotional Manager ha le stesse skills del Coach e del Counsellor integrate da una formazione di base aziendalistica che gli permette di unire il project management al management delle human resources avvalendosi delle più moderne ed avanzate metodologie gestionali, incentrate sugli interessi personali dell'individuo e fondate su una accorta combinazione tra razionalità ed emotività, nell'equilibrio fra morale individuale ed etica collettiva, nella cura di ciascuno verso il proprio auto-sviluppo e verso gli altri e, soprattutto, nella metadisciplinarietà.

L'Emotional Manager opera al fine di incrementare la competitività e il valore delle organizzazioni a partire dalla loro integrità e dalla diffusione di un'etica condivisa e basata sulla condivisione di valori e vision. Opera favorendo processi di apprendimento organizzativo orientati a ri-stabilire un clima di fiducia e di allineamento a Valori collettivi. Contribuisce a migliorare la qualità delle relazioni interne all'azienda, a rinsaldare il patto di fiducia con gli attori chiave dei processi aziendali (siano essi "lavoratori, dipendenti, clienti interni o esterni" all'organizzazione) e promuove le competenze trasversali necessarie allo sviluppo di una maggiore efficacia organizzativa. In ogni organizzazione, i processi di Emotional Management possono generare notevoli benefici, attraverso un lavoro di potenziamento e condivisione di valori funzionali all'evoluzione del sistema azienda, in un'ottica di sostenibilità di lungo periodo. È essenziale per qualsiasi imprenditore disporre di una serie di strumenti per gestire il cambiamento e le risorse umane, fondamentali per mandare avanti qualsiasi progetto e affrontare ostacoli di percorso. In questa ottica diventa imprescindibile la seguente massima: "ogni impedimento è un nuovo giovamento": che sintetizza il concetto tanto semplice quanto fondamentale e sostanziale dell' "imparare dall'errore" per poter conseguire continui miglioramenti costanti permettendo ad un individuo, o ad una qualsiasi collettività di persone, di crescere e migliorare attraverso l'analisi e la risoluzione dei propri momenti di crisi e di confusione. Attraverso la scomposizione degli errori, e con una sana filosofia di cambiamento e sviluppo di soluzioni creative è



A.E.M.



quindi possibile giungere all'origine del problema riuscendo a comprenderne le cause e ad agire su di esse utilizzandole come strumento chiave per una condizione di sviluppo interno. Ovviamente, per attuare tale meccanismo di risoluzione e di crescita, è necessario, all'interno di un ambito aziendale, considerare l'individuo come persona effettiva e non come un semplice ingranaggio preposto all'esecuzione di ordini e dettami.

La figura dell'Emotional Manager è sempre più presente nel sistema imprenditoriale e professionale italiano ed è rappresentata da un'associazione datoriale denominata AEM - Associazione Emotional Manager nata nel 2009 e Presieduta dal Dott. Simone Barbato fondatore della filosofia alla base di tale figura operativa. L'Associazione EM "Emotional Manager", si fa promotrice di iniziative tese ad ottenere una Normativa Giuridica ed un Riconoscimento Ufficiale dell'intera Categoria Rappresentata dall' Associazione, nonché Tutelare e Promuovere la capacità Professionale dei Propri Associati. A tal proposito, la Formazione è un' attività prevalente dell'Associazione in quanto essa la ritiene fondamentale per l'affermazione professionale dell'Emotional Manager.

3) Il **Coach** è una figura professionale finalizzata al supporto diretto di un cliente per la definizione e il raggiungimento dei propri obiettivi di vita personale e lavorativa. Prescinde da una diagnosi terapeutica e supporta step-by-step l'individuo "aiutandolo" a decidere ed implementare. L'attività di Coaching e basata sul miglioramento e sullo sviluppo delle potenzialità individuali di chi ne fa richiesta, con lo scopo di migliorare performance e raggiungere nuovi obiettivi, rispettando lo stile, il tempo e le esigenze del cliente:

- E' un *consulente qualificato*, un trainer esistenziale che fornisce gli strumenti e il metodo più adeguato per realizzare progetti di sviluppo personale e aziendale, stimolando le motivazioni per procedere;
- E' un *facilitatore*, che si affianca al cliente/imprenditore per trovare le soluzioni più idonee nei tempi più brevi;
- E' un vero e proprio partner di crescita personale e professionale dell'azienda, il cui unico obiettivo è la soddisfazione del cliente incoraggiandolo a vivere la propria vita e le proprie aspirazioni conformemente ai suoi bisogni, ai suoi valori personali e all'ecologia del sistema in cui vive.

Di **Coaching**, si è cominciato a sentir parlare intorno agli anni '50 negli Stati Uniti, si è affermato nel mondo anglosassone negli anni '80 e successivamente si è diffuso in vari paesi europei, fino a casa nostra nel corso dell'ultimo decennio. Secondo analisi di rilievo condotte a livello internazionale (esempio *International Personnel Management Association*), l'attività di coaching permette un miglioramento della produttività aziendale dell'80%! Proprio per questo ad oggi nel territorio italiano il coach è una figura che accompagna sempre più spesso i grandi manager e quelli emergenti al fine di avere un supporto che gli aiuti a vincere.

4) Il **Counsellor** è una figura professionale che, avendo conseguito una specifica formazione, è in grado di favorire la soluzione di disagi esistenziali che non comportino, tuttavia, una ristrutturazione profonda della personalità. Consiste in un numero limitato di colloqui che promuovono un processo di cambiamento personale, offrendo al cliente l'opportunità di esplorare, scoprire e rendere chiari i suoi schemi di pensiero e di comportamento, per aumentare il proprio livello di consapevolezza, fare uso migliore delle proprie risorse, guadagnare maggior benessere, affrontare meglio le proprie scelte esistenziali sviluppando al massimo l'autonomia. Il Counselor un professionista della relazione e della comunicazione interpersonale in grado di agevolare il processo di cambiamento personale del cliente. E' esperto nel creare le condizioni ottimali per l'esplorazione, la comprensione di sé e la crescita. A differenza del coach, il counselor non dà consigli, non fornisce soluzioni e non impartisce istruzioni. Non agisce per conto del cliente e non instaura con lui un rapporto di dipendenza. Il counselor non fa psicoterapia e non opera cure di nessun genere. Il counselor per essere tale deve seguire un corso almeno triennale a carattere selettivo, deve conseguire un diploma e sottoporsi a supervisione e ad analisi personale per un monte ore minimo di 120 ore. Deve poi proseguire la supervisione e l'analisi secondo le proprie necessità professionali. Il counselor è tenuto ad osservare il codice deontologico professionale ed è tenuto al segreto professionale. Nella realtà della vicina Italia, il Counseling è una professione riconosciuta e sempre più diffusa: è la figura professionale che, avendo seguito un corso di studi almeno triennale ed in possesso pertanto di un diploma rilasciato da specifiche scuole di formazione di differenti

orientamenti teorici, è in grado di favorire la soluzione di disagi esistenziali di origine psichica che non comportino tuttavia una ristrutturazione profonda della personalità. All'interno di comunità: ospedali, scuole, università, aziende, comunità religiose, l'intervento di Counseling è mirato da un lato a risolvere nel singolo individuo il conflitto esistenziale o il disagio emotivo che ne compromettono una espressione piena e creativa, dall'altro può inserirsi come elemento facilitante il dialogo tra la struttura e il dipendente. L'esercizio della professione di Counselor è riconosciuto in Italia dal CNEL, Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (18-5-2000)

NOTA A VERBALE: PERCORSO FORMATIVO PER L'EMOTIONAL MANAGER

1.1 Figura professionale

L'Emotional Manager è una persona dotata delle stesse skills del Coach e del Counsellor integrate da una formazione di base aziendalistica che gli permette di unire il project management al management delle human resources avvalendosi delle più moderne ed avanzate metodologie gestionali, incentrate sugli interessi personali dell'individuo e fondate su una accorta combinazione tra razionalità ed emotività, nell'equilibrio fra morale individuale ed etica collettiva, nella cura di ciascuno verso il proprio autosviluppo e verso gli altri e, soprattutto, nella metadisciplinarietà.

Per diventare Emotional Manager ed essere iscritti all'albo nazionale istituito dall'associazione Emotional Manager è necessario aver superato un esame di iscrizione all'albo.

1.2 Obiettivo Formativo

La finalità è di fornire all'Emotional Manager competenze integrate di gestione d'impresa e dei team di lavoro dal punto di vista operativo ed emozionale. La professionalità e le competenze dell'Emotional Manager sono acquisite sviluppando un piano formativo in cui abilità emozionali e manageriali vengono integrate in modo sinergico e sono apprese in aula e sul campo. Di qui l'utilizzo del modello "AEM" attraverso il quale il soggetto apprende le correlazioni tra ambiente, emozioni e mente e viceversa; studiando come possiamo migliorare le performance personali e dei nostri collaboratori modificando l'approccio sulle emozioni. L'Emotional manager comprende come i nostri pensieri influenzano le emozioni e quindi l'ambiente al fine di massimizzare la redditività aziendale e i risultati lavorativi e della vita personale e di relazione.

1.3 Commissione etica

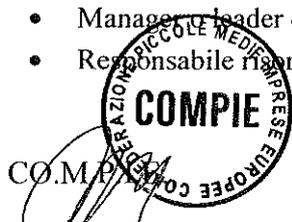
La caratteristica dell'Emotional Manager è la conoscenza profonda delle dinamiche emozionali delle risorse umane, sollevando una valutazione che impone la tutela del lavoratore e del cliente da chi non condivide principi di etica sociale e professionale. La condivisione di tali principi si estrinseca nella definizione di un codice etico che ogni Emotional Manager sottoscrive e si impegna ad applicare e gli consente di essere iscritto al relativo albo nazionale. Il codice etico degli Emotional Manager garantisce lo svolgimento dell'attività professionale seguendo regole deontologiche disciplinate da una commissione etica istituita presso l'associazione AEM.

1.4 Campi applicativi e d'intervento

L'area d'intervento comprende tutte quelle situazioni in cui è richiesta l'azione di un esperto in gestione delle emozioni e metodologie organizzative sia dell'operativo sia dello stress lavoro correlato.

Campi di applicazione possono essere quelli attinenti a:

- Manager o leader d'impresa;
- Responsabile risorse umane;



A.E.M.



- Responsabile area commerciale;
- Consulente aziendale;
- Altro ...

Il Percorso formativo è rivolto a:

- Studenti laureandi e laureati in discipline economiche Giurisprudenza, Scienze Politiche, Economia e Commercio, in altre parole materie economiche ma anche materie scientifiche.
- Manager e leader d'impresa e/o responsabili delle risorse umane di aziende private e pubbliche.
- Operatori aziendali, operatori commerciali, manager, amministratori, impiegati, personale operante in aziende Private ed in Pubblica Amministrazione ed Enti Locali;
- Diplomatici alla Scuola Media Superiore, previo approfondito colloquio;
- Il percorso è accessibile anche a counselor, coach, psicologi e lauree differenti da quelle economiche purché abbiano frequentato un apposito corso presso istituti accreditati dall'AEM ed abbiano superato l'esame di ammissione.

2.1 Accesso alla professione di Emotional Manager ed iscrizione all'albo.

Per esercitare l'attività di Emotional Manager è necessario essere regolarmente iscritto all'albo Nazionale Emotional Manager istituito presso l'associazione AEM; al fine di garantire il cliente dalla condotta posta in essere dall'Emotional Manager inadempiente nell'erogazione del proprio servizio lo stesso dovrà sottoscrivere perentoriamente una polizza di responsabilità civile professionale con Assicurazioni indicate dall'AEM; essere in regola con le quote di iscrizione all'albo ed aver frequentato i corsi di aggiornamenti annuali per un totale di 50 crediti; sottoscrivere il codice etico degli Emotional Manager.

Per l'iscrizione all'albo è necessario munirsi del titolo di Emotional Manager conseguito presso la Scuola per Emotional Manager ed aver superato l'esame per l'accesso all'albo nazionale Emotional Manager.

L'iscrizione all'albo consente di svolgere l'attività di Emotional Manager professionista.

L'iscrizione è subordinata al superamento di una prova d'esame che consiste in un test e di un colloquio esperienziale.

Una volta conseguito il titolo sarà perentoria la stipula di un'idonea copertura assicurativa per la Responsabilità Civile Professionale, estesa all'infedeltà dei collaboratori del Brokercoach, la compagnia assicurativa che emetterà la copertura *ut supra* dovrà essere accreditata presso l'associazione AEM.

Per accedere alla prova d'esame è necessario avere i seguenti requisiti:

1. Aver frequentato il percorso formativo triennale presso la scuola per Emotional Manager;
2. Aver svolto 500 ore di affiancamento in azienda accompagnato da un Emotional Manager certificato;
3. Sottoscrizione del codice etico degli Emotional Manager.

La filosofia di vita e di lavoro che caratterizza la figura dell'Emotional Manager e l'associazione AEM si fonda sul principio della sostanziale continuità tra sviluppo del potenziale umano del singolo individuo e sviluppo dei gruppi e delle organizzazioni in ottica della prevenzione e gestione dello stress da lavoro correlato.

Per il modello di Formazione degli Emotional Manager ci si ispira al modello di sviluppo integrato AEM - AMBIENTE-MENTE-EMOZIONE. Tale modello, trova diverse modalità di applicazioni a seconda che lo si applichi a soggetti individuali oppure a insiemi collettivi (imprese, organizzazioni, comunità, ecc). Ne consegue che vengono seguite procedure diverse a seconda che si intervenga con fini specifici di "sviluppo del potenziale umano" o di formazione istituzionale.

In particolare, vengono attivate situazioni di crescita integrata delle persone e delle organizzazioni.

Queste, nel caso dell'intervento organizzativo e gestione dello stress da lavoro correlato, vengono messe in relazione con i contesti di lavoro e con le loro relative complessità.

Gli interventi formativi sono realizzati dalla Scuola per Emotional Manager.



A.E.M.



L'associazione Emotional Manager accredita enti di formazione pubblici e privati per lo svolgimento di percorsi di formazione in Emotional Manager.

L'iscrizione all'albo prevede la partecipazione al percorso formativo istituito presso la "scuola di Emotional Manager".

La Scuola si sviluppa su un arco di tempo di complessivi tre anni e da un percorso di formazione permanente. Ogni anno prevede 19 giorni di seminario intensivo, per un complesso di circa 150 ore di formazione attiva all'anno. L'insieme dei tre anni prevede dunque una formazione di 450 ore nell'arco di 57 giorni.

2.2 La scuola

La Scuola per Emotional Manager è suddivisa in due sezioni, area "stress da lavoro correlato" ed area "sviluppo del potenziale umano" che interagiscono strettamente tra loro da un punto di vista didattico, ma con una diversa definizione in termini di applicabilità delle competenze.

La prima si rivolge prevalentemente a professionisti che intendono svolgere attività collegate alla tutela dello stress da lavoro correlato in azienda e la seconda si rivolge prevalentemente a chi vuole occuparsi di risorse umane e di gestione innovativa d'impresa.

La Scuola per Emotional Manager insegna a padroneggiare la teoria e la tecnica del project management e della gestione d'impresa con metodologia di counseling, coaching ed ipnocoaching, individuale e di gruppo, ovvero a formare e assistere imprenditori e manager per lo svolgimento delle proprie mansioni in coerenza con quanto disciplinato con l'art. 28 stress da lavoro correlato.

Utilizza una forma di apprendimento basato sulle tecniche innovative quali Project e Emotional Management, ipnocoaching, modello AEM.

Frequentando la Scuola per Emotional Manager è possibile acquisire strumenti concreti e metodi operativi per realizzare professionalmente l'intervento in azienda e con le persone.

L'impostazione della Scuola propone un inquadramento sia teorico che concreto, pratico ed esperienziale. Si basa dunque, principalmente, sull'impiego delle Tecniche Attive, sperimentate attraverso la partecipazione diretta in prima persona.

La Scuola per Emotional Manager ha come obiettivo quello di trasferire, ai partecipanti, approfondite competenze professionali nel campo della Formazione Personale e manageriale e dello stress da lavoro correlato.

L'attuale organizzazione della Scuola è il prodotto di una costante ricerca svolta sul benessere emozionale in azienda ed è frutto di una prolungata esperienza nell'ambito dell'Emotional Management e della formazione. Ogni anno vengono infatti sviluppate modifiche e affinamenti all'impianto del Corso, con l'obiettivo di perfezionare costantemente i modelli teorici di riferimento, le tecniche e i modi di intervento.

2.3 La Scuola triennale per Emotional Manager.

Approfondisce l'apprendimento delle tecniche attive per Emotional Manager, così da utilizzarle efficacemente, in piena autonomia professionale, nell'ambito appunto dell'apprendimento professionale per Emotional Manager aziendale e personale.

Per il primo e il secondo anno viene rilasciato un attestato di partecipazione. A conclusione del terzo anno si consegue il titolo di Emotional Manager professionista.

Ogni anno prevede 19 giorni di seminario intensivo, per un complesso di circa 150 ore di formazione attiva (cioè, nell'arco dei tre anni: 57 giorni per un totale di circa 450 ore).

La Scuola è ufficialmente accreditata presso l'associazione AEM e consente la partecipazione all'esame per iscriversi all'albo nazionale Emotional Manager

2.4 Integrazioni formative

Nell'ambito della Scuola per Emotional Manager, vengono sviluppate numerose altre occasioni di Formazione Personale, tra cui:

- **Emotional Management Training:** Interventi di formazione nell'ambito di Enti e Organizzazioni pubbliche. Si approfondiscono le tecniche attive di Formazione Personale e gli strumenti del



A.E.M.



Manager per affrontare efficacemente i temi classici della formazione emozionale ed aziendale, delle competenze trasversali, del benessere, dello sviluppo delle risorse umane e della soluzione dei problemi in contesti lavorativi.

- Sedute Aperte: per avvicinare direttamente (e gratuitamente) la Formazione Personale, vivendo un'esperienza breve ma intensa. Saggiare concretamente, in prima persona, le Tecniche Attive dell'Emotional Manager.
- Seminari Intensivi: laboratori attivi residenziali, di approfondimento su temi specifici, della durata di uno, due o tre giorni (perlopiù di sabato e domenica). E' possibile iscriversi ai Seminari anche per chi non segue regolarmente la Scuola. Per una esperienza breve ma intensa.
- Scuola Estiva, o Primer: tre giorni intensi per un primo incontro con le Tecniche Attive, basati quasi solo sull'esperienza concreta, diretta e personale (con un po' di teoria). Un percorso relativamente breve e introduttivo, ma completo, profondo e produttivo.
- Emotional Manager individuale: per chi desidera ricevere un supporto di Emotional Management personale. E' possibile contattare un Emotional Manager del Laboratorio per un colloquio individuale privato, ed eventualmente sviluppare un percorso di lavoro, in termini di Emotional Management esperienziale, su se stessi.
- Sistemi di gestione dello stress da lavoro correlato: laboratori, pubblici o presso specifiche istituzioni, realizzati a favore della comunità, per lo più contesti lavorativi e di relazioni interpersonali. Un'altra occasione per sperimentare concretamente (in forma non-profit) l'Emotional Management attivo sulle persone e sulle organizzazioni.

La Scuola per Emotional Manager, con tutte le diverse attività ed esperienze, è ampiamente descritta nel sito dedicato alla Scuola, cui rimandiamo per ogni precisazione e approfondimento.

2.5 Programma formativo per degli Emotional Manager

Il percorso si basa sull'integrazione di metodologie psicologiche e metodologie di project management e gestione d'impresa.

PARTE A:

L'intero percorso si ispira ai principi e metodi di "sviluppo del potenziale umano", ipnocoaching, ed approccio Erixsoniano applicato al project management, con particolare riferimento al modello AEM ad alcuni modelli che, per la loro essenzialità ed efficacia, sono stati integrati nei modelli e nella pratica di intervento della PNL classica e dalla PNEI.

PARTE B:

Tecniche e strumenti di sviluppo d'impresa e project management.

Il programma formativo corrisponde a quello previsto nella facoltà di Economia per la materia di Economia aziendale (percorso base)

TITOLO I

Parte I - RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

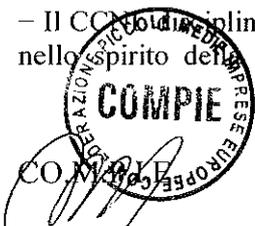
Le organizzazioni sindacali, COMPIE, AEM e ULE, con il presente CCNL ribadiscono l'obiettivo comune di voler dar luogo a una innovativa categoria di attività con una conseguente disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti di aziende e studi professionali che svolgono il ruolo connesso alla nuove professionalità emergenti del Emotional Manager, Coach e/o Counselor operanti a livello italiano ed europeo;

-di sviluppare un moderno e innovativo sistema di relazioni sindacali a tutti i livelli per favorire, oltre alla corretta gestione del CCNL, anche l'individuazione di iniziative comuni a sostegno dei settori del Commercio, dei Servizi e del Terziario:

Parte II - AUTONOMIA

Le organizzazioni, ferme restando l'autonomia e la libertà d'iniziativa delle parti, si conviene sulla realizzazione di strumenti paritetici e bilaterali atti a sostenere la politica e lo sviluppo dei summenzionati settori.

- Il CCNL in disciplina è volto a valorizzare e tutelare le figure del Emotional Manager, Coach e/o Counselor e la tutela delle nuove figure professionali che operano in azienda per la tutela e la



A.E.M.C.



salvaguardia del Benessere Emozionale delle persone in ottemperanza al D.lgs 81/08 art 28 Stress da lavoro correlato;

– che la logica di tale impostazione è condivisa dalle Parti contraenti per un migliore apporto all'efficienza dell'organizzazione del lavoro nelle imprese;

– che le Parti, allo scopo di favorire un'effettiva dinamicità dell'apporto professionale dell'Emotional Manager, del Coach e/o del Counselor, hanno adottato, con il presente CCNL, un modello retributivo che prevede una sistema di determinazione dei minimi contrattuali in via collettiva – affidando un significativo ed effettivo ruolo all'accordo diretto del singolo Emotional Manager, Coach e/o Counselor, con l'Azienda relativamente alla propria retribuzione;

Tutto ciò premesso le Parti si danno atto che la predetta valorizzazione dell'accordo individuale sulla retribuzione costituisce un aspetto qualificante del modello retributivo.

TITOLO II

Sfera di applicazione

Art. 1

Il presente CCNL disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende e studi professionali e i dipendenti aventi ruolo di Emotional Manager, Coach e/o Counselor. La qualifica di Emotional Manager, Coach e/o Counselor, è attribuita con titolo riconosciuto dall'Associazione Emotional Manager (abbrev. AEM)

Gradi

Art. 2

Gli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, sono distinti nell'ambito di ciascun'Impresa in 2 gradi secondo lo Statuto e l'ordinamento dell'Associazione stessa.

Periodo di prova

Art. 3

Gli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, non sono soggetti a periodo di 15 gg .di prova.

TITOLO III

Trattamento economico

Art. 4

Il trattamento economico degli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, è convenuto tra l'azienda e il dipendente stesso.

Esso non potrà, comunque, essere inferiore al trattamento economico minimo previsto al successivo art. 5.

Trattamento minimo per i singoli gradi

Art. 5

Per i gradi previsti, determinati secondo il disposto del precedente art. 2, sono fissati i trattamenti economici minimi di cui alle tabelle stipendiali riportate all'allegato 2.

Scatti per anzianità

Art. 6

Gli scatti per anzianità hanno luogo alla scadenza del periodo fissato per ciascuna classe delle tabelle stesse. Nel caso di promozione dal 10 al 20 grado si perde l'anzianità maturata nel grado di provenienza e si inizia una nuova maturazione di anzianità.

Agli effetti, peraltro, del 10 scatto successivo alla promozione è computata l'anzianità di scatto già maturata al momento della promozione stessa. Tuttavia, l'anzianità maturata in uno scatto triennale sarà computata col limite massimo di 2 anni.

Qualora gli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, promosso si trovasse, nel grado di provenienza, a fruire del massimo contrattuale di retribuzione, sarà computato, agli effetti dello scatto del nuovo grado, il periodo decorso successivamente al raggiungimento di detta massima retribuzione, col limite di 2 anni.

Art. 7

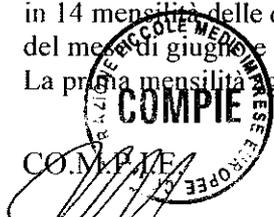
Oltre alle retribuzioni tabellari di cui all'art. 5, competono ai gli importi indicati agli allegati n. 3 e n. 4.

Suddivisione in mensilità del trattamento economico annuale

Art. 8

La retribuzione complessiva annua spettante all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, viene corrisposta in 14 mensilità delle quali una per ciascuno dei 12 mesi solari e 2 aggiuntive di cui l'una pagabile il giorno del mese di giugno e l'altra (gratifica natalizia) pagabile il 15 di dicembre.

La prima mensilità aggiuntiva è uguale alle normali mensilità solari.



A.E.M.



La mensilità da corrispondere il 15 dicembre (gratifica natalizia) è pari a 1/12 del cumulo delle altre 13 mensilità. Nel caso di assenza dal lavoro senza diritto al trattamento economico, ovvero con trattamento ridotto, le mensilità eccedenti le 12 solari non competono, ovvero competono in proporzione.

Per gli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, assunto nel corso dell'anno, le mensilità aggiuntive spettano in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno stesso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le mensilità aggiuntive competono in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno stesso.

Le formulazioni "mensilità aggiuntive" e "mensilità eccedenti le 12 solari" sono equivalenti.

Interessenze

Art. 9

Oltre alle corresponsioni previste dai precedenti articoli, gli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, possono fruire di un trattamento di Interessenze da pattuirsi in sede aziendale

Trattamento economico dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, in missione

Art. 10

Per

le missioni temporanee le spese incontrate sono rimborsate all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, a piè di lista. Il rimborso concerne, oltre alle spese documentate, anche eventuali piccole spese ancorché non documentate.

Restano salve le migliori condizioni aziendali eventualmente in atto.

Per le missioni all'estero e per quelle a carattere continuativo che impegnano fuori della sua residenza l'opera del Emotional Manager, Coach e/o Counselor, per almeno 15 giorni in 1 mese, verrà di volta in volta concordato fra l'Impresa e l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, l'importo delle diarie in relazione anche a quanto stabilito per il restante personale.

Premi di anzianità

Art. 11

Al compimento del 25° anno e del 35° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa, sarà corrisposto all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, un premio di anzianità di importo, rispettivamente, pari all'8% e al 16% della retribuzione annuale spettante all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, nel momento in cui il suddetto diritto matura.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, intervenuta tra il 20° e il 25° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa e in ogni caso di cessazione del rapporto (ad esclusione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo per inadempimento da parte dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, degli obblighi contrattuali) avvenuta tra il 30° e il 35° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa, il premio di anzianità, di cui al comma precedente, sarà corrisposto in misura proporzionale.

Il calcolo della retribuzione annua per gli effetti di cui sopra è escluso gli assegni familiari, le diarie e i rimborsi spese anche se forfettizzati, le provvigioni, le sopraprovvigioni e le Interessenze.

Agli effetti dell'applicazione del suddetto comma 2, le Parti si danno atto che la misura del premio di anzianità, nei casi considerati, viene così determinata:

a) risoluzione del rapporto di lavoro tra il 20° e il 25° anno di servizio effettivo:

Anno di servizio effettivo all'atto della risoluzione Misura del premio del rapporto di lavoro di anzianità dopo il 20° 6,40% della retribuzione in atto

“il 21° 6,72%

“il 22° 7,04%

“il 23° 7,36%

“il 24° 7,68%

b) risoluzione del rapporto di lavoro tra il 30° e il 35° anno di servizio effettivo:

Anno di servizio effettivo all'atto della risoluzione Misura del premio del rapporto di lavoro di anzianità dopo il 30° 13,71% della retribuzione in atto

“ il 31° “ il 32°

“ il 33°

“ il 34°

TITOLO IV Aspettativa

Art. 12



A.E.M.



L'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, che ne faccia richiesta per giustificati motivi, può essere concesso un periodo di aspettativa durante il quale non è dovuta la retribuzione. Le mensilità eccedenti le 12 solari vengono corrisposte in proporzione come stabilito nel comma 5 dell'art. 8.

L'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, ha diritto all'aspettativa di cui sopra quando sussistono motivi di particolare gravità di natura familiare.

L'aspettativa non può essere superiore a 1 anno; il periodo eccedente i 6 mesi non comporta maturazione di anzianità ad alcun effetto.

Nel caso l'aspettativa superi 1 mese, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

E' in facoltà dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, richiedere che l'aspettativa cessi prima della scadenza del termine stabilito.

Festività

Art. 13

Sono considerate giornate festive quelle previste dalle disposizioni di legge, il 16 di agosto, nonché la giornata del Santo Patrono della città.

Sono considerati semifestivi i seguenti giorni: il Venerdì Santo, la vigilia di ferragosto, la commemorazione dei defunti, la vigilia di Natale e l'ultimo giorno dell'anno.

Ferie

Art. 14

Nel corso di ogni anno solare, l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, spetta un periodo di ferie della seguente durata:

a) Imprese nelle quali è adottato l'orario di lavoro su 5 giorni settimanali: giorni lavorativi 25 per ciascun anno solare.

Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infrasettimanali;

b) Imprese nelle quali è adottato l'orario di lavoro su 6 giorni settimanali: giorni lavorativi 30 per ciascun anno solare.

Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche e le giornate interamente festive infrasettimanali.

Il periodo di ferie è continuativo.

Art. 15

Per la frazione di anno corrente tra la data di assunzione e il 31 dicembre, l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, spetta un periodo di ferie pari a 2 giorni per ogni mese di servizio, col massimo di 20 giorni.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, usufruirà di un periodo di ferie corrispondente a tanti dodicesimi del periodo che gli sarebbe spettato per l'anno, quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno stesso, oppure della corrispondente indennità sostitutiva, qualora non possa usufruire delle ferie stesse.

In tal caso i giorni lavorativi di ferie verranno concessi in proporzione, arrotondati per eccesso o per difetto a seconda che la frazione di giorno sia rispettivamente superiore o inferiore alla mezza giornata.

Art. 16

In caso d'interruzione delle ferie, disposta dall'Impresa, spetta all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, il rimborso delle spese incontrate per il fatto della interruzione, fermo restando il diritto al completamento delle ferie.

Ove esigenze di servizio lo impongano o in via eccezionale, possono essere sostituiti al periodo feriale riposi più brevi purché complessivamente si raggiunga il periodo annuale stabilito.

Art. 17

Nel caso di assenza dal servizio il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Se l'assenza è dovuta a malattia, la riduzione ha luogo soltanto quando l'assenza stessa superi 7 mesi.

I giorni di accertata infermità, intervenuta nel corso delle ferie, non vanno computati nella durata delle ferie.

Trattamento in caso di malattia

Art. 18

L'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, che si assenta dal servizio per malattia deve presentare, nel più breve tempo possibile, il certificato medico.

In caso d'interruzione del servizio, dovuta a malattia o infortunio, l'Impresa conserva il posto all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, per il periodo di:

a) mesi 12 all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, che abbia un'anzianità di servizio sino a 5 anni;

b) mesi 16 all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, che abbia un'anzianità di servizio tra 5 anni compiuti e i 10 anni;



A.E.M.



- c) mesi 18 all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, che abbia un'anzianità di servizio tra i 10 anni compiuti e i 15 anni;
d) mesi 22 all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, che abbia un'anzianità di servizio tra i 15 anni compiuti e i 20 anni;
e) mesi 24 all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, che abbia un'anzianità di servizio oltre i 20 anni.

Per la durata dei periodi suindicati sarà corrisposto un importo pari all'intera retribuzione.

Superati i predetti periodi di conservazione del posto, l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, ha diritto, a richiesta, a un ulteriore periodo fino a 12 mesi. Durante tale periodo, non computabile ai fini dell'anzianità di servizio, non viene corrisposto alcun trattamento economico.

Trascorso il periodo durante il quale l'Impresa è tenuta alla conservazione del posto, il rapporto di lavoro cessa di diritto e l'Impresa provvederà a darne comunicazione scritta.

Art. 19

Nel caso di successive malattie, a ciascuna di esse verrà applicato il trattamento di cui all'art. 19. Le ricadute nella medesima malattia sono considerate come unica malattia, salvo che non s'interponga, tra l'una e l'altra manifestazione morbosa, un intervallo di almeno 3 mesi; in caso di ricadute nella stessa malattia verificatesi entro 3 mesi dalla precedente manifestazione, l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, avrà diritto di scegliere tra l'utilizzo del residuo periodo che manchi al raggiungimento del massimo di cui all'art. 18 e il trattamento previsto dalla legge sull'impiego privato.

Il periodo di malattia va computato come servizio a tutti gli effetti ad eccezione di quanto disposto al precedente art. 17.

Art. 20

Le imprese sono tenute a stipulare in favore dei propri una polizza assicurativa contro gli infortuni professionali ed extra professionali per la copertura del caso di morte e d'invalidità permanente con capitali assicurati pari, rispettivamente, a 5 e 6 volte la retribuzione annua lorda complessiva (intendendosi per tale quella presa a base per il calcolo del trattamento di fine rapporto).

Assistenza sanitaria

Art. 21

L'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, è riconosciuta una forma di assistenza sanitaria disciplinata dall'apposito accordo di cui all'allegato n. 7.

Per i dipendenti da imprese poste in liquidazione coatta amministrativa i quali fossero andati in quiescenza prima della messa in liquidazione dell'impresa di appartenenza, verrà riconosciuto, tramite polizza, il rimborso delle spese per prestazioni sanitarie rese a favore degli stessi nonché dei coniugi conviventi o di altri familiari a carico, con un massimale annuo di Euro 70.000,00 euro per nucleo familiare. Per familiari a carico si intendono quelli per i quali l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor ha diritto alle detrazioni di imposta a norma del DPR 22.12.86 n. 917 e 12 successive modificazioni e integrazioni. Fermo quanto sopra previsto per quanto riguarda le prestazioni, si applicano all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor in questione tutte le disposizioni in tema di esclusioni dal diritto all'assistenza.

Il 75% del premio della polizza sarà a carico delle imprese e al suo pagamento, per conto di esse, provvederà l'azienda. Il restante 25% del premio sarà a carico dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, in servizio.

Il contributo dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, in servizio, nella misura individuale indicata al comma successivo, verrà raccolto dalle singole imprese tramite trattenuta sulla retribuzione.

Il contributo individuale per i in servizio è fissato dividendo ogni anno il 25% del premio richiesto per l'assicurazione di cui al comma 1 per il numero dei stessi, quale risulta dall'ultimo dato a disposizione dell'azienda.

L'assicurazione coprirà i soli che all'inizio di ciascun anno saranno aver diritto alla garanzia. Qualora nel corso dell'anno altri dovessero maturare il diritto alla garanzia stessa, essi saranno inseriti nella copertura dall'inizio dell'anno successivo.

Le Parti concordano di rincontrarsi per un riesame della problematica in questione nel caso in cui il numero degli aventi diritto dovesse essere aumentato in misura considerevole.

Art. 22.

Per il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro previsto dalle vigenti disposizioni legislative sulla maternità, l'Impresa conserverà all'interessata il posto di lavoro e le corrisponderà l'intera retribuzione.

Per il periodo di astensione facoltativa post-partum, fino a 6 mesi, sarà corrisposto il 30% della retribuzione anzidetta.

Tali trattamenti sono sostitutivi di quelli previsti dalle leggi vigenti in materia.

Trasferimenti

A.E.M.



Art. 23

L'Impresa può trasferire l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, da una ad altra residenza quando sussistono ragioni tecniche, organizzative e produttive, da valutarsi con riguardo alle specifiche strutture organizzative e alle esigenze proprie delle Aziende assicuratrici.

In caso di trasferimento del Emotional Manager, Coach e/o Counselor, che abbia compiuto il 55° anno di età, l'Azienda - compatibilmente alle esigenze di servizio - terrà conto delle eventuali situazioni oggettive di difficoltà rappresentate dall'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, stesso.

L'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 24

Il trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto dall'Azienda l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, con un preavviso non inferiore a mesi 3 ovvero a mesi 4 quando lo stesso abbia familiari o conviventi a carico.

Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, viene considerato in missione sino alla scadenza dei suddetti termini.

Il trasferimento dà luogo al pagamento di quanto segue:

- a) il rimborso delle spese di viaggio, per sé, la famiglia e l'eventuale persona di servizio;
- b) il rimborso delle spese sostenute per il trasporto del mobilio e del bagaglio e per la relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione per un periodo massimo di 6 mesi, quando non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto;
- d) un'indennità una tantum pari a 2 mensilità di retribuzione per l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, con carichi di famiglia e ad una mensilità per lo stesso senza carichi di famiglia;
- e) il rimborso della maggiore spesa effettivamente sostenuta per l'alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine per un periodo, da convenirsi direttamente tra le Parti, di norma non superiore a 1 anno.

Nel caso di licenziamento non per giusta causa o nel caso di risoluzione del rapporto per morte, che avvengano entro 5 anni dalla data del trasferimento, l'Azienda dovrà rimborsare le spese relative all'eventuale rientro dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, della sua famiglia alla sede originaria.

Per i trasferimenti all'estero le condizioni saranno concordate tra l'Azienda e l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor,.

Le disposizioni di cui ai commi tre e 4 non si applicano nel caso in cui il trasferimento avvenga a seguito di accoglimento di domanda dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor,.

Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

Art. 25

La responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dall'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Impresa.

Ove si apra un procedimento penale nei confronti dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa legale per tutti i gradi di giudizio sarà sostenuta dall'impresa e ciò anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso. La scelta del difensore sarà concordata con l'impresa. In caso di provvedimento restrittivo della libertà personale, l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, avrà diritto a un'indennità sostitutiva della retribuzione in atto.

Il rinvio a giudizio dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, per fatti connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento.

Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, accertati con sentenza passata in giudicato.

Trasferimento di proprietà dell'Impresa

Art. 26

In caso di trasferimento di proprietà dell'Impresa l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, può, sino a 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

L'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, inoltre, qualora motivi la risoluzione del rapporto con un grave pregiudizio alla sua posizione nell'Azienda derivato dal cambiamento di proprietà, può ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 38. Il Collegio, qualora ritenga giustificati i motivi addotti, può disporre a carico dell'Impresa un'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto - graduabile sulla valutazione del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame - il cui importo non può superare quello corrispondente a una volta e mezzo l'indennità sostitutiva del preavviso cui l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, avrebbero avuto diritto se fosse stato licenziato.



A.E.M.



Per quanto riguarda il ricorso e il procedimento innanzi al Collegio arbitrale, si applicano le stesse disposizioni procedurali previste dagli artt. 36 e 38 per i casi di licenziamento.

Mutamento di posizione

Art. 27

L'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, che, a seguito di mutamento della propria attività incidente in modo significativo sulla sua posizione, risolva per tale motivo, entro 60 giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, a un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

TITOLO V

Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 28

Il rapporto di lavoro può risolversi:

- a) per dimissioni;
- b) per disdetta da parte dell'Impresa;
- c) per giusta causa;
- d) per malattia o invalidità in dipendenza da infortunio, dopo superati i termini di cui all'art. 19;
- e) per morte.

Art. 29

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la Parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra Parte.

Nel caso di recesso dell'Impresa, la relativa comunicazione deve contestualmente contenere la specificazione dei motivi del recesso stesso.

Quando il recesso avvenga ai sensi della lett. b) dell'art. 28, l'indicazione dei motivi - se non già contenuta nella lettera di comunicazione del recesso - può essere data con lettera raccomandata R.R. spedita al più tardi entro il 2° giorno successivo a quello dell'invio della predetta comunicazione; in difetto il provvedimento si intende revocato.

La revoca del recesso ai sensi del precedente comma comporta per l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, la decadenza dal diritto di ricorrere al Collegio arbitrale.

Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto prevista dal comma 1, non si applicano ai che si trovano nelle condizioni di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 35.

Preavviso

Art. 30

Agli effetti della risoluzione del rapporto di lavoro, esclusi i casi di dimissioni e di giusta causa, le Imprese devono osservare i seguenti termini di preavviso:

- a) fino all'8° anno compiuto di effettivo servizio: mesi 8;
- b) dopo l'8° anno compiuto fino al 9° anno compiuto di effettivo servizio: mesi 8 e mezzo;
- c) dopo il 9° anno compiuto fino al 10° anno compiuto di effettivo servizio: mesi 9;
- d) dopo il 10° anno compiuto fino al 12° anno compiuto di effettivo servizio: mesi 10;
- e) dopo il 12° anno compiuto fino al 13° anno compiuto di effettivo servizio: mesi 10 e mezzo;
- f) dopo il 13° anno compiuto fino al 14° anno compiuto di effettivo servizio: mesi 11;
- g) dopo il 14° anno compiuto fino al 15° anno compiuto di effettivo servizio: mesi 11 e mezzo;
- h) dopo il 15° anno compiuto di effettivo servizio: mesi 12.

L'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, dimissionario deve dare all'Impresa un preavviso di 2 mesi indipendentemente dalla durata del servizio prestato.

La Parte che risolve il rapporto senza l'osservanza del termine di preavviso deve corrispondere all'altra Parte l'indennità sostitutiva.

Il periodo di preavviso è considerato come servizio; qualora, peraltro, il preavviso sia consensualmente sostituito dalla corrispondente indennità, il rapporto di lavoro è risolto all'atto dell'effettiva cessazione del servizio.

Trattamento di fine rapporto e indennità sostitutiva del preavviso

Art. 31

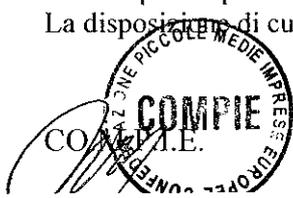
Le basi retributive per la determinazione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso sono calcolate secondo le disposizioni degli artt. 2120 e 2121 C.C., come modificati dalla legge 29.5.82, n. 297; le diarie forfetizzate verranno incluse nella misura del 40%.

Ai sensi dell'art. 2123 C.C., il trattamento di fine rapporto, di cui al presente articolo, s'intende compensato sino a concorrenza del trattamento di previdenza in atto presso la Compagnia a favore del proprio personale, salvo espresso patto contrario.

La disposizione di cui al precedente comma non si applica su quanto previsto ai successivi art. 33 e 34.

Anzianità di servizio

A.E.M.



Art. 32

L'anzianità di servizio è determinata, a tutti gli effetti, dal periodo di lavoro prestato nella stessa Azienda con qualunque mansione o grado, sempreché non sia intervenuta una risoluzione o liquidazione del rapporto precedente all'atto della promozione all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor.

Note a verbale agli artt. 33 e 34 (le parti convengono di aggiungere una polizza per danni a terzi derivanti dall'esercizio dell'attività collegata alla gestione emozionale, sperimentazione di nuove prassi e prevenzione e gestione stress lavoro correlato)

Art. 33

Con riferimento ai di cui all'art. 35, le Parti concordano che agli stessi, oltre al contributo aziendale di cui all'art. 35, lett. a), è garantita un'ulteriore erogazione da destinare a fini previdenziali, nella misura e nei modi di cui ai commi successivi.

A favore di ciascun Emotional Manager, Coach e/o Counselor, cui si applica l'art. 35, iscritto alla Cassa aziendale di previdenza, (associazione ABCEM) l'impresa destinerà mensilmente, a titolo di premio unico ricorrente di una polizza collettiva di assicurazione vita per la costituzione di una rendita vitalizia differita rivalutabile, da corrispondersi dal momento in cui l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, assicurativo lascerà il servizio avendo maturato il diritto a pensione di vecchiaia o anzianità a carico dell'INPS, una somma pari alla differenza tra il 13% della tabella stipendiale più l'importo transattivo di cui all'allegato 3 e quanto essa è tenuta a versare per lo stesso Emotional Manager, Coach e/o Counselor, e in forza dell'art. 34, al netto degli oneri di legge a carico dello stesso.

Gli oneri tributari inerenti alla stipulazione della polizza (in questo periodo del 2,5%) saranno sostenuti dall'Emotional Manager, Coach e/o Counselor,.

La polizza dovrà prevedere la possibilità per l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, di chiedere che la rendita sia convertita in un corrispondente valore capitale.

Essa dovrà, altresì, prevedere la possibilità di reversibilità della rendita a favore del coniuge, ovvero dei figli, ovvero, se già viventi a carico dell'iscritto, dei genitori. In mancanza di tali soggetti sarà data la facoltà di indicare un diverso soggetto.

Resta in ogni caso fermo che per l'azienda il costo complessivo derivante dalla contribuzione a suo carico alla Cassa di previdenza e dall'erogazione aggiuntiva di cui alla presente nota a verbale, non dovrà superare quello che la stessa sopporterebbe se applicasse la normativa di cui all'art. 33, e cioè se procedesse al versamento alla Cassa del 13% della retribuzione dell'importo transattivo di cui all'allegato 3. Pertanto, qualora intervenissero modificazioni alla normativa fiscale e/o previdenziale che influiscano sulla condizione sopra indicata, la somma da erogare ai sensi del comma 2 sarà rideterminata nella misura necessaria per ristabilire il rispetto di tale condizione.

In caso di morte dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, prima della maturazione del diritto a pensione di vecchiaia o anzianità a carico dell'INPS, hanno diritto al riscatto della posizione individuale del medesimo il coniuge, ovvero i figli, ovvero, se già viventi a carico dell'iscritto, i genitori. In mancanza di tali soggetti è data la possibilità di indicare un diverso soggetto.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con passaggio del Emotional Manager, Coach e/o Counselor, presso altra impresa che abbia in essere uno strumento analogo, si procederà, a richiesta del Emotional Manager, Coach e/o Counselor, stesso, al trasferimento della riserva matematica maturata sulla sua polizza. Negli altri casi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, esercitare il diritto di riscatto.

La polizza sarà stipulata con l'impresa dalla quale dipendono, se questa non esercita il ramo vita, con altra impresa che esercita questo ramo. Nel caso che l'impresa faccia parte di un gruppo nel quale vi sia un'impresa che esercita il ramo vita, la polizza sarà stipulata con quest'ultima impresa.

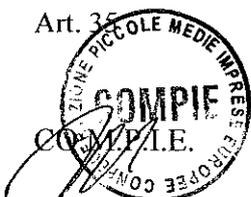
Le condizioni di polizza saranno in linea con le migliori praticate per le polizze collettive dall'impresa con la quale è stipulata la polizza.

Disposizione transitoria.

Art. 34

Per quanto concerne i non iscritti alla data del 28.4.93 a forme pensionistiche complementari istituite in data anteriore al 15.11.92, fermo restando in ogni caso che dal 22.7.96 dovrà trovare applicazione l'art. 34, le Parti concordano che le contribuzioni a carico dell'impresa dalla data di assunzione fino al 22.7.96, non ancora versate alla Cassa, saranno versate quale ulteriore premio della polizza collettiva di cui alla precedente nota a verbale.

Collegio arbitrale



A.E.M.



Nel caso di risoluzione del rapporto per iniziativa dell'Impresa, fermo quanto disposto dall'art. 30, commi 3 e 4, l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, ove non ritenga giustificati o sussistenti i motivi addotti dall'Impresa in riferimento alle lett. b) e c) dell'art. 28, può ricorrere al Collegio arbitrale previsto dall'art. 37 e/o all'Ente Bilaterale Paritetico EUFORM, previsto all'art.)

Sono obbligate alle procedure arbitrali le Imprese che, entro 60 giorni dalla stipulazione del presente CCNL, non manifesteranno una volontà contraria.

Il ricorso deve essere inoltrato dall'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, interessato all'Ente Bilaterale Paritetico di Formazione per la Sicurezza, Salute ed Igiene nei luoghi di lavoro EUFORM, a mezzo raccomandata R.R. o posta certificata, che costituirà prova del rispetto del termine, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione della risoluzione del rapporto.

Il ricorso al Collegio non costituisce motivo per sospendere la corresponsione all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, spettanze conseguenti alla risoluzione del rapporto.

Le disposizioni del presente articolo si applicano a tutte le aziende anche con 1 solo dipendente.

Art. 36.

Ove l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, rassegni le dimissioni per giusta causa, formalmente allegata e specificata, in immediata reazione ai fatti rimproverati all'Impresa, il medesimo può ricorrere al Collegio arbitrale previsto dall'art. 37. Il ricorso deve essere inoltrato dall'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, interessato all'Ente bilaterale paritetico EUFORM (art.41) a mezzo raccomandata R.R., che costituirà prova del rispetto del termine, entro 30 giorni dall'inoltro delle dimissioni.

Ove le conclusioni dell'Ente Bilaterale Paritetico o del Collegio arbitrale, laddove esistente, ritenga sussistente la giusta causa allegata e comprovata, dispone contestualmente a carico dell'Impresa un'indennità supplementare (dovuta oltre l'indennità di preavviso), nella misura prevista in caso di recesso non giustificato da parte dell'Impresa.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai che si trovino nelle condizioni di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 35; non si applicano, comunque, nel caso in cui il rapporto di lavoro risolto sia stato a tempo determinato.

Art. 37.

E' istituito, a cura dell'ABCCEM e della Compie, un Collegio arbitrale cui è demandato il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano presentati ai sensi degli artt. 35 e 36.

Il Collegio, che sarà in carica per la durata del presente Contratto, è composto da 3 Membri di cui 1 designato dall'ABCCEM, 1 dalla Compie e uno con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo. In mancanza di accordo sulla designazione del 3° Membro, quest'ultimo sarà sorteggiato fra i nomi compresi in un'apposita lista di nomi (non superiore a 6) preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato - su richiesta di una o di entrambe le Parti - dal Presidente del Tribunale di Roma.

I rappresentanti dell'ABCCEM e della Compie possono essere sostituiti di volta in volta evitandosi peraltro sostituzioni in rapporto ai singoli giudizi.

La Segreteria del Collegio ha sede presso l'ABCCEM (Compie) di Roma e le sedute del Collegio avranno luogo in località dallo stesso Collegio stabilite di volta in volta. Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata con R.R., della Ente bilaterale, che trasmetterà alla Segreteria del Collegio il ricorso, sottoscritto dall'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso.

Investito il Collegio arbitrale della vertenza:

- la Segreteria trasmetterà immediatamente copia del ricorso ai 3 arbitri, all'Impresa interessata e all'ABCCEM. Nel contempo la Segreteria darà immediata comunicazione con telegramma all'Impresa della proposizione del ricorso;
- entro 15 giorni dall'inoltro del telegramma, l'Impresa o l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, ha facoltà di depositare una memoria presso la Segreteria stessa;
- la memoria di cui alla lett. b) dovrà enunciare, a pena di decadenza, tutti gli eventuali mezzi di prova volti a comprovare la giustificazione del licenziamento o la sussistenza della giusta causa delle dimissioni e alla medesima possono essere allegati, sempre a pena di decadenza, documenti;
- entro i 15 giorni successivi alla scadenza del termine fissato ai sensi della lett. b), l'altra parte avrà facoltà di depositare presso la Segreteria una memoria nella quale dovranno essere enunciate, a pena di decadenza, tutte le ragioni di fatto e di diritto, con indicazione completa dei mezzi di prova e con eventuali produzioni;
- l'eventuale prova testimoniale deve essere dedotta, a pena d'inammissibilità, nel modo prescritto dall'art. 244 c.p.c. comma 1;
- il Collegio convocherà le Parti per un'udienza da tenersi entro 20 giorni dalla scadenza del termine assegnato all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, ai sensi della lett. d). In quest'udienza

esperirà il tentativo di conciliazione; ove il tentativo abbia esito positivo si formerà verbale avente valore di conciliazione in sede sindacale della lite ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 c.p.c.;

g) il Collegio dovrà pronunciarsi sul caso - anche in contumacia delle Parti - entro i 60 giorni successivi alla prima udienza. Tale termine potrà essere solo eccezionalmente prorogato, con provvedimento motivato, ove il Collegio ritenesse opportuno dar corso a una consulenza tecnica; la proroga massima potrà essere di altri 60 giorni.

Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, eccezione fatta per quello di cui al comma 3 dell'art. 36 sopra richiamato.

Ove il Collegio, con proprio lodo, riconosca non giustificati i motivi addotti dall'Impresa in caso di licenziamento ovvero riconosca sussistente la giusta causa in caso di dimissioni dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, dispone contestualmente a carico dell'Impresa un'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto, graduabile, in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, nelle misure seguenti:

- 1) non in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia:
 - da un minimo pari alle mensilità di preavviso maturate, più ulteriori 2 mensilità;
 - a un massimo pari a 23 mensilità.

L'indennità supplementare è automaticamente aumentata in relazione all'età dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, ove questa risulti compresa fra i 47 e i 59 anni, nelle seguenti misure:

- 9 mensilità in corrispondenza del 53° anno compiuto;
- 7,5 mensilità in corrispondenza del 52° e 54° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 51° e 55° anno compiuto;
- 4,5 mensilità in corrispondenza del 50° e 56° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 49° e 57° anno compiuto;
- 1,5 mensilità in corrispondenza del 48° e 58° anno compiuto;
- 1 mensilità in corrispondenza del 47° e 59° anno compiuto.

2) già in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia, sempreché abbiano esercitato una delle scelte previste dalle leggi 26.2.82 n. 54 e 29.12.90 n. 407.

a) se non hanno ancora maturato 35 anni di contribuzione:

- da un minimo pari alle mensilità di preavviso maturate, ulteriori 2 mensilità;
- a un massimo pari a 23 mensilità.

b) se hanno maturato delle anzianità contributive pari o superiore a 35 anni ma non ancora di 40 anni:

- da un minimo pari alle mensilità di preavviso maturate;
- a un massimo pari a 20 mensilità.

c) se hanno maturato delle anzianità contributive pari o superiore a 40 anni ma non abbiano ancora compiuto il 62° anno di età:

- da un minimo pari alla metà delle mensilità di preavviso maturate, più un'ulteriore mensilità;

aumento massimo pari a 5 mensilità.

Le mensilità vanno calcolate come per il preavviso.

Le spese concernenti il Collegio, intendendosi per tali quelle pertinenti alla partecipazione del Presidente, saranno in ogni caso ripartite al 50%.

Le spese sostenute dagli altri elementi del Collegio saranno a carico delle rispettive Parti in causa.

Cessazione del rapporto di lavoro per decesso dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor,

Art. 38

Quando la cessazione del rapporto di lavoro avvenga per morte, ai sensi del punto e) del precedente art. 28, debbono essere corrisposte al coniuge e ai figli e - se viventi a carico dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, - ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso stabilita nei casi di recesso a norma del punto b) dell'art. 28.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

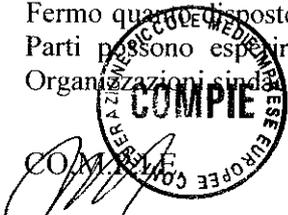
In mancanza delle persone indicate al comma 1, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione testamentaria o legittima.

TITOLO VI

Controversie individuali di lavoro

Art.39

Fermo quanto disposto agli artt. 35 e 36, in caso di controversie individuali relative al rapporto di lavoro, le Parti possono esperire un tentativo di conciliazione in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali.



A.E.M.



Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo si formerà un verbale, che dovrà essere sottoscritto dalle Parti e dalle rispettive Organizzazioni sindacali, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 c.p.c.

Rappresentanze sindacali aziendali

Art. 40

I lavoratori iscritti all'Unione dei Lavoratori Europei U.L.E. delle imprese ed associazioni aderenti all'ABCCEM ed alla Confederazione CO.M.P.I.E., potranno nominare nelle Imprese un rappresentante sindacale.

In particolare, il rappresentante sindacale potrà esaminare in prima istanza le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione delle norme contrattuali.

Aggiornamento e formazione

Art. 41

Le parti del presente CCNL convengono e riconoscono l'EUFORM quale unico Ente Bilaterale Paritetico di Formazione per la Sicurezza, Salute ed Igiene nei luoghi di lavoro (dlgs 81/08). Fra i suoi compiti sono previste le azioni conciliative di prima istanza nelle controversie tra dipendenti ed impresa. Le imprese, allo scopo di favorire un aggiornamento culturale e professionale consono alle funzioni da essi svolte, avvieranno interventi formativi per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali, quale supporto alle responsabilità affidate all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor e di Formazione per la Sicurezza, salute ed igiene, nei luoghi di lavoro (dlgs 81/08).

La partecipazione ai singoli corsi, seminari o altre iniziative formative saranno concordati con l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, interessato e dovrà prevedere il raggiungimento di almeno 50 crediti formativi annui (Crediti Formativi ABCCEM, "Attestati" dall'Ente Bilaterale Paritetico EUFORM).

L'elenco dei corsi accreditati ABCCEM sarà pubblicato sul sito dell'ente bilaterale paritetico di Formazione per la sicurezza, salute ed igiene nei luoghi di lavoro " EUFORM" o delle associazioni firmatarie del presente CCNL.

Il riconoscimento dei crediti è concedibile esclusivamente agli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, certificati e iscritti all'associazione ABCCEM.

I crediti formativi sono rilasciati da agenzie di formazione accreditate presso l'ABCCEM e per percorsi formativi riconosciuti e certificati .

Art. 42

L'ente bilaterale paritetico EUFORM fornirà annualmente alle associazioni firmatarie e agli aderenti all'albo ABCCEM, nel corso di un apposito incontro, informazioni in ordine all'andamento generale del settore e alle prospettive del medesimo nel quadro della situazione economica del Paese, nonché informazioni sul livello occupazionale del settore stesso, con indicazioni specifiche anche in merito al livello occupazionale degli Emotional Manager, Coach e/o Counselor,.

Le Imprese sono tenute a incontrare ogni anno i rispettivi rappresentanti sindacali aziendali degli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, su richiesta degli stessi, unitamente agli altri dell'Azienda, successivamente all'approvazione della relazione semestrale da parte del Consiglio di Amministrazione predisposta per la CONSOB. Nei suddetti incontri saranno consegnati il bilancio e la relazione semestrale e forniti gli eventuali chiarimenti richiesti. Nelle stesse occasioni saranno rese informazioni attinenti alle prospettive economiche del settore nel quale le Imprese svolgono la loro attività; saranno forniti i dati riguardanti l'andamento dei livelli occupazionali aziendali con indicazioni specifiche dei dati concernenti i livelli occupazionali aziendali degli Emotional Manager, Coach e/o Counselor,. Sarà inoltre data informazione preventiva di eventuali ristrutturazioni aziendali di speciale importanza di prossima attuazione e dell'eventuale trasferimento di sede dell'Impresa.

Se trattasi di radicale ristrutturazione di natura organizzativa, comportante modifica all'assetto del campo dirigenziale, l'Azienda, nel fornire l'informativa preventiva rispetto alla realizzazione di provvedimenti deliberati, ne illustrerà gli obiettivi, le finalità e le decisioni operative.

Riguardo agli incontri di cui sopra, le Imprese provvederanno inoltre, su richiesta degli interessati, a incontrare singolarmente i per fornire a ciascuno di essi - nell'ambito delle proprie competenze e attribuzioni - gli eventuali successivi chiarimenti che fossero richiesti.

Interpretazione del Contratto

Art. 43

Per la risoluzione delle controversie che eventualmente potessero sorgere per l'interpretazione e l'applicazione del presente Contratto viene investito l'ente Bilaterale Paritetico EUFORM, composto all'uopo da un rappresentante per ciascuna delle parti del presente CCNL: CO.M.P.I.E., A.E.M. ed U.L.E.



A.E.M.



TITOLO VII Decorrenza, durata ed efficacia

Art. 44

Il presente Contratto si applica agli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, in effettivo servizio alla data di stipulazione dello stesso e a quelli assunti o nominati successivamente anche se non iscritti all'associazione ABCEM (con riserva di iscrizione entro 24 mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL). Salvo specifiche decorrenze indicate in singoli articoli, norme transitorie o allegati, il Contratto medesimo decorre dalla data della sua stipulazione.

Esso, salvo quanto disposto al comma seguente per la parte economica, scadrà il 12.12.2014 e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di 4 anni e così successivamente di 4 anni in 4 anni qualora non venga disdetto per iscritto da una delle Parti almeno 6 mesi prima della scadenza.

La parte economica scadrà il 12.12.2014 e si intenderà tacitamente rinnovata per un periodo di 2 anni e così successivamente di 2 anni in 2 anni qualora non venga disdetta per iscritto da una delle Parti almeno 6 mesi prima della scadenza.

Indennità di vacanza contrattuale

Art. 45

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL - o dalla data di presentazione della piattaforma, ove successiva - agli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, ai quali si applica il Contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tal elemento sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'ex indennità di contingenza.

Agli effetti di quanto stabilito al precedente comma, per minimi retributivi contrattuali s'intendono, oltre all'ex indennità di contingenza, i valori riportati nella classe iniziale delle tabelle stipendiali di cui agli allegati 2 al CCNL.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del Contratto l'indennità di vacanza contrattuale cesserà di essere erogata.

Allegati

Art. 46

Fanno parte integrante del presente Contratto i seguenti allegati:

ALLEGATO 1 – Tabella stipendiali

ALLEGATO 2 - Importo dell'ex indennità di contingenza

ALLEGATO 3 – Regolamento per l'attuazione dettagliata del trattamento previsto dagli articoli 33 e 34

ALLEGATO 4 – Elemento retributivo distinto dalla tabella.

ALLEGATO 5 - Festività abolite

ALLEGATO 6- Regolamento della commissione paritetica per la interpretazione del Contratto.

ALLEGATO 7 - Accordo per l'assistenza sanitaria.

TABELLE STIPENDIALI

ALLEGATO 1 - Retribuzioni minime mensili

Decorrenza dal 13 dicembre 2011

Livello	Retribuzione minima contrattuale					Totale €/mese
	Minimo	Conting.-E.d.r.	Terzo el	Ind. Funzione	Superm.coll	
1S quadri	1.247,33	540,37	2,07	180,76		1.970,53
1	1.123,59	537,52	2,07			1.663,18
2	971,92	532,54	2,07			1.506,53
3	830,72	527,90	2,07			1.360,69
4	718,46	524,22	2,07			1.244,75
5	649,11	521,94	2,07			1.173,12
6	582,75	519,76	2,07			1.104,58
7	498,93	517,51	2,07		5,16	1.023,67



A.E.M.



ALLEGATO 2 - Importo dell'ex indennità di contingenza

Valore lordo mensile £ 1.147.570

Valore lordo annuale £ 16.065.980

ALLEGATO 3 - Elemento retributivo distinto dalla tabella.

Decorrenza 1° luglio 1995

Importo annuo £. 835.328

Mensilità normale £ 59.313

Gratifica natalizia £ 64.259

Decorrenza 1° gennaio 1996

Importo annuo £ 1.515.074

Mensilità normale £ 107.579

Gratifica natalizia £ 116.547

Decorrenza 1° gennaio 1997

Importo annuo £. 1.766.337

Mensilità normale £ 125.420

Gratifica natalizia £ 135.877

ALLEGATO 4 - regolamento per l'attuazione del trattamento di previdenza previsto dagli artt. 33 e 34

1) Il trattamento previdenziale previsto dagli artt. 33 e 34 del presente contratto collettivo nazionale di lavoro è gestito da un'apposita Cassa aziendale di previdenza, da costituirsi con atto pubblico ai sensi degli artt. 14, 36, 37 e 38 del codice civile, alla quale devono essere iscritti obbligatoriamente, dalla data di sua costituzione, tutti i alle dipendenze dell'Impresa a detta data, nonché, dalla data di nomina o di assunzione, i nominati tali o assunti successivamente.

L'obbligo d'iscrizione alla Cassa permane per tutta la durata del rapporto di lavoro dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, alle dipendenze dell'Impresa.

2) Ai fini dell'attuazione del menzionato trattamento previdenziale, gli importi da accantonare in applicazione degli artt. 33 e 34 del presente CCNL, verranno fatti confluire dall'Impresa nella predetta Cassa aziendale di previdenza, entro il 15° giorno lavorativo successivo al termine di ogni periodo di retribuzione fissato dal Contratto di lavoro.

3) Le somme che affluiranno alla Cassa ai sensi del precedente punto 2) saranno accreditate, per l'importo riferenti a ciascun Emotional Manager, Coach e/o Counselor, in conti individuali intestati ai singoli soci della Cassa stessa.

4) Scopo della Cassa aziendale di previdenza è garantire all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, per il momento in cui lasceranno il servizio avendo maturato il diritto a pensione di vecchiaia, anzianità o invalidità a carico dell'INPS, l'erogazione di una rendita vitalizia.

5) Per la realizzazione delle finalità di cui al precedente punto 4), la Cassa utilizzerà le somme accreditate nei conti individuali di cui al precedente punto 3) quali premi di assicurazione sulla vita per la costituzione di una rendita vitalizia differita e l'erogazione delle altre prestazioni previste dai successivi commi 3 e 4, secondo le modalità e i criteri ivi indicati.

La rendita vitalizia sarà liquidata al Emotional Manager, Coach e/o Counselor, interessato dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui lo stesso avrà lasciato il servizio per quiescenza avendo maturato i requisiti di cui al precedente punto 4).

La polizza potrà prevedere la convertibilità della rendita vitalizia a favore del coniuge o di altra persona designata dall'interessato e la sua convertibilità nel corrispondente valore capitale, alle condizioni previste dallo Statuto e/o dal Regolamento della Cassa.

In caso di morte del Emotional Manager, Coach e/o Counselor, prima della risoluzione del rapporto di lavoro, le prestazioni previste dalla polizza verranno liquidate ai soggetti di cui all'art. 2122 c.c.

La risoluzione del rapporto di lavoro per causa diversa dalla morte del Emotional Manager, Coach e/o Counselor, prima che lo stesso abbia maturato i requisiti di cui al precedente punto 4), seguita dall'assunzione dell'interessato presso altra Impresa tenuta all'applicazione della presente normativa determina automaticamente il passaggio dello stesso dalla Cassa di previdenza alla quale era iscritto.



A.E.M.



concernente i dipendenze della nuova Impresa, con contemporaneo trasferimento della riserva matematica maturata sulla polizza a lui intestata. Qualora alla risoluzione del rapporto di lavoro di cui al comma che precede non faccia seguito l'assunzione in servizio da parte di altra Impresa tenuta all'applicazione della presente normativa, la riserva matematica maturata a quel momento verrà corrisposta al Emotional Manager, Coach e/o Counselor,.

6) Sempre per la realizzazione delle finalità di cui al precedente punto 4), la Cassa potrà anche impiegare le somme disponibili nei conti individuali dei soci in attività stabilite dall'Organismo amministratore, accreditando nei conti individuali stessi, per la quota di pertinenza di ciascun Emotional Manager, Coach e/o Counselor, i proventi derivanti da tali impieghi.

In questo caso al momento in cui l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, lasceranno il servizio per quiescenza, avendo maturato i requisiti di cui al precedente punto 4), la Cassa utilizzerà le somme disponibili a tale data nel conto individuale dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, stesso quale premio unico di un'assicurazione di rendita vitalizia, eventualmente reversibile a favore del coniuge o di altra persona designata dall'interessato, da liquidarsi a partire dal 1° giorno del mese successivo a quello nel quale l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, avrà lasciato il servizio.

Lo Statuto e/o il Regolamento della Cassa potranno prevedere che l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, possano chiedere che, anziché far luogo all'assicurazione di rendita vitalizia di cui al precedente comma, gli venga corrisposto dalla Cassa stessa l'importo complessivo maturato sul suo conto individuale.

In caso di morte dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, prima della risoluzione del rapporto di lavoro le somme disponibili nel conto individuale verranno liquidate ai soggetti di cui all'art. 2122 c.c.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per causa diversa dalla morte dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, prima che lo stesso abbia maturato i requisiti di cui al precedente punto 4), per quanto concerne le somme disponibili nel conto individuale, la Cassa procederà sulla base dei criteri indicati ai commi 5 e 6 del punto 5).

7) La Cassa stipulerà i contratti di assicurazione con l'Impresa dalla quale gli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, soci dipendono, in altre parole, ove ciò non fosse possibile, con altra Impresa autorizzata all'esercizio delle assicurazioni sulla vita.

8) Gli Statuti delle Casse di previdenza dovranno prevedere che almeno un membro dell'Organismo di amministrazione della Cassa stessa dovrà essere designato dall'Impresa interessata.

9) Le spese per la gestione della Cassa aziendale di previdenza saranno a carico dell'Impresa interessata.

10) Per gli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, di quelle Imprese presso le quali fosse impossibile la costituzione di una Cassa aziendale di previdenza potrà essere create Casse interaziendali di previdenza, fermo restando il rispetto delle disposizioni che precedono.

Per l'applicazione delle disposizioni di cui ai punti 8) e 9) si procederà mediante specifiche intese tra le Imprese interessate.

La soluzione prescelta diventerà obbligatoria per tutti i in servizio presso la medesima Impresa e per quelli assunti o nominati in seguito dalla stessa.

L'uscita dalla Cassa interaziendale, che dovrà riguardare tutti gli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, di una medesima Impresa, avverrà unicamente in caso di costituzione della Cassa aziendale di previdenza prevista dal punto 1) del presente "Regolamento" presso l'Impresa dalla quale i stessi dipendono.

11) Nei casi in cui la costituzione della Cassa di previdenza dovesse presentare difficoltà, l'ABCEM e COMPIE si incontreranno per valutare la situazione e per effettuare gli eventuali interventi di loro competenza.

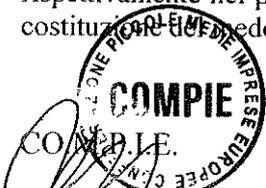
12) Nell'ambito di ciascun'Impresa si costituirà un gruppo con il quale l'Impresa stessa concorderà i dettagli, gli strumenti operativi e i modi di applicazione delle disposizioni contenute nel presente allegato.

ALLEGATO 5 - Festività abolite

In sostituzione delle giornate già festive, dichiarate non più tali dalla legge (legge 5.3.77 n. 54; DPR 28.12.85 n. 792), ai spettano - per ciascun anno di durata del CCNL - tante giornate retribuite a disposizione per attività culturali o per ragioni personali quante sono quelle ex festive previste come lavorative a condizione che nelle giornate già festive abbiano effettivamente prestato la propria attività lavorativa o - anche se assenti - abbiano comunque percepito per le stesse la retribuzione loro spettante.

Tali giornate a disposizione competono anche quando l'assenza è dovuta all'astensione obbligatoria di maternità prevista dall'art. 4 della legge 30.12.71, n. 1204.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno, l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, avrà diritto soltanto alle giornate corrispondenti, ai giorni già festivi cadenti rispettivamente nel periodo antecedente alla risoluzione del rapporto di lavoro o nel periodo successivo alla costituzione della Cassa medesima.



A.E.M. 



Per ciascuna delle giornate spettanti che non sia stata utilizzata nell'anno sarà corrisposta un'indennità pari alla frazione della retribuzione annua aziendalemente adottata per la determinazione dell'indennità per ferie non godute, quando spettante. La retribuzione annua da prendere in considerazione è quella spettante al mese di dicembre dell'anno di competenza o al mese in cui è eventualmente avvenuta la risoluzione del rapporto di lavoro.

ALLEGATO 6 - Regolamento della Commissione paritetica.

Art. 1

La Commissione paritetica prevista dall'art. 43 è composta da 6 Membri: 3 designati dall'ABCCEM, 3 designati dalla Compie.

La Commissione ha il compito di esaminare e risolvere le controversie d'interpretazione e applicazione del CCNL.

Art. 2.

La Commissione si riunisce su domanda di una delle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto, il quale rimetterà alla Commissione stessa tutti gli elementi utili all'esame del caso controverso.

Art. 3.

Le riunioni della Commissione avranno luogo di norma presso la sede dell'ABCCEM.

La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le Parti, entro 3 mesi dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente art. 2.

La Commissione si pronuncerà entro 1 mese dalla prima riunione.

Art. 4.

Al termine dell'esame sarà redatto in triplice copia il verbale conclusivo dal quale dovrà essere se la decisione è stata adottata all'unanimità o a maggioranza, senza indicazione, in quest'ultimo caso, dei nomi dei votanti.

Qualora non si raggiunga alcuna decisione, cioè in caso di parità, i singoli Membri della Commissione potranno far costatare a verbale le "dichiarazioni di voto" che riterranno opportune.

Copia del verbale sarà inviata alle Organizzazioni stipulanti per i provvedimenti di loro competenza.

ALLEGATO 7 - Accordo per l'assistenza sanitaria ei delle imprese assicuratrici

Il giorno 13.12.2011 in Roma

tra

l'ABCCEM

e

la Confederazione Co.m.p.i.e. si è convenuto quanto segue:

Art. 1

L'Accordo trova applicazione anche durante il periodo di aspettativa previsto dall'art. 12 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro e per gli 8 mesi successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro, sempreché alla risoluzione non segua, entro tale periodo, l'assunzione presso altra Impresa di assicurazione tenuta all'applicazione del presente accordo. In tal caso, infatti, l'Impresa con la quale è stato risolto il rapporto sarà tenuta a prestare l'assistenza sanitaria soltanto sino alla data della nuova assunzione.

Gli 8 mesi di cui al comma precedente sono elevati a 12 quando la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per superamento del comperto di malattia.

L'Accordo si applica, inoltre, agli ex già alle dipendenze di un'Impresa di assicurazione la quale, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, abbia diritto a pensione del regime obbligatorio applicabile alle delle imprese, con esclusione degli ex pensionati che abbiano in atto un rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi. Con riferimento a tal esclusione, se dal nuovo rapporto deriva il diritto a un trattamento di malattia che si conserva anche dopo la risoluzione del rapporto stesso, il diritto all'assistenza di cui al presente Accordo viene definitivamente meno dal momento dell'instaurazione del rapporto; in caso diverso l'assistenza di cui al presente Accordo resta sospesa fintanto che sussista il nuovo rapporto di lavoro.

L'assistenza di cui al presente Accordo resta pure sospesa per tutto il tempo durante il quale l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor pensionato ricopra la carica di Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato o Consigliere Delegato ovvero Amministratore Unico di altra impresa del settore assicurativo, a meno che l'assunzione della carica non avvenga con il consenso dell'impresa di provenienza.

La disposizione di cui al precedente comma - non applicabile, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 2 dell'Accordo contenuto nell'allegato 7 al CCNL 15.12.94, ai che avessero ottenuto l'incarico ivi previsto prima del 15.12.94 - continua a non essere applicabile a questi anche in caso di rinnovo, senza soluzione di continuità, dell'originario incarico.

Art. 2.



A.E.M.



Ai di cui all'art. 1 viene riconosciuta una forma di assistenza sanitaria di cui agli articoli successivi.

L'assistenza sanitaria sarà attuata tramite la costituzione di una Cassa di assistenza.

L'onere dell'assistenza è a carico, per i in servizio, dell'Impresa dalla quale l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor dipende, e per gli ex pensionati, dell'Impresa presso la quale lo stesso pensionato prestava servizio al momento della risoluzione del rapporto di lavoro per quiescenza.

Art. 3.

Ai di cui all'art. 1 viene riconosciuto il rimborso anche delle spese per prestazioni sanitarie di cui al presente Accordo rese a favore del coniuge o di altri familiari a carico - intendendosi per tali quelli per i quali l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, ha diritto alle detrazioni di imposta a norma dell'art. 12 del DPR 22.12.86 n. 917 e successive modificazioni e integrazioni.

È riconosciuto altresì il rimborso delle spese sostenute per:

a) il coniuge dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, anche se non a carico purché lo stesso sia convivente e non goda di un reddito annuo lordo superiore a Euro 31.000,00. All' 1.1.97 tale limite verrà automaticamente adeguato sulla base della variazione dell'indice ISTAT del costo della vita (indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati).

Con lo stesso criterio il limite suddetto sarà rivalutato negli anni successivi;

b) i figli dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, anche se non a carico, purché gli stessi siano conviventi e non godano di un reddito superiore a quello indicato all'alinea a) sino al compimento del 21° anno di età o 26° anno di età se studenti.

Agli effetti dell'applicazione del precedente comma si ha riguardo all'entità del reddito percepito dal coniuge o dai figli nell'anno precedente a quello in cui sono fatti i rimborsi.

Art. 4.

In caso di convivenza more uxorio dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, sempreché non sussista, o non sussista più, vincolo matrimoniale, allo stesso viene riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per prestazioni sanitarie rese a favore del convivente, alle condizioni indicate ai successivi commi.

La convivenza more uxorio, che deve essere tale per cui possa considerarsi costituita una famiglia di fatto, va comprovata da documentazione ufficiale.

Inoltre, gli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, che richiede l'assistenza per il convivente deve annualmente rilasciare all'azienda una dichiarazione scritta, della quale si assume tutte le responsabilità, attestante lo stato di convivenza more uxorio che da diritto al rimborso delle spese sostenute per il convivente.

Saranno rimborsabili, nei limiti e nei modi di cui al presente Accordo le spese concernenti e le prestazioni previste dall'Accordo stesso.

Il rimborso spetta soltanto nel caso in cui il convivente non abbia un reddito annuo superiore a quello indicato al punto a) del comma 2 dell'art. 3 e per la sola durata della convivenza 'more uxorio'.

Art. 5.

In caso di decesso dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, in servizio o dell'ex Emotional Manager, Coach e/o Counselor, pensionato continuano ad aver diritto all'assistenza sanitaria di cui al presente accordo il coniuge dello stesso deceduto, che non contragga nuovo matrimonio, e i figli del medesimo che siano a carico del suddetto coniuge superstite (intendendosi per tali quelli per i quali il coniuge stesso ha diritto alle detrazioni d'imposta a norma dell'art. 12 del DPR 22.12.86 n. 917 e successive modificazioni e integrazioni) ovvero, anche se non a carico, fino al 26° anno di età e siano studenti.

In mancanza del coniuge l'assistenza continua ad essere riconosciuta ai figli superstiti dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, che abbiano diritto a pensione indiretta o di reversibilità fino al 26° anno di età se studenti.

Resta fermo che coniuge e figli dovranno godere, individualmente, di un reddito non superiore a quello indicato all'alinea a) dell'art. 3. Non entra a far parte del reddito l'importo della pensione indiretta o di reversibilità.

Art. 6.

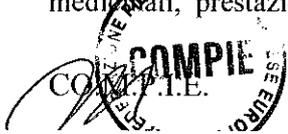
L'assistenza sanitaria di cui al presente Accordo comporta il rimborso delle spese sostenute per le seguenti prestazioni, con le modalità e nei limiti in appresso indicati:

A. RICOVERI DI MEDICINA O CHIRURGIA E INTERVENTI CHIRURGICI

AMBULATORIALI:

– Rimborso integrale di quanto speso a qualsiasi titolo per il ricovero anche giornaliero e/o l'intervento e per trasporto in ambulanza, nei casi in cui lo stesso sia necessario a causa delle condizioni di salute del paziente.

– Rimborso integrale delle spese sostenute per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari ai medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti il ricovero, nonché delle spese necessarie dall'intervento chirurgico - sostenute nei 90 giorni successivi al termine del ricovero, per esami medici, prestazioni mediche e infermieristiche, per trattamenti fisioterapici e rieducativi.



A.E.M.



termali (per quanto concerne le cure termali, rientrano nel rimborso anche le spese sostenute per retta alberghiera: tali spese, peraltro, verranno rimborsate nel limite massimo di 90,00 euro giornaliere);

B. PARTO:

1) Parto normale:

– rimborso delle spese di degenza nel limite massimo di 280,00 euro giornaliere;
– rimborso di tutte le altre spese (onorario medico ostetrico, assistenza pediatrica, ostetrica, ecc.) nel limite massimo di 1.300,00 euro;

2) Parto cesareo e gravidanza extra uterina: rimborso delle spese sostenute nelle stesse misure e con gli stessi limiti previsti per i ricoveri di medicina e chirurgia di cui al precedente punto A).

C. PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE:

Rimborso delle spese sostenute entro i limiti previsti per ciascuna prestazione dall'allegata tabella.

In alternativa al trattamento di cui al comma 1, all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, che ne faccia esplicita richiesta all'atto della presentazione della prima nota di rimborso nell'anno, verranno rimborsate le spese effettivamente sostenute con una franchigia assoluta del 20%, nel limite massimo annuo, per il complesso delle prestazioni, di 6.000,00 euro quando il numero delle persone costituenti il nucleo familiare che hanno titolo per l'assistenza di cui al presente Accordo è di 1, di euro 6.000,00 quando detto numero è di 2, di 8.000,00 euro quando detto numero è di 3 e di 9.000,00 euro quando detto numero è di oltre 3.

D. ALTRE PRESTAZIONI:

1) Rimborso al 70% delle spese sostenute per medicinali e all'80% delle spese sostenute per visite mediche generiche e specialistiche, domiciliari o ambulatoriali, esami diagnostici; terapie fisiche; protesi ortopediche; occhiali; apparecchi acustici; cure termali (escluse le spese relative a intervento chirurgico e sostenute nei 90 giorni precedenti al ricovero per l'intervento, e nei 90 giorni successivi al termine del ricovero stesso, di cui al precedente punto A):

con il limite massimo annuo di euro 2.400,00 aumentato di euro 2.000,00 per ciascuno dei 2 primi carichi familiari e di ulteriori euro 300,00 per ciascuno dei carichi familiari successivi.

Per quanto concerne i soli esami diagnostici e le visite specialistiche, in caso di ricorso alle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale, l'eventuale quota posta a carico dell'assicurato sarà rimborsata, entro il limite massimo annuo sopra indicato, al 100%.

2) Rimborso al 100% delle spese sostenute per i più rilevanti esami diagnostici e per le terapie più avanzate (tomografia assiale computerizzata, laserterapia, risonanza magnetica, e simili) con il limite massimo annuo di euro 2.300,00 aumentati di euro 1.000,00 per ciascuno dei 2 primi carichi familiari e di ulteriori euro 350,00 per ciascuno dei carichi familiari successivi.

3) Rimborso integrale delle spese sostenute per le terapie concernenti malattie oncologiche (cobaltoterapia, ecc.).

4) Corresponsione di un'indennità giornaliera di assistenza di euro 80,00 per un periodo massimo di 6 mesi (anche frazionata). Tale indennità è introdotta in via sperimentale, per le sole malattie oncologiche, previa dichiarazione del medico curante attestante lo stato avanzato della malattia e la necessità dell'assistenza infermieristica.

Nota a verbale.

Con riferimento al punto 4), l'ABCCEM si dichiara disponibile a esaminare l'eventuale estensione dell'assistenza infermieristica ad altre macropatologie in stato avanzato, nei limiti di compatibilità dei costi.

A tal fine le Parti concordano di costituire una Commissione mista con l'incarico di studiare la problematica anche avvalendosi della collaborazione di qualche specialista qualificato.

La Commissione, che terminerà i suoi lavori entro 1 anno dalla data di stipula del presente Accordo, presenterà una relazione alle Parti. Queste s'incontreranno per l'esame della relazione e le conseguenti determinazioni.

Art. 7.

Sono in tutti i casi escluse dal rimborso le spese concernenti :

- retta di degenza in caso di ricoveri per malattie croniche in istituzioni sanitarie di lunga permanenza (cronicari, case di riposo, ecc.) ancorché qualificate come cliniche o case di cura;

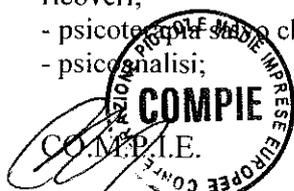
- malattie mentali in tutti i casi in cui esse diano luogo a trattamento sanitario obbligatorio ai sensi degli artt. 34 e 35 della legge 23.12.78 n. 833;

- malattie tubercolari in fase attiva assistibili dall'INPS;

- intossicazioni conseguenti ad abuso di alcolici o ad uso di allucinogeni nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci o stupefacenti. Sono comunque rimborsabili le spese per cure di disintossicazione e relativi ricoveri;

- psicoterapie che non sia eseguita da medico o da psicologo abilitato all'esercizio della professione;

- psicoanalisi;



A.E.M.



- chirurgia plastica a scopo estetico (salvo quella a scopo ricostruttivo);
- agopuntura non effettuata da medico;
- infortuni sofferti in stato di ubriachezza o sotto l'influenza di sostanze stupefacenti o simili;
- spese alberghiere per cure termali e idroponiche salvo quanto previsto al punto A;
- in caso di ricovero, le spese sostenute per l'uso del telefono, della radio e della televisione;
- le spese di viaggio e quelle sostenute dall'eventuale accompagnatore.

Art. 8.

In tutti i casi in cui il presente Accordo prevede un limite massimo annuo di rimborso, l'arco annuale di riferimento è l'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre).

Art. 9.

Agli effetti del rimborso di cui al presente Accordo gli esami di laboratorio, radiologia e terapia fisica, le cure termali e idroponiche e le prestazioni di riabilitazione e protesiche (tranne la montatura e le lenti di occhiali) e i ricoveri o interventi chirurgici ambulatoriali devono essere prescritti dal medico.

Art. 10.

Gli aventi diritto all'assistenza di cui al presente Accordo devono regolare direttamente le prestazioni sanitarie ad essi rese e debbono, entro 180 giorni da quello di fine malattia, presentare per il rimborso la documentazione giustificativa delle spese sostenute. In caso di decesso dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor in servizio o pensionato la documentazione deve essere presentata dagli eredi entro 180 giorni da quello del decesso.

La richiesta di rimborso deve essere presentata alla Compagnia assicuratrice presso la quale è stata stipulata la polizza assistenza sanitaria di cui all'art. 2 per il tramite della Direzione dell'Impresa tenuta a provvedere all'assistenza.

Art. 11.

La documentazione delle spese deve essere intestata all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, assistito o al familiare.

Art. 12.

L'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, è tenuto a chiedere agli Organi competenti e a riversare alla Compagnia assicuratrice qualsiasi rimborso che sia previsto a suo favore dalla legislazione nazionale o regionale sul Servizio Sanitario nazionale.

Art. 13.

L'Accordo e il relativo allegato formano parte integrante del CCNL 24.11.2011.

ALLEGATO 1 - plafonds di rimborso diagnostica

Si considerano riconoscibili le spese per la diagnostica di valore non superiore al 10% di quelle previste dalla sanità pubblica. Le Parti concordano che la Commissione mista di cui alla nota a verbale in calce all'art. 6 avrà anche il compito di stilare una lista delle spese per la diagnostica riconoscibili avvalendosi della collaborazione di qualche specialista qualificato, una verifica la congruità delle spese relative alla diagnostica, delle terapie e della tecnica in generale, si dovesse considerare necessario prendere in considerazione in sostituzione o in aggiunta.



Handwritten signature





Ministero della Salute

DIPARTIMENTO DELLA PROGRAMMAZIONE E DELL'
ORDINAMENTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
DIREZIONE GENERALE DELLE PROFESSIONI SANITARIE E DELLE RISORSE
UMANE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
DGPROF Ufficio VI ex DGRUPS -
Deontologia delle Professioni Sanitarie
Via Giorgio Ribotta, 5 - 00144 Roma

Ministero dello Sviluppo
Economico
Dipartimento per l'Impresa e
l'Internazionalizzazione
Direzione Generale per il Mercato,
la Concorrenza, il Consumatore, la
Vigilanza e la Normativa Tecnica
Div. XVII - Qualità dei prodotti e
dei servizi
Via Sallustiana, 53
00187 Roma

OGGETTO: Legge 14 gennaio 2013, n.4, in materia di professioni non organizzate in ordini o collegi. Dichiarazione presentata ai fini dell'inserimento nell'elenco previsto dall'art. 2, comma 7. "AssoCounseling".

Con riferimento alla nota di codesto Ministero, concernente l'inserimento dell'Associazione AssoCounseling nell'elenco di cui all'oggetto, si rappresenta che a seguito di un attento esame sia della documentazione trasmessa nonchè del sito www.assocounseling.it dell'Associazione medesima questa Amministrazione non ha evidenziato interferenze con le attività riservate agli esercenti le professioni sanitarie.

Nello specifico si rileva che sia la definizione di Counseling che gli atti caratterizzanti della professione medesima (pubblicati nel sito Internet), sono conformi a quanto stabilito dal Consiglio Superiore di Sanità con parere del 12 luglio 2011 che ha chiarito gli ambiti di competenza del Counselor.

Alla luce di quanto sopra, si esprime parere favorevole all'inserimento nell'elenco previsto dall'art.2, comma7 della legge 14 gennaio 2013 n.4.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Giovanni Leonardi)

Ministero della Salute
DGPROF

0015693-P-24/03/2014

Referente:
Dott.ssa Laura Ticconi
Tel. 06.59942853 Fax 06.59942553
email: l.ticconi@sanita.it



136758156

Ministero dello Sviluppo Economico
Dipartimento per l'impresa e
l'internazionalizzazione
Struttura: DG-MCCVNT
REGISTRO UFFICIALE
Prot. n. 0051317 - 28/03/2014 - INGRESSO

LEGGI ED ALTRI ATTI NORMATIVI

LEGGE 14 gennaio 2013, n. 4.

Disposizioni in materia di professioni non organizzate.

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

la seguente legge:

Art. 1.

Oggetto e definizioni

1. La presente legge, in attuazione dell'art. 117, terzo comma, della Costituzione e nel rispetto dei principi dell'Unione europea in materia di concorrenza e di libertà di circolazione, disciplina le professioni non organizzate in ordini o collegi.

2. Ai fini della presente legge, per «professione non organizzata in ordini o collegi», di seguito denominata «professione», si intende l'attività economica, anche organizzata, volta alla prestazione di servizi o di opere a favore di terzi, esercitata abitualmente e prevalentemente mediante lavoro intellettuale, o comunque con il concorso di questo, con esclusione delle attività riservate per legge a soggetti iscritti in albi o elenchi ai sensi dell'art. 2229 del codice civile, delle professioni sanitarie e delle attività e dei mestieri artigianali, commerciali e di pubblico esercizio disciplinati da specifiche normative.

3. Chiunque svolga una delle professioni di cui al comma 2 contraddistingue la propria attività, in ogni documento e rapporto scritto con il cliente, con l'espresso riferimento, quanto alla disciplina applicabile, agli estremi della presente legge. L'inadempimento rientra tra le pratiche commerciali scorrette tra professionisti e consumatori, di cui al titolo III della parte II del codice del consumo, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2005, n. 206, ed è sanzionato ai sensi del medesimo codice.

4. L'esercizio della professione è libero e fondato sull'autonomia, sulle competenze e sull'indipendenza di giudizio intellettuale e tecnica, nel rispetto dei principi di buona fede, dell'affidamento del pubblico e della clientela, della correttezza, dell'ampliamento e della specializzazione dell'offerta dei servizi, della responsabilità del professionista.

5. La professione è esercitata in forma individuale, in forma associata, societaria, cooperativa o nella forma del lavoro dipendente.

Art. 2.

Associazioni professionali

1. Coloro che esercitano la professione di cui all'art. 1, comma 2, possono costituire associazioni a carattere professionale di natura privatistica, fondate su base volontaria, senza alcun vincolo di rappresentanza esclusiva, con il fine di valorizzare le competenze degli associati e ga-

rantire il rispetto delle regole deontologiche, agevolando la scelta e la tutela degli utenti nel rispetto delle regole sulla concorrenza.

2. Gli statuti e le clausole associative delle associazioni professionali garantiscono la trasparenza delle attività e degli assetti associativi, la dialettica democratica tra gli associati, l'osservanza dei principi deontologici, nonché una struttura organizzativa e tecnico-scientifica adeguata all'effettivo raggiungimento delle finalità dell'associazione.

3. Le associazioni professionali promuovono, anche attraverso specifiche iniziative, la formazione permanente dei propri iscritti, adottano un codice di condotta ai sensi dell'art. 27-bis del codice del consumo, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2005, n. 206, vigilano sulla condotta professionale degli associati e stabiliscono le sanzioni disciplinari da irrogare agli associati per le violazioni del medesimo codice.

4. Le associazioni promuovono forme di garanzia a tutela dell'utente, tra cui l'attivazione di uno sportello di riferimento per il cittadino consumatore, presso il quale i committenti delle prestazioni professionali possano rivolgersi in caso di contenzioso con i singoli professionisti, ai sensi dell'art. 27-ter del codice del consumo, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2005, n. 206, nonché ottenere informazioni relative all'attività professionale in generale e agli standard qualitativi da esse richiesti agli iscritti.

5. Alle associazioni sono vietati l'adozione e l'uso di denominazioni professionali relative a professioni organizzate in ordini o collegi.

6. Ai professionisti di cui all'art. 1, comma 2, anche se iscritti alle associazioni di cui al presente articolo, non è consentito l'esercizio delle attività professionali riservate dalla legge a specifiche categorie di soggetti, salvo il caso in cui dimostrino il possesso dei requisiti previsti dalla legge e l'iscrizione al relativo albo professionale.

7. L'elenco delle associazioni professionali di cui al presente articolo e delle forme aggregative di cui all'art. 3 che dichiarano, con assunzione di responsabilità dei rispettivi rappresentanti legali, di essere in possesso dei requisiti ivi previsti e di rispettare, per quanto applicabili, le prescrizioni di cui agli articoli 5, 6 e 7 è pubblicato dal Ministero dello sviluppo economico nel proprio sito internet, unitamente agli elementi concernenti le notizie comunicate al medesimo Ministero ai sensi dell'art. 4, comma 1, della presente legge.

Art. 3.

Forme aggregative delle associazioni

1. Le associazioni professionali di cui all'art. 2, mantenendo la propria autonomia, possono riunirsi in forme aggregative da esse costituite come associazioni di natura privatistica.

2. Le forme aggregative rappresentano le associazioni aderenti e agiscono in piena indipendenza e imparzialità.

3. Le forme aggregative hanno funzioni di promozione e qualificazione delle attività professionali che rap-



presentano, nonché di divulgazione delle informazioni e delle conoscenze ad esse connesse e di rappresentanza delle istanze comuni nelle sedi politiche e istituzionali. Su mandato delle singole associazioni, esse possono controllare l'operato delle medesime associazioni, ai fini della verifica del rispetto e della congruità degli standard professionali e qualitativi dell'esercizio dell'attività e dei codici di condotta definiti dalle stesse associazioni.

Art. 4.

Publicità delle associazioni professionali

1. Le associazioni professionali di cui all'art. 2 e le forme aggregative delle associazioni di cui all'art. 3 pubblicano nel proprio sito web gli elementi informativi che presentano utilità per il consumatore, secondo criteri di trasparenza, correttezza, veridicità. Nei casi in cui autorizzano i propri associati ad utilizzare il riferimento all'iscrizione all'associazione quale marchio o attestato di qualità e di qualificazione professionale dei propri servizi, anche ai sensi degli articoli 7 e 8 della presente legge, osservano anche le prescrizioni di cui all'art. 81 del decreto legislativo 26 marzo 2010, n. 59.

2. Il rappresentante legale dell'associazione professionale o della forma aggregativa garantisce la correttezza delle informazioni fornite nel sito web.

3. Le singole associazioni professionali possono promuovere la costituzione di comitati di indirizzo e sorveglianza sui criteri di valutazione e rilascio dei sistemi di qualificazione e competenza professionali. Ai suddetti comitati partecipano, previo accordo tra le parti, le associazioni dei lavoratori, degli imprenditori e dei consumatori maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Tutti gli oneri per la costituzione e il funzionamento dei comitati sono posti a carico delle associazioni rappresentate nei comitati stessi.

Art. 5.

Contenuti degli elementi informativi

1. Le associazioni professionali assicurano, per le finalità e con le modalità di cui all'art. 4, comma 1, la piena conoscibilità dei seguenti elementi:

- a) atto costitutivo e statuto;
- b) precisa identificazione delle attività professionali cui l'associazione si riferisce;
- c) composizione degli organismi deliberativi e titolari delle cariche sociali;
- d) struttura organizzativa dell'associazione;
- e) requisiti per la partecipazione all'associazione, con particolare riferimento ai titoli di studio relativi alle attività professionali oggetto dell'associazione, all'obbligo degli appartenenti di procedere all'aggiornamento professionale costante e alla predisposizione di strumenti idonei ad accertare l'effettivo assolvimento di tale obbligo e all'indicazione della quota da versare per il conseguimento degli scopi statutari;

f) assenza di scopo di lucro.

2. Nei casi di cui all'art. 4, comma 1, secondo periodo, l'obbligo di garantire la conoscibilità è esteso ai seguenti elementi:

- a) il codice di condotta con la previsione di sanzioni graduate in relazione alle violazioni poste in essere e l'organo preposto all'adozione dei provvedimenti disciplinari dotato della necessaria autonomia;
- b) l'elenco degli iscritti, aggiornato annualmente;
- c) le sedi dell'associazione sul territorio nazionale, in almeno tre regioni;
- d) la presenza di una struttura tecnico-scientifica dedicata alla formazione permanente degli associati, in forma diretta o indiretta;
- e) l'eventuale possesso di un sistema certificato di qualità dell'associazione conforme alla norma UNI EN ISO 9001 per il settore di competenza;
- f) le garanzie attivate a tutela degli utenti, tra cui la presenza, i recapiti e le modalità di accesso allo sportello di cui all'art. 2, comma 4.

Art. 6.

Autoregolamentazione volontaria

1. La presente legge promuove l'autoregolamentazione volontaria e la qualificazione dell'attività dei soggetti che esercitano le professioni di cui all'art. 1, anche indipendentemente dall'adesione degli stessi ad una delle associazioni di cui all'art. 2.

2. La qualificazione della prestazione professionale si basa sulla conformità della medesima a norme tecniche UNI ISO, UNI EN ISO, UNI EN e UNI, di seguito denominate «normativa tecnica UNI», di cui alla direttiva 98/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 1998, e sulla base delle linee guida CEN 14 del 2010.

3. I requisiti, le competenze, le modalità di esercizio dell'attività e le modalità di comunicazione verso l'utente individuate dalla normativa tecnica UNI costituiscono principi e criteri generali che disciplinano l'esercizio autoregolamentato della singola attività professionale e ne assicurano la qualificazione.

4. Il Ministero dello sviluppo economico promuove l'informazione nei confronti dei professionisti e degli utenti riguardo all'avvenuta adozione, da parte dei competenti organismi, di una norma tecnica UNI relativa alle attività professionali di cui all'art. 1.

Art. 7.

Sistema di attestazione

1. Al fine di tutelare i consumatori e di garantire la trasparenza del mercato dei servizi professionali, le associazioni professionali possono rilasciare ai propri iscritti, previa le necessarie verifiche, sotto la responsabilità del proprio rappresentante legale, un'attestazione relativa:

- a) alla regolare iscrizione del professionista all'associazione;



b) ai requisiti necessari alla partecipazione all'associazione stessa;

c) agli standard qualitativi e di qualificazione professionale che gli iscritti sono tenuti a rispettare nell'esercizio dell'attività professionale ai fini del mantenimento dell'iscrizione all'associazione;

d) alle garanzie fornite dall'associazione all'utente, tra cui l'attivazione dello sportello di cui all'art. 2, comma 4;

e) all'eventuale possesso della polizza assicurativa per la responsabilità professionale stipulata dal professionista;

f) all'eventuale possesso da parte del professionista iscritto di una certificazione, rilasciata da un organismo accreditato, relativa alla conformità alla norma tecnica UNI.

2. Le attestazioni di cui al comma 1 non rappresentano requisito necessario per l'esercizio dell'attività professionale.

Art. 8.

Validità dell'attestazione

1. L'attestazione di cui all'art. 7, comma 1, ha validità pari al periodo per il quale il professionista risulta iscritto all'associazione professionale che la rilascia ed è rinnovata ad ogni rinnovo dell'iscrizione stessa per un corrispondente periodo. La scadenza dell'attestazione è specificata nell'attestazione stessa.

2. Il professionista iscritto all'associazione professionale e che ne utilizza l'attestazione ha l'obbligo di informare l'utenza del proprio numero di iscrizione all'associazione.

Art. 9.

Certificazione di conformità a norme tecniche UNI

1. Le associazioni professionali di cui all'art. 2 e le forme aggregative di cui all'art. 3 collaborano all'elaborazione della normativa tecnica UNI relativa alle singole attività professionali, attraverso la partecipazione ai lavori degli specifici organi tecnici o inviando all'ente di normazione i propri contributi nella fase dell'inchiesta pubblica, al fine di garantire la massima consensualità, democraticità e trasparenza. Le medesime associazioni possono promuovere la costituzione di organismi di certificazione della conformità per i settori di competenza, nel rispetto dei requisiti di indipendenza, imparzialità e professionalità previsti per tali organismi dalla normativa vigente e garantiti dall'accreditamento di cui al comma 2.

2. Gli organismi di certificazione accreditati dall'organismo unico nazionale di accreditamento ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 luglio 2008, possono rilasciare, su richiesta del singolo professionista anche non iscritto ad alcuna associazione, il certificato di conformità alla norma tecnica UNI definita per la singola professione.

Art. 10.

Vigilanza e sanzioni

1. Il Ministero dello sviluppo economico svolge compiti di vigilanza sulla corretta attuazione delle disposizioni della presente legge.

2. La pubblicazione di informazioni non veritiere nel sito web dell'associazione o il rilascio dell'attestazione di cui all'art. 7, comma 1, contenente informazioni non veritiere, sono sanzionabili ai sensi dell'art. 27 del codice del consumo, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2005, n. 206, e successive modificazioni.

Art. 11.

Clausola di neutralità finanziaria

1. Dall'attuazione degli articoli 2, comma 7, 6, comma 4, e 10 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato. Il Ministero dello sviluppo economico provvede agli adempimenti ivi previsti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta Ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 14 gennaio 2013

NAPOLITANO

MONTI, *Presidente del Consiglio dei Ministri*

Visto, il Guardasigilli: SEVERINO

LAVORI PREPARATORI

Camera dei deputati (atto n. 1934):

Presentato dall'on. Laura FRONER il 20 novembre 2008.

Assegnato alle commissioni riunite II (Giustizia) e X (Attività produttive, commercio e turismo), in sede referente, il 19 gennaio 2009 con pareri delle commissioni I (Aff. costit.), V (Bilancio), VII (Cultura), XI (Lavoro) (ai sensi dell'art. 73 reg. Camera), XIV (Pol. comun.) e Questioni regionali.

Esaminato dalle commissioni riunite II (Giustizia) e X (Attività produttive, commercio e turismo), in sede referente, l'11 giugno 2009, 18 maggio 2010, 23 giugno 2010.

Nuovamente assegnato alla X commissione permanente (Attività produttive, commercio e turismo), in sede referente, il 3 agosto 2010 con pareri delle commissioni I (Aff. costit.), II (Giustizia), V (Bilancio), VII (Cultura), XI (Lavoro) (ai sensi dell'art. 73 reg. Camera), XIV (Pol. comun.), Questioni regionali.

Esaminato dalla X Commissione permanente (Attività produttive, commercio e turismo), in sede referente, il 22 settembre 2010, 16 novembre 2010, 20 luglio 2011, 18 ottobre 2011, 9 e 30 novembre 2011, 14 dicembre 2011, 28 marzo 2012.

Esaminato in Aula il 16 aprile 2012 ed approvato il 17 aprile 2012, approvato in Testo unificato con A.C. 2077 (on. Anna Teresa FORMISANO), A.C. 3131 (on. Rocco BUTTIGLIONE), A.C. 3488 (on. Benedetto DELLA VEDOVA), A.C. 3917 (on. Erminio Angelo QUARTIANI).

Senato della Repubblica (atto n. 3270):

Assegnato alla 10ª commissione permanente (Industria, commercio, turismo), in sede referente, il 7 maggio 2012 con pareri delle commissioni 1ª (Aff. cost.), 2ª (Giustizia), 5ª (Bilancio), 11ª (Lavoro), 12ª (Sanità), 14ª (Unione europea).



Esaminato dalla 10ª Commissione permanente (Industria, commercio, turismo), in sede referente, il 22 maggio 2012, 12, 20, 26, 27 giugno 2012, 4, 11, 24 luglio 2012, 9, 24, 30 ottobre 2012 e 5, 6 novembre 2012.

Esaminato in Aula l'8, 14 novembre 2012 ed approvato con modificazioni il 15 novembre 2012.

Camera dei deputati (atto n. 1934-2077-3131-3488-3917-B):

Assegnato alla commissione X (Attività produttive, commercio e turismo), in sede referente, il 22 novembre 2012 con pareri delle commissioni I (Aff. costit.), II (Giustizia) (ai sensi dell'art. 73 reg. Camera), V (Bilancio), XI (Lavoro) XII (Aff. sociali), XIV (Pol. comun.).

Esaminato dalla commissione X (Attività produttive, commercio e turismo), in sede referente, il 27 e 28 novembre 2012.

Nuovamente assegnato alla 10ª commissione permanente (Attività produttive, commercio e turismo), in sede legislativa, il 4 dicembre 2012 con pareri delle commissioni I (Aff. costit.), II (Giustizia) (ai sensi dell'art. 73 reg. Camera), V (Bilancio), XI (Lavoro), XII (Aff. sociali), XIV (Pol. comun.).

Esaminato dalla commissione X (Attività produttive, commercio e turismo), in sede legislativa, ed approvato il 19 dicembre 2012.

NOTE

AVVERTENZA:

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

Note all'art. 1:

— Il testo dell'art. 117 della Costituzione, è il seguente:

«Art. 117 (*Testo applicabile fino all'esercizio finanziario relativo all'anno 2013*). — La potestà legislativa è esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali.

Lo Stato ha legislazione esclusiva nelle seguenti materie:

a) politica estera e rapporti internazionali dello Stato; rapporti dello Stato con l'Unione europea; diritto di asilo e condizione giuridica dei cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea;

b) immigrazione;

c) rapporti tra la Repubblica e le confessioni religiose;

d) difesa e Forze armate; sicurezza dello Stato; armi, munizioni ed esplosivi;

e) moneta, tutela del risparmio e mercati finanziari; tutela della concorrenza; sistema valutario; sistema tributario e contabile dello Stato; perequazione delle risorse finanziarie;

f) organi dello Stato e relative leggi elettorali; *referendum* statali; elezione del Parlamento europeo;

g) ordinamento e organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali;

h) ordine pubblico e sicurezza, ad esclusione della polizia amministrativa locale;

i) cittadinanza, stato civile e anagrafi;

l) giurisdizione e norme processuali; ordinamento civile e penale; giustizia amministrativa;

m) determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale;

n) norme generali sull'istruzione;

o) previdenza sociale;

p) legislazione elettorale, organi di governo e funzioni fondamentali di Comuni, Province e Città metropolitane;

q) dogane, protezione dei confini nazionali e profilassi internazionale;

r) pesi, misure e determinazione del tempo; coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale; opere dell'ingegno;

s) tutela dell'ambiente, dell'ecosistema e dei beni culturali.

Sono materie di legislazione concorrente quelle relative a: rapporti internazionali e con l'Unione europea delle Regioni; commercio con l'estero; tutela e sicurezza del lavoro; istruzione, salva l'autonomia delle istituzioni scolastiche e con esclusione della istruzione e della formazione professionale; professioni; ricerca scientifica e tecnologica e sostegno all'innovazione per i settori produttivi; tutela della salute; alimentazione; ordinamento sportivo; protezione civile; governo del territorio; porti e aeroporti civili; grandi reti di trasporto e di navigazione; ordinamento della comunicazione; produzione, trasporto e distribuzione nazionale dell'energia; previdenza complementare e integrativa; armonizzazione dei bilanci pubblici e coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario; valorizzazione dei beni culturali e ambientali e promozione e organizzazione di attività culturali; casse di risparmio, casse rurali, aziende di credito a carattere regionale; enti di credito fondiario e agrario a carattere regionale. Nelle materie di legislazione concorrente spetta alle Regioni la potestà legislativa, salvo che per la determinazione dei principi fondamentali, riservata alla legislazione dello Stato.

Spetta alle Regioni la potestà legislativa in riferimento ad ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato.

Le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, nelle materie di loro competenza, partecipano alle decisioni dirette alla formazione degli atti normativi comunitari e provvedono all'attuazione e all'esecuzione degli accordi internazionali e degli atti dell'Unione europea, nel rispetto delle norme di procedura stabilite da legge dello Stato, che disciplina le modalità di esercizio del potere sostitutivo in caso di inadempienza.

La potestà regolamentare spetta allo Stato nelle materie di legislazione esclusiva, salva delega alle Regioni. La potestà regolamentare spetta alle Regioni in ogni altra materia. I Comuni, le Province e le Città metropolitane hanno potestà regolamentare in ordine alla disciplina dell'organizzazione e dello svolgimento delle funzioni loro attribuite.

Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

La legge regionale ratifica le intese della Regione con altre Regioni per il migliore esercizio delle proprie funzioni, anche con individuazione di organi comuni.

Nelle materie di sua competenza la Regione può concludere accordi con Stati e intese con enti territoriali interni ad altro Stato, nei casi e con le forme disciplinate da leggi dello Stato.

(Testo applicabile a decorrere dall'esercizio finanziario relativo all'anno 2014)

La potestà legislativa è esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali.

Lo Stato ha legislazione esclusiva nelle seguenti materie:

a) politica estera e rapporti internazionali dello Stato; rapporti dello Stato con l'Unione europea; diritto di asilo e condizione giuridica dei cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea;

b) immigrazione;

c) rapporti tra la Repubblica e le confessioni religiose;

d) difesa e Forze armate; sicurezza dello Stato; armi, munizioni ed esplosivi;

e) moneta, tutela del risparmio e mercati finanziari; tutela della concorrenza; sistema valutario; sistema tributario e contabile dello Stato; armonizzazione dei bilanci pubblici; perequazione delle risorse finanziarie;

f) organi dello Stato e relative leggi elettorali; *referendum* statali; elezione del Parlamento europeo;

g) ordinamento e organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali;

h) ordine pubblico e sicurezza, ad esclusione della polizia amministrativa locale;

i) cittadinanza, stato civile e anagrafi;

l) giurisdizione e norme processuali; ordinamento civile e penale; giustizia amministrativa;

m) determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale;

n) norme generali sull'istruzione;

o) previdenza sociale;

p) legislazione elettorale, organi di governo e funzioni fondamentali di Comuni, Province e Città metropolitane;



q) dogane, protezione dei confini nazionali e profilassi internazionale;

r) pesi, misure e determinazione del tempo; coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale; opere dell'ingegno;

s) tutela dell'ambiente, dell'ecosistema e dei beni culturali.

Sono materie di legislazione concorrente quelle relative a: rapporti internazionali e con l'Unione europea delle Regioni; commercio con l'estero; tutela e sicurezza del lavoro; istruzione, salva l'autonomia delle istituzioni scolastiche e con esclusione della istruzione e della formazione professionale; professioni; ricerca scientifica e tecnologica e sostegno all'innovazione per i settori produttivi; tutela della salute; alimentazione; ordinamento sportivo; protezione civile; governo del territorio; porti e aeroporti civili; grandi reti di trasporto e di navigazione; ordinamento della comunicazione; produzione, trasporto e distribuzione nazionale dell'energia; previdenza complementare e integrativa; coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario; valorizzazione dei beni culturali e ambientali e promozione e organizzazione di attività culturali; casse di risparmio, casse rurali, aziende di credito a carattere regionale; enti di credito fondiario e agrario a carattere regionale. Nelle materie di legislazione concorrente spetta alle Regioni la potestà legislativa, salvo che per la determinazione dei principi fondamentali, riservata alla legislazione dello Stato.

Spetta alle Regioni la potestà legislativa in riferimento ad ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato.

Le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, nelle materie di loro competenza, partecipano alle decisioni dirette alla formazione degli atti normativi comunitari e provvedono all'attuazione e all'esecuzione degli accordi internazionali e degli atti dell'Unione europea, nel rispetto delle norme di procedura stabilite da legge dello Stato, che disciplina le modalità di esercizio del potere sostitutivo in caso di inadempienza.

La potestà regolamentare spetta allo Stato nelle materie di legislazione esclusiva, salva delega alle Regioni. La potestà regolamentare spetta alle Regioni in ogni altra materia. I Comuni, le Province e le Città metropolitane hanno potestà regolamentare in ordine alla disciplina dell'organizzazione e dello svolgimento delle funzioni loro attribuite.

Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

La legge regionale ratifica le intese della Regione con altre Regioni per il migliore esercizio delle proprie funzioni, anche con individuazione di organi comuni.

Nelle materie di sua competenza la Regione può concludere accordi con Stati e intese con enti territoriali interni ad altro Stato, nei casi e con le forme disciplinati da leggi dello Stato.»

— Il testo dell'art. 2229 del codice civile, è il seguente:

«Art. 2229 (*Esercizio delle professioni intellettuali*). — La legge determina le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi.

L'accertamento dei requisiti per l'iscrizione negli albi o negli elenchi, la tenuta dei medesimi e il potere disciplinare sugli iscritti sono demandati [alle associazioni professionali], sotto la vigilanza dello Stato, salvo che la legge disponga diversamente.

Contro il rifiuto dell'iscrizione o la cancellazione dagli albi o elenchi, e contro i provvedimenti disciplinari che importano la perdita o la sospensione del diritto all'esercizio della professione è ammesso ricorso in via giurisdizionale nei modi e nei termini stabiliti dalle leggi speciali.»

Il titolo III della parte II del codice del consumo, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2005, n. 206 (Codice del consumo, a norma dell'art. 7 della legge 29 luglio 2003, n. 229), pubblicato nel S.O. alla *Gazzetta Ufficiale* n. 235 dell'8 ottobre 2005, reca: «Titolo III - PRATICHE COMMERCIALI, PUBBLICITÀ E ALTRE COMUNICAZIONI COMMERCIALI.»

Note all'art. 2:

— Il testo degli articoli 27-bis e 27-ter del codice del consumo, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2005, n. 206, è il seguente:

«Art. 27-bis (*Codici di condotta*) (in vigore dal 21 settembre 2007). — 1. Le associazioni o le organizzazioni imprenditoriali e professionali possono adottare, in relazione a una o più pratiche commerciali o ad uno o più settori imprenditoriali specifici, appositi codici di condotta che definiscono il comportamento dei professionisti che si impegnano a ri-

spettare tali codici con l'indicazione del soggetto responsabile o dell'organismo incaricato del controllo della loro applicazione.

2. Il codice di condotta è redatto in lingua italiana e inglese ed è reso accessibile dal soggetto o organismo responsabile al consumatore, anche per via telematica.

3. Nella redazione di codici di condotta deve essere garantita almeno la protezione dei minori e salvaguardata la dignità umana.

4. I codici di condotta di cui al comma 1 sono comunicati, per la relativa adesione, agli operatori dei rispettivi settori e conservati ed aggiornati a cura del responsabile del codice, con l'indicazione degli aderenti.

5. Dell'esistenza del codice di condotta, dei suoi contenuti e dell'adesione il professionista deve preventivamente informare i consumatori.»

«Art. 27-ter (*Autodisciplina*) (in vigore dal 21 settembre 2007).

— 1. I consumatori, i concorrenti, anche tramite le loro associazioni o organizzazioni, prima di avviare la procedura di cui all'art. 27, possono convenire con il professionista di adire preventivamente, il soggetto responsabile o l'organismo incaricato del controllo del codice di condotta relativo ad uno specifico settore la risoluzione concordata della controversia volta a vietare o a far cessare la continuazione della pratica commerciale scorretta.

2. In ogni caso il ricorso ai sensi del presente articolo, qualunque sia l'esito della procedura, non pregiudica il diritto del consumatore di adire l'Autorità, ai sensi dell'art. 27, o il giudice competente.

3. Iniziativa la procedura davanti ad un organismo di autodisciplina, le parti possono convenire di astenersi dall'adire l'Autorità fino alla pronuncia definitiva, ovvero possono chiedere la sospensione del procedimento innanzi all'Autorità, ove lo stesso sia stato attivato anche da altro soggetto legittimato, in attesa della pronuncia dell'organismo di autodisciplina. L'Autorità, valutate tutte le circostanze, può disporre la sospensione del procedimento per un periodo non superiore a trenta giorni.»

Note all'art. 4:

— Il testo dell'art. 81 del decreto legislativo 26 marzo 2010, n. 59, è il seguente:

«Art. 81 (*Marchi ed attestati di qualità dei servizi*) (in vigore dal 14 settembre 2012). — 1. I soggetti, pubblici o privati, che istituiscono marchi ed altri attestati di qualità relativi ai servizi o sono responsabili della loro attribuzione, rendono disponibili ai prestatori ed ai destinatari, tramite pubblicazione sul proprio sito internet, informazioni sul significato dei marchi e sui criteri di attribuzione dei marchi e degli altri attestati di qualità, dandone contemporaneamente notizia al Ministero dello sviluppo economico ed evidenziando se si tratta di certificazioni rilasciate sulla base del sistema di accreditamento di cui al Regolamento (CE) n. 765/2008, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 luglio 2008.

1-bis. Le violazioni delle disposizioni di cui al comma 1 sono valutate ai fini della individuazione di eventuali azioni ingannevoli o omissioni ingannevoli ai sensi degli articoli 21 e 22 del decreto legislativo 6 settembre 2005, n. 206, e successive modificazioni, recante il codice del consumo, anche ai fini dell'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 27 del medesimo codice.»

Note all'art. 6:

— La direttiva 98/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 1998, reca: «Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio che prevede una procedura d'informazione nel settore delle norme e delle regolamentazioni tecniche e delle regole relative ai servizi della società dell'informazione.»

Note all'art. 9:

— Il regolamento (CE) n. 765/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 luglio 2008, reca: «Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che pone norme in materia di accreditamento e vigilanza del mercato per quanto riguarda la commercializzazione dei prodotti e che abroga il regolamento (CEE) n. 339/93.»

Note all'art. 10:

— Il testo dell'art. 27 del codice del consumo, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2005, n. 206, è il seguente:

«Art. 27 (*Tutela amministrativa e giurisdizionale*) (in vigore dal 16 settembre 2010). — 1. L'Autorità garante della concorrenza e del mercato, di seguito denominata "Autorità", esercita le attribuzioni di-



sciplinate dal presente articolo anche quale autorità competente per l'applicazione del regolamento 2006/2004/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 ottobre 2004, sulla cooperazione tra le autorità nazionali responsabili dell'esecuzione della normativa che tutela i consumatori, nei limiti delle disposizioni di legge.

2. L'Autorità, d'ufficio o su istanza di ogni soggetto o organizzazione che ne abbia interesse, inibisce la continuazione delle pratiche commerciali scorrette e ne elimina gli effetti. A tale fine, l'Autorità si avvale dei poteri investigativi ed esecutivi di cui al citato regolamento 2006/2004/CE anche in relazione alle infrazioni non transfrontaliere. Per lo svolgimento dei compiti di cui al comma 1 l'Autorità può avvalersi della Guardia di finanza che agisce con i poteri ad essa attribuiti per l'accertamento dell'imposta sul valore aggiunto e dell'imposta sui redditi. L'intervento dell'Autorità è indipendente dalla circostanza che i consumatori interessati si trovino nel territorio dello Stato membro in cui è stabilito il professionista o in un altro Stato membro.

3. L'Autorità può disporre, con provvedimento motivato, la sospensione provvisoria delle pratiche commerciali scorrette, laddove sussiste particolare urgenza. In ogni caso, comunica l'apertura dell'istruttoria al professionista e, se il committente non è conosciuto, può richiedere al proprietario del mezzo che ha diffuso la pratica commerciale ogni informazione idonea ad identificarlo. L'Autorità può, altresì, richiedere a imprese, enti o persone che ne siano in possesso le informazioni ed i documenti rilevanti al fine dell'accertamento dell'infrazione. Si applicano le disposizioni previste dall'art. 14, commi 2, 3 e 4, della legge 10 ottobre 1990, n. 287.

4. In caso di inottemperanza, senza giustificato motivo, a quanto disposto dall'Autorità ai sensi dell'art. 14, comma 2, della legge 10 ottobre 1990, n. 287, l'Autorità applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000,00 euro a 20.000,00 euro. Qualora le informazioni o la documentazione fornite non siano veritiere, l'Autorità applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 4.000,00 euro a 40.000,00 euro.

5. L'Autorità può disporre che il professionista fornisca prove sull'esattezza dei dati di fatto connessi alla pratica commerciale se, tenuto conto dei diritti o degli interessi legittimi del professionista e di qualsiasi altra parte nel procedimento, tale esigenza risulti giustificata, date le circostanze del caso specifico. Se tale prova è omessa o viene ritenuta insufficiente, i dati di fatto sono considerati inesatti. Incombe, in ogni caso, al professionista l'onere di provare, con allegazioni fattuali, che egli non poteva ragionevolmente prevedere l'impatto della pratica commerciale sui consumatori, ai sensi dell'art. 20, comma 3.

6. Quando la pratica commerciale è stata o deve essere diffusa attraverso la stampa periodica o quotidiana ovvero per via radiofonica o televisiva o altro mezzo di telecomunicazione, l'Autorità, prima di provvedere, richiede il parere dell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni.

7. Ad eccezione dei casi di manifesta scorrettezza e gravità della pratica commerciale, l'Autorità può ottenere dal professionista responsabile l'assunzione dell'impegno di porre fine all'infrazione, cessando la diffusione della stessa o modificandola in modo da eliminare i profili di illegittimità. L'Autorità può disporre la pubblicazione della dichiarazione dell'impegno in questione a cura e spese del professionista. In tali ipotesi, l'Autorità, valutata l'idoneità di tali impegni, può renderli obbligatori per il professionista e definire il procedimento senza procedere all'accertamento dell'infrazione.

8. L'Autorità, se ritiene la pratica commerciale scorretta, vieta la diffusione, qualora non ancora portata a conoscenza del pubblico, o la continuazione, qualora la pratica sia già iniziata. Con il medesimo provvedimento può essere disposta, a cura e spese del professionista, la pubblicazione della delibera, anche per estratto, ovvero di un'apposita dichiarazione rettificativa, in modo da impedire che le pratiche commerciali scorrette continuino a produrre effetti.

9. Con il provvedimento che vieta la pratica commerciale scorretta, l'Autorità dispone inoltre l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000,00 euro a 500.000,00 euro, tenuto conto della gravità e della durata della violazione. Nel caso di pratiche commerciali scorrette ai sensi dell'art. 21, commi 3 e 4, la sanzione non può essere inferiore a 50.000,00 euro.

10. Nei casi riguardanti comunicazioni commerciali inserite sulle confezioni di prodotti, l'Autorità, nell'adottare i provvedimenti indicati nei commi 3 e 8, assegna per la loro esecuzione un termine che tenga conto dei tempi tecnici necessari per l'adeguamento.

11. L'Autorità garante della concorrenza e del mercato, con proprio regolamento, disciplina la procedura istruttoria, in modo da garantire il contraddittorio, la piena cognizione degli atti e la verbalizzazione.

12. In caso di inottemperanza ai provvedimenti d'urgenza e a quelli inibitori o di rimozione degli effetti di cui ai commi 3, 8 e 10 ed in caso di mancato rispetto degli impegni assunti ai sensi del comma 7, l'Autorità applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 150.000 euro. Nei casi di reiterata inottemperanza l'Autorità può disporre la sospensione dell'attività d'impresa per un periodo non superiore a trenta giorni.

13. Per le sanzioni amministrative pecuniarie conseguenti alle violazioni del presente decreto si osservano, in quanto applicabili, le disposizioni contenute nel capo I, sezione I, e negli articoli 26, 27, 28 e 29 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni. Il pagamento delle sanzioni amministrative di cui al presente articolo deve essere effettuato entro trenta giorni dalla notifica del provvedimento dell'Autorità.

14. Ove la pratica commerciale sia stata assentita con provvedimento amministrativo, preordinato anche alla verifica del carattere non scorretto della stessa, la tutela dei soggetti e delle organizzazioni che vi abbiano interesse, è esperibile in via giurisdizionale con ricorso al giudice amministrativo avverso il predetto provvedimento.

15. È comunque fatta salva la giurisdizione del giudice ordinario in materia di atti di concorrenza sleale, a norma dell'art. 2598 del codice civile, nonché, per quanto concerne la pubblicità comparativa, in materia di atti compiuti in violazione della disciplina sul diritto d'autore protetto dalla legge 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni, e dei marchi d'impresa protetto a norma del decreto legislativo 10 febbraio 2005, n. 30, e successive modificazioni, nonché delle denominazioni di origine riconosciute e protette in Italia e di altri segni distintivi di imprese, beni e servizi concorrenti.»

13G00021

DECRETO LEGISLATIVO 31 dicembre 2012, n. 249.

Attuazione della direttiva 2009/119/CE che stabilisce l'obbligo per gli Stati membri di mantenere un livello minimo di scorte di petrolio greggio e/o di prodotti petroliferi.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 ed 87 della Costituzione;

Vista la legge 4 giugno 2010, n. 96, ed in particolare l'articolo 17, commi 5 e 6, e l'allegato B;

Vista la legge del 7 novembre 1977, n. 883, che recepisce l'Accordo relativo ad un programma internazionale per l'energia firmato a Parigi il 18 novembre 1974 da realizzarsi attraverso l'Agenzia internazionale per l'energia (A.I.E.);

Vista la direttiva comunitaria 2009/119/CE del 14 settembre 2009 che stabilisce l'obbligo per gli Stati membri di mantenere un livello minimo di scorte di petrolio greggio e/o di prodotti petroliferi e abroga le direttive 73/238/CEE e 2006/67/CE nonché la decisione 68/416/CEE, con effetto al 31 dicembre 2012;

Visto l'articolo 28, comma 12-ter, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, introdotto dall'articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 gennaio 2012, n. 1, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2012, n. 27, recante disposizioni urgenti per la concorrenza, lo sviluppo delle infrastrutture e la competitività;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 30 novembre 2012;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 22 dicembre 2012;

