



associazione nazionale dirigenti e alte professionalità della scuola  
ADERENTE ALLA CIDA CONFEDERAZIONE ITALIANA DIRIGENTI D'AZIENDA  
ADERENTE ALL'ESHA EUROPEAN SCHOOL HEADS ASSOCIATION

## NOTIZIARIO DELLA STRUTTURA REGIONALE DEL PIEMONTE

Anno IX, n. 81 (29 Dicembre 2011)

### **Sommario:**

**Le nuove regole per le pensioni nella scuola dal 2012, di Giuliano Coan**

**Valutazione del dirigente scolastico e responsabilità dirigenziale, di Roberto Collura**

**Consulenza previdenziale per i soci Anp**

### **LE NUOVE REGOLE PER LE PENSIONI NELLA SCUOLA DAL 2012**

Il decreto legge 201/2011 convertito in legge il 22 dicembre 2011, meglio conosciuto come decreto Salva-Italia rappresenta la quarta manovra nel biennio 2010/2011.<sup>1</sup>

Interviene drasticamente e pesantemente nella materia previdenziale realizzando una riforma dell'intero sistema con modifiche riguardanti sia i requisiti anagrafici e contributivi di accesso alla pensione, sia le modalità di calcolo del trattamento. Prima di illustrare le novità di maggior rilievo è importante ribadire che le stesse non riguardano chi, entro la data del 31 dicembre 2011, abbia maturato i requisiti di accesso alla pensione previsti dalla normativa preesistente. In tal caso sono fatte salve le vecchie regole, sia in riferimento al diritto al pensionamento che alla misura del trattamento. In pratica non sono interessati nella scuola coloro che potevano già dimissionarsi entro il 31.08.2011 e invece hanno deciso di continuare il rapporto di lavoro.

#### **I requisiti da possedere entro il 31 dicembre 2011 per mantenere le vecchie regole**

##### **Pensione di anzianità**

Raggiungimento, della "quota 96" tra età anagrafica ed età contributiva, purché l'età anagrafica sia di almeno 60 anni e l'anzianità contributiva sia di almeno 35 anni.

In pratica è possibile raggiungere quota 96 in due modi (60 anni + 36 di contribuzione, 61 anni + 35 di contribuzione); ferme restando le soglie di età minima e di anzianità contributiva richieste (60 età / 35 contributi), possono concorrere a determinare la somma anche le eventuali frazioni di anno (es: 60 anni e 5 mesi + 35 anni e 7 mesi). Alla luce di quanto rappresentato si deduce che ad un lavoratore della scuola sarebbero sufficienti ad esempio, al 31 Agosto 2011 i seguenti requisiti: età anni 60 e mesi 04 anzianità: anni 35 e mesi 00 per maturare il diritto alla pensione di anzianità. In ultima analisi con i 60 anni non è tassativo il raggiungimento dei 36 anni di contribuzione, se si raggiunge quota 96 nel corso dell'anno solare ottenuta sommando età ed anzianità in anni, mesi e giorni.

##### **40 anni di contribuzione**

Raggiungimento del limite massimo di anzianità contributiva (40 anni) indipendentemente dall'età anagrafica.

##### **Pensione di vecchiaia**

<sup>1</sup> Nel Supplemento Ordinario della Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 300 del 27-12-2011 è stata pubblicata la legge di conversione del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201. Nello stesso numero viene pubblicato anche il testo del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201 (in Supplemento ordinario n. 251 alla Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 284 del 6 dicembre 2011), coordinato con la legge di conversione 22 dicembre 2011, n. 214, recante: «Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici.»

Il Testo coordinato è pubblicato tra le News del 28/12/2011 del sito dell'Anp: [www.anp.it](http://www.anp.it)

Nel sistema retributivo il diritto si consegue con 65 anni di età per gli uomini e 61 anni per le donne, unitamente ad almeno 20 anni di anzianità contributiva o 15 anni se erano in servizio al 31.12.1992.

Nel sistema contributivo si consegue con 65 anni di età e almeno 5 anni di contributi; per le donne, si consegue con 61 anni di età e almeno 5 anni di contributi, purché l'importo da liquidare non sia inferiore a 1,2 volte l'importo dell'assegno sociale.

### **Dirigenti della scuola**

**Qualora i dirigenti intendano seguire la normale procedura prevista dal MIUR e dal CCNL (domanda presentata entro il 28 febbraio), essa dà diritto al pensionamento al primo settembre dello stesso anno. Diverso è il quadro relativo al recesso unilaterale del dirigente previsto dall'articolo 32 del CCNL/2006 e non portato a termine necessariamente al pensionamento. In tal caso, occorre rispettare i termini di preavviso determinati in base all'anzianità di servizio dirigenziale (comma 1), ridotti ad 1/4 in caso di recesso del dirigente (comma 2). I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese (comma 3).**

**Restano ferme in ogni caso le finestre, compresa quella a scorrimento, previste dagli ultimi interventi legislativi. Infine, nell'ipotesi di recesso del dirigente, i requisiti maturati entro il 31.12.2010 danno luogo alla pensione immediata.**

**Se, invece, i requisiti sono maturati dal 1.1.2011 si applica il DL 78/2010, convertito dalla L.122/2010 (finestra a scorrimento in caso di recesso).**

### **Certificazione del diritto**

Chiunque maturi entro il 31 dicembre 2011 i requisiti di età e di anzianità contributiva previsti dalla normativa vigente prima della data di entrata in vigore del decreto 201/2011 consegue il diritto alla prestazione pensionistica secondo tale normativa e di tale diritto può chiedere la certificazione all'ente di appartenenza (art. 24, comma 3).

Per ottenere la certificazione occorre la presentazione di un'apposita richiesta, indirizzata all'Ente/Amministrazione di appartenenza, nonché alla sede INPDAP competente in base alla sede di servizio. Tale certificazione, in ogni caso non è in alcun modo costitutiva del diritto, ma assume valore meramente dichiarativo dei requisiti anagrafici e di quelli contributivi utili alla pensione.

Pertanto nessuna preoccupazione di sorta o corsa all'Istituto previdenziale in tal senso.

Il diritto al trattamento pensionistico si acquisisce indipendentemente dalla certificazione dell'Ente di Previdenza.

### **Le nuove regole dal 2012**

Nel 2012, si afferma, i pensionati della scuola, per effetto della manovra in questione si conteranno col contagocce.

E' il personale che aveva i requisiti al 31/12/2011 e poteva già cessare dal servizio il 31.08.2011.

Per tutti coloro che non rientrano nella situazione appena descritta, e quindi non hanno maturato il diritto, dal 1° gennaio 2012 le regole sono così modificate:

### **Contributivo per tutti**

Sarà esteso a tutti il sistema contributivo pro rata con inizio dal 01.01.2012. Per l'anzianità maturata anteriormente continua ad applicarsi il metodo di calcolo precedentemente previsto. Sono interessati in pratica quei lavoratori che vantano una anzianità contributiva minima al 31.12.2011 di 34 anni. Non vi sono modifiche per chi non fa valere al 31.12.1995 i 18 anni e per chi è privo di qualsiasi periodo prima di tale data.

Costoro sono già trattati con il sistema contributivo.

### **Pensione di vecchiaia**

Il requisito di età previsto per la pensione di vecchiaia sale a 66 anni (art. 24, comma 6). Si deve però tener conto del meccanismo di adeguamento automatico dei requisiti di accesso alla pensione, previsto dalla manovra del maggio 2010 in relazione agli incrementi della speranza di vita. Con l'approvazione del decreto 2001, n. 201, l'adeguamento – prima previsto ogni 3 anni - avverrà ogni 2 anni. Ciò significa che dal 1° gennaio 2013 il requisito potrà aumentare fino a un massimo di 3

mesi; seguiranno ulteriori incrementi ogni due anni, prevedendo in ogni modo che il limite minimo sia portato a 67 anni nel 2021. Per le lavoratrici del settore privato occorrono 62 anni. Tale requisito anagrafico sale a 63 anni e sei mesi a decorrere dal 1° gennaio 2014 con incrementi graduali per gli anni futuri.

### **Eccezione**

**I lavoratori e lavoratrici che avrebbero maturato i requisiti quota 96 (35 anni di contributi e 61 di età o 60 e 36 di contributi) entro il 31.12.2012 possono maturare la pensione di vecchiaia all'età non inferiore ai 64 anni.**

**Analoga possibilità è prevista per le donne con un'età anagrafica non inferiore a 64 anni qualora maturino entro il 31.12.2012 un'anzianità contributiva di almeno 20 anni accompagnata dall'età di 60 anni.**

### **Pensione anticipata**

Dal 1° gennaio 2012 non esiste più la pensione di anzianità legata al raggiungimento delle cosiddette "quote": sarà tuttavia possibile andare in pensione prima del raggiungimento del requisito per la pensione di vecchiaia, qualora si abbia un'anzianità contributiva pari a 42 anni e 1 mese - per gli uomini - e di 41 anni e 1 mese per le donne.

Tali requisiti contributivi sono aumentati di un ulteriore mese per l'anno 2013 e di un ulteriore mese a decorrere dall'anno 2014.

### **Penalizzazioni**

Sono previste tuttavia penalizzazioni per chi lascia il servizio senza aver ancora compiuto 62 anni di età. In pratica, si prevede una riduzione pari a 1 punto percentuale per ogni anno mancante al raggiungimento dei 62 di età. Tale riduzione riguarda la quota di pensione maturata fino al 31 dicembre 2011. La percentuale è di 1 punto per i primi due anni di anticipo ed è elevata a 2 punti percentuali per ogni ulteriore anno (ad esempio, se l'anticipo è di due anni la riduzione è del 2%, se è di tre anni è del 4%, se è di quattro è del 6%). Nel caso in cui l'anticipo sia inferiore all'anno, la riduzione percentuale è proporzionale al numero di mesi (art. 24, comma 10).

Per i lavoratori che rientrano nel sistema contributivo puro (primo accredito contributivo successivo al 1° gennaio 1996), il diritto alla pensione anticipata può essere conseguito al compimento del requisito anagrafico di 63 anni, a condizione che siano versati e accreditati in favore dell'assicurato almeno 20 anni di contribuzione effettiva e che gli stessi diano diritto ad una pensione di importo non inferiore a 2,8 volte l'assegno sociale, indicizzato con la media quinquennale del PIL nominale (art. 24, comma 11).

### **Contributivo minimo**

Nel sistema contributivo il requisito minimo per l'accesso alla pensione, fino ad oggi stabilito in 5 anni di contributi, è innalzato a 20 anni.

### **Finestre mobili**

Le finestre mobili (cioè l'intervallo di un anno tra la maturazione dei requisiti e l'effettivo accesso al trattamento di pensione) sono abolite, ma in realtà assorbite dall'incremento dell'anzianità anagrafica di pensionamento.

### **Totalizzazione dei periodi assicurativi**

Tutti i periodi contributivi maturati possono essere lo stesso "totalizzati", a prescindere dalla loro durata (prima occorre che fossero di almeno tre anni presso ciascuna gestione previdenziale).

### **Pensionamento forzoso**

Il collocamento forzoso in pensione che negli anni scorsi ha riguardato chi avesse maturato i limiti di età (65 anni) o di servizio (40 anni di contributi), continuerà ad applicarsi ma, a decorrere dal 1° gennaio 2012, dovrà tenere conto della rideterminazione dei requisiti di accesso al pensionamento come disciplinata dal nuovo decreto (art. 24, comma 20).

### **Opzione per il contributivo (personale femminile)**

Si prescinde dai nuovi requisiti e si continua ad applicare i precedenti (35 anni d'anzianità contributiva e 57 anni d'anzianità anagrafica), in via sperimentale fino al 31.12.2015, tali requisiti riguardano solo le lavoratrici dipendenti che intendono scegliere per una liquidazione del

trattamento pensionistico secondo le regole di calcolo previste per il sistema contributivo articolo 1 - comma 9 - della legge n. 243/2004). L'assegno sarà di almeno il 30% inferiore rispetto a quello che potrebbero percepire più tardi con la pensione di vecchiaia o anticipata.

Giuliano Coan

## **VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE SCOLASTICO E RESPONSABILITÀ DIRIGENZIALE**

Il d.lg n. 150/2009 ha necessariamente riaperto il dibattito sul ruolo e l'importanza del dirigente scolastico per una "scuola di qualità".

Lo scrivente è da anni attento al tema della leadership educativa e della gestione manageriale delle istituzioni scolastiche, in qualità di Presidente dell'INISE (Istituto Nazionale per la Valutazione dell'Impatto Sociale dell'Economia) nella convinzione che una scuola di qualità sia prodotta, prima che dagli investimenti, dal trinomio: vision, mission, leadership educativa.

In merito a quest'ultimo punto il dibattito è stato sempre confuso, anche a livello terminologico; a titolo di esempio spesso la leadership è stata confusa con la managerialità, mentre gli obiettivi sono stati confusi con i risultati. La stessa normativa, in modo poco attento, ha compiuto passaggi terminologici e semantici di non poco rilievo, complicando una questione di certo a priori di non semplice definizione.

La leadership è la capacità di sviluppare la vision e la mission dell'Istituto, mentre la managerialità è la capacità di gestire l'ordinaria amministrazione in modo efficace ed efficiente.

Gli obiettivi sono raggiunti attraverso l'intera azione della struttura organizzativa; i risultati sono l'apporto dato al sistema organizzativo per il raggiungimento degli obiettivi da parte dei singoli e specifici attori che compongono il sistema.

Occorre aggiungere per l'analisi di quanto in oggetto che le direttive sono indicazioni vincolanti per l'azione dirigenziale, spesso supportate da linee guida e/o vademecum.

Tanto premesso e specificato, a monte si pongono alcune domande di merito.

Quale è l'output di un Istituto scolastico? Come è possibile nei "servizi alla personale" essere in grado di separare nella valutazione del raggiungimento degli obiettivi e del risultato l'importanza dei fattori endogeni da quelli esogeni alla struttura organizzativa? A titolo di esempio è evidente che un Istituto scolastico "di successo", "trasportato" in un contesto territoriale "difficile", è molto probabile che non riesca a produrre le stesse performance.

Il tutto è reso ancora più difficile, parafrasando Bauman ed utilizzando parzialmente la frase di Weik, dal fatto che l'istituzione scolastica è una "società liquida a legami deboli".

In altri termini la struttura normativa ed organizzativa dell'istituzione scolastica consente ampi margini informali di autonomia ai propri attori, e di possibilità di comportamenti opportunistici (free-riding), permessi da una struttura di potere frammentata, in cui il DS ha il suo potere dirigenziale vincolato per gli aspetti gestionali dal Consiglio di Istituto, per gli aspetti didattici dal Collegio dei Docenti e dai Consigli di Classe, per la gestione del personale dalla contrattazione integrativa di Istituto.

Realisticamente è pertanto metodologicamente alquanto difficile estrarre dal coacervo di relazioni di potere e di contrastanti disposizioni di legge interne e relative all'organizzazione scolastica modalità di valutazione dei risultati ottenuti dall'azione dirigenziale, tali eventualmente da giustificare la responsabilità dirigenziale.

Ne consegue che la valutazione dell'azione dirigenziale deve essere necessariamente preceduta da una valutazione di sistema, che verifichi l'attività del Consiglio di Istituto, del Collegio dei Docenti, dei Consigli di Classe, del DSGA, e dell'attività contrattuale e sindacale, oltre alla valutazione del contesto ambientale esterno e del clima organizzativo interno che può essere più o meno collaborativo, più o meno conflittuale a prescindere dall'azione dirigenziale, ad esempio per motivi ideologici.

Ad avviso dello scrivente le problematiche sopra esposte hanno determinato la mancata attivazione di un sistema di valutazione dei dirigenti scolastici, pur in presenza di specifiche disposizioni legislative e contrattuali.

In tal senso appare importante una panoramica giuridica della valutazione dell'attività dirigenziale nel settore pubblico, per passare a quella specifica dei dirigenti scolastici, verificando le condizioni per l'applicazione della responsabilità dirigenziale.

### **La valutazione della dirigenza nel settore pubblico**

Lo spartiacque giuridico nei rapporti tra sfera politica e dirigenza pubblica in Italia è stato certamente il d.lg n. 29/1993, che ha posto una netta separazione tra la sfera politica e quella gestionale, con evidenti riflessi sulla necessità di verificare e valutare il raggiungimento degli obiettivi da parte della "macchina burocratica", e i risultati dell'attività dirigenziale, con relativa responsabilità dirigenziale (art. n. 21, comma 1-2).

Ma è solo con l'art 5 del d.lg n. 286/1999 che si giunge ad una prima normazione della valutazione dei dirigenti pubblici, in relazione ai nuovi rapporti con la sfera politica e ai più ampi margini di autonomia decisionale ed operativa.

Oggetto della valutazione sono le prestazioni e le competenze organizzative del dirigente, sulla base del controllo di gestione, con evidente riferimento ad un sistema in grado di produrre output misurabili con precisione (ad esempio il numero di pratiche evase in un determinato periodo di tempo).

Correttamente la valutazione dirigenziale non avviene sul raggiungimento degli obiettivi indicati dalle direttive, ma sui risultati conseguiti.

La valutazione deve avere le seguenti caratteristiche:

- 1) periodicità annuale;
- 2) conoscenza da parte del dirigente valutato del processo di valutazione nella sua interezza;
- 3) partecipazione al processo di valutazione del dirigente valutato.

La valutazione negativa è il presupposto per l'attivazione della responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. n. 21, comma 1-2 del d.lg n. 29/1993.

Al d.lg n. 286/1999 fece seguito il d.lg n. 165/2001, rilevante in merito al tema trattato per gli artt. 21, 22, e 25.

L'art. 21 è dedicato alla responsabilità dirigenziale, sulla base di una valutazione che deve avvenire con i sistemi e le garanzie indicate dall'art. 17 della legge 15/1997 e s.m.i. (e quindi dell'art. 5 del d.lg n. 286/1999). I provvedimenti connessi alla responsabilità dirigenziale risultano essere:

- revoca dell'incarico;
- esclusione dal conferimento di incarichi dirigenziali per un biennio;
- licenziamento.

L'art. 22 prevede la costituzione del Comitato dei Garanti, ossia di un organo consultivo, il cui parere deve essere acquisito prima di definire i provvedimenti connessi alla responsabilità dirigenziale.

### **La dirigenza scolastica**

L'art. 25 è espressamente dedicato alla figura del dirigente scolastico, la cui attività dirigenziale deve essere valutata da un nucleo di valutazione, composto da un dirigente e da un team, composto anche eventualmente da esperti esterni all'Amministrazione (comma 1); rispetto alla valutazione in oggetto il dirigente risponde ai sensi della responsabilità dirigenziale ex art. 21; il nucleo di valutazione deve essere costituito presso ogni Ufficio Scolastico Regionale. L'attività del dirigente scolastico deve avvenire nel rispetto delle competenze degli organi collegiali (comma 2), ed è coadiuvato dal DSGA (comma 3).

Rispetto alla predetta normativa, in ambito scolastico, a livello contrattuale hanno fatto riferimento gli artt. 20-36-37 del CCNL AREA V – Dirigenza Scolastica 2006.

L'art. 20 prevede:

- a) preventiva definizione dei criteri di valutazione da parte dell'USR (comma 2);
- b) partecipazione al processo di valutazione da parte del dirigente valutato (comma 4);

- c) nucleo di valutazione composto da dirigente tecnico, scolastico, ed amministrativo (comma 5);
- d) valutazione finale effettuata dal Dirigente dell'USR;
- e) valutazione pluriennale riferita alla durata dell'incarico, ed annuale per l'erogazione della retribuzione di risultato (comma 10);
- f) nel caso di valutazione negativa, lo svolgimento di un contraddittorio tra il soggetto valutato e il Dirigente dell'USR (comma 12).

L'art. 36 prevede a titolo di responsabilità dirigenziale:

- g) mancato rinnovo dell'incarico;
- h) revoca dell'incarico;
- i) recesso unilaterale dell'Amministrazione.

L'art. 37, a tutela del dirigente scolastico, prevede la preventiva acquisizione del parere del Comitato dei Garanti, prima di procedere alle sanzioni previste dall'art. 36.

L'art. 13 del CCNL AREA V – Dirigenza Scolastica risolve la questione della responsabilità dirigenziale rimandando all'art. 21 del d.lg n. 165/2001, nell'ambito del sistema di valutazione definito nel rispetto della vigente normativa.

Sullo sfondo due tentativi falliti di inquadrare e sperimentare la valutazione dei dirigenti scolastici:

- 1) il SIVADIS;
- 2) la proposta dell'INVALSI.

Il d.lg n. 150/2009 e la responsabilità dirigenziale del dirigente scolastico.

Quanto sopra descritto ha subito una sorta di rivoluzione giuridica (legge n. 15/2009, legge n. 69/2009, d.lg n. 150/2009), che ne ha modificato significativamente l'impianto, anche alla luce del lavoro di approfondimento compiuto attraverso le delibere del CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza, e l'integrità delle amministrazioni pubbliche).

In base alla predetta normativa la responsabilità dirigenziale riguarda i seguenti ambiti:

- 1) mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati e mancato rispetto delle direttive (comma 1 bis dell'art. 21 del d.lg n. 165/2001);
- 2) culpa in vigilando sulla produttività del personale (comma 1 bis dell'art. 21 del d.lg n. 165/2001);
- 3) responsabilità connessa al rispetto dei termini procedurali (art. 7 della legge n. 69/2009);
- 4) responsabilità per la mancata individuazione delle eccedenze di personale in organico (art. 33, comma 1 bis, del d.lg n. 165/2001).

Il sistema di valutazione è ovviamente principalmente connesso alla responsabilità dirigenziale per inosservanza delle direttive e/o mancato raggiungimento degli obiettivi.

In tal senso sono di particolare rilievo rispetto al d.lg n. 150/2009 i seguenti articoli:

- 1) l'art. n. 4, sulla gestione della performance;
- 2) gli obiettivi di performance (art. n. 5, comma 2);
- 3) il sistema di misurazione e valutazione (art. 7);
- 4) la misurazione e valutazione della performance individuale (art. 9);
- 5) la costituzione del CIVIT (art. 13).

A necessaria integrazione occorre la lettura delle delibere CIVIT del 2010 numero 88-89-104-105-111-112-114.

Nel loro insieme la predetta normativa prevede per la valutazione dell'attività dirigenziale:

- 1) l'analisi del contesto;
- 2) la preventiva definizione di indicatori di efficacia ed efficienza, il più possibile oggettivi;
- 3) la comunicazione e trasparenza degli indicatori e delle metodologie di valutazione ai soggetti valutati;
- 4) la partecipazione al processo di valutazione del soggetto valutato;
- 5) procedure di conciliazione nel caso di valutazione negativa;
- 6) divieto di erogare la retribuzione di risultato nel caso di mancata preventiva valutazione.

In particolare le delibere del CIVIT pongono attenzione a :

- 1) l'individuazione delle competenze dirigenziali da valutare;
- 2) le relative scale di valutazione;
- 3) il calcolo dei punteggi sintetici individuali;
- 4) la definizione di schede di valutazione;
- 5) i piani di miglioramento individuale.

#### Conclusione

Se è vero che “non si può imporre tassazione senza rappresentanza politica”, è anche vero che non si possono attivare azioni di responsabilità dirigenziale senza una preventiva valutazione che rispetti il nuovo assetto normativo, in vigore a pieno titolo per quanto riguarda gli aspetti trattati dal 1.1.2011.

Il tema deve divenire centrale per impedire che a carico dei dirigenti scolastici (la cui valutazione compete al Dirigente dell'USR di competenza) sia attribuita una grave forma di responsabilità, in assenza di strumenti per un'adeguata autotutela del dirigente e per gestire l'eventuale successivo contenzioso.

Ciò nell'evidenza di una non corretta “doppia velocità” tra l'aggravio delle responsabilità connesse alla funzione dirigenziale, e gli effettivi poteri gestionali concessi dalla normativa alla figura del dirigente scolastico.

In altri termini è evidente che si impone una rilettura e riforma degli organi collegiali della scuola, per un sistema moderno di leadership educativa e gestionale.

Roberto Collura<sup>2</sup>

---

### **CONSULENZA PREVIDENZIALE PER I SOCI ANP**

Per corrispondere a esigenze sempre più sentite dai colleghi, il Direttivo Regionale Anp ha deliberato di destinare ai propri iscritti (dirigenti, docenti) una consulenza previdenziale gratuita fornita da Giuliano COAN, esperto previdenziale, già docente e consulente di un Istituto di Previdenza, relatore dei corsi Dirscuola/Italia Scuola e Ceida-Roma, autore di studi e pubblicazioni settoriali.

La consulenza avverrà nella sede dell'ITC “R. Luxemburg”, C.so Caio Plinio 6 TORINO (fronte stazione Lingotto) secondo un calendario reso pubblico nel presente “Notiziario”.

Le richieste di consulenza vanno inviate a Carlo COLOMBANO, tel. 389.27.22.366, e-mail [colombanoc@hotmail.com](mailto:colombanoc@hotmail.com) - La consulenza avverrà a seguito di compilazione di apposita griglia da richiedere al collega stesso.

**I prossimi appuntamenti sono fissati per martedì 7 febbraio 2012 ore 13.30-18.30 e mercoledì 8 febbraio 2012 ore 9.30-13.30.**

---

### **FORUM DELLA SEZIONE REGIONALE ANP**

Prosegue l'attività di consulenza ai colleghi tramite il **forum** sul sito [www.anppiemonte.it](http://www.anppiemonte.it) che raccoglie centinaia di quesiti sui temi più vari di gestione delle istituzioni scolastiche.

Per parteciparvi occorre inviare una mail a: [colombanoc@hotmail.com](mailto:colombanoc@hotmail.com)

Quesiti e relative risposte sono pubblicati settimanalmente nell'apposita pagina del sito stesso. Ogni dato comunicato viene trattato ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs 196/2003.

---

<sup>2</sup> E' autore dei seguenti testi:

Per Euroedizioni:

1) *Dal POF al Bilancio Sociale*;

2) *Manuale operativo per l'integrazione scolastica degli studenti diversamente abili*.

Per Spaggiari:

1) *La rendicontazione sociale degli Istituti scolastici secondo lo standard ISA-2000*;

2) *Codice etico e gestione dell'Istituzione scolastica*.

## CONSULENZA LEGALE E AMMINISTRATIVA

Prendi nota dei prossimi appuntamenti per la consueta consulenza gratuita ai soci da parte del legale dell'ANP Avv. Giuseppe PENNISI: **9 gennaio 2012**. Gli incontri avverranno nella sede del Liceo Classico M. D'Azeglio, Via Parini 8 - TORINO. Prenota un appuntamento con lui tramite il collega Carlo COLOMBANO (tel. 389.27.22.366; e-mail: [c.colombano@virgilio.it](mailto:c.colombano@virgilio.it)).

In sede congressuale regionale è stato deciso di offrire a tutti gli associati della Regione una consulenza di carattere amministrativo e sindacale da parte di alcuni colleghi, ai quali tutti (dirigenti scolastici e alte professionalità) potranno rivolgersi per sottoporre i rispettivi problemi e ottenerne pareri e suggerimenti basati sulla conoscenza delle norme e sulla propria esperienza. Riteniamo di fornire così a tutti gli associati un supporto tecnico al loro operare quotidiano. Qui di seguito l'elenco dei colleghi, membri del rinnovato Direttivo regionale, cui far riferimento:

Davide Babboni, tel. 011/311.17.45, 331.74.61.642, e-mail [d.babboni@tin.it](mailto:d.babboni@tin.it)

Stefania Barsottini, tel. 011/562.83.94-95, e-mail [s.barsottini@virgilio.it](mailto:s.barsottini@virgilio.it)

Claudio Bruzzone, tel. 0143/73.015, 334.64.09.697, e-mail: [claudiobruzzone@libero.it](mailto:claudiobruzzone@libero.it)

Carlo Colombano, tel. 331.34.83.342, 389.27.22.366, e-mail [colombanoc@hotmail.com](mailto:colombanoc@hotmail.com)

Paolo Cortese, tel. 320.42.07.914, e-mail [cortese@libero.it](mailto:cortese@libero.it)

Antonio De Nicola, tel. 320.53.10.626, 331.34.83.645, e-mail [adenicola2002@libero.it](mailto:adenicola2002@libero.it)

Patrizia Ferrero, 335.64.61.764, e-mail: [preside@giobert.it](mailto:preside@giobert.it)

Franco Francavilla, 347.96.62.436, 011/6670886, e-mail: [francavillafranco@libero.it](mailto:francavillafranco@libero.it)

Maria Grazia Gillone, 338.919.58.43, [presidegb@gbruno.it](mailto:presidegb@gbruno.it)

Giorgio Marino, e-mail: [pavila1@libero.it](mailto:pavila1@libero.it)

Santino Mondello, 349.32.27.953, e-mail: [santino.mondello@libero.it](mailto:santino.mondello@libero.it)

Mario Perrini, tel. 340.77.00.603, 331.74.08.128, e-mail: [marioperrini@libero.it](mailto:marioperrini@libero.it)

Ivan Re, tel 339.20.43.166, e-mail: [re.ivan@gmail.com](mailto:re.ivan@gmail.com)

Giovanna Taverna, tel. 0161257222, 380.51.73.985, e-mail [g.taverna@libero.it](mailto:g.taverna@libero.it)

Valeria Valenti, [valeria.valenti@fastwebnet.it](mailto:valeria.valenti@fastwebnet.it), per questioni di scuola dell'infanzia e primaria

Sede ANP – Struttura regionale del Piemonte: c/o L.S. “Galileo Ferraris”, C.so Montevecchio 67 - 10128 TORINO

Tel. 389.27.22.366; e-mail: [c.colombano@virgilio.it](mailto:c.colombano@virgilio.it)

Il presente *Notiziario* viene inviato via e-mail a tutti i Dirigenti Scolastici della Regione Piemonte e a chi lo richianda

**Da esporre all'albo sindacale della scuola ai sensi delle norme vigenti**