



NOTIZIARIO DELLA STRUTTURA REGIONALE DEL PIEMONTE

Anno XII, n. 30 (5 Giugno 2014)

Sommario

Confronto della CIDA con il Dipartimento della Funzione Pubblica

Informazione successiva e tutela dei dati personali

A proposito di assenze per visite specialistiche

Scuola e bilancio sociale

Modello 730/2014 (redditi 2013): agevolazioni per i soci ANP/CIDA

CONFRONTO DELLA CIDA CON IL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Il 4 giugno si è svolto un incontro tra la CIDA e il Capo di Gabinetto del Ministero della Funzione Pubblica, consigliere Bernardo Polverari. Il confronto è stato approfondito e cordiale, incentrandosi sulle proposte avanzate dalla Confederazione in merito alle Linee Guida del Governo per la riforma delle Pubbliche Amministrazioni. La delegazione CIDA era composta dal Presidente della FP-CIDA Giorgio Rembado e dal Presidente della CIMO Riccardo Cassi, assistiti dal Direttore CIDA Alberto Sartoni.

In apertura, Giorgio Rembado ha illustrato le considerazioni e le proposte della Confederazione, precisando che in esse si riconoscono tutte le componenti della CIDA, pubbliche e private.

In merito al ruolo unico della dirigenza Rembado ha precisato che le proposte del Governo ci trovano sostanzialmente d'accordo. Ovviamente il ruolo unico non dovrà essere la copia di quello del passato, mentre dovrà prevedere l'eliminazione delle fasce e la valorizzazione degli incarichi. Il personale medico non andrà invece inserito nel ruolo unico.

Per quanto riguarda il reclutamento è stato sottolineato che la dirigenza non dovrà essere selezionata solo sulla base dell'accertamento di conoscenze e competenze teoriche. E' indispensabile, infatti, anche la verifica del possesso di requisiti psico-attitudinali e di capacità soggettive di carattere gestionale e relazionale. Fondamentale appare il nuovo meccanismo premiante che dovrà essere incentrato su parametri quanto più possibile oggettivi, predeterminati e uniformi, per grandi comparti della Pubblica Amministrazione. Un particolare accento è stato anche messo sulla necessità di puntare sulla ricerca pubblica valorizzando la filiera istruzione-formazione-ricerca. Per tutte le amministrazioni infine si è richiamata l'imprescindibile necessità della netta separazione, in tutte le fasi della carriera dei dirigenti, tra la responsabilità dei vertici politici e le scelte di carattere gestionale.

Le specificità del comparto sanitario sono state illustrate da Riccardo Cassi che ha messo l'accento sulla necessità di individuare un percorso di carriera che premi la competenza professionale, di conseguenza la parte variabile della retribuzione dovrà essere corrisposta non solo sulle capacità gestionali della dirigenza medica, ma principalmente a seguito di una valutazione tecnica dell'attività del singolo medico e della struttura nel suo complesso.

Nella sua interlocuzione con le proposte avanzate nel documento CIDA, il Capo di Gabinetto Polverari ha dichiarato di aver riscontrato significative convergenze in merito al ruolo unico, al reclutamento e alla parte variabile delle retribuzioni. In particolare, ha anticipato che l'orientamento del Ministero è quello di fissare dei parametri di eccellenza che dovrebbero premiare mediamente il

10% della dirigenza pubblica. Parametri invece meno performanti saranno previsti tenendo conto anche delle caratteristiche della struttura di appartenenza. Il giudizio sulla dirigenza pubblica terrà conto dell'efficacia delle Amministrazioni e degli Enti diretti di appartenenza. E' previsto che il 13 giugno prossimo il Consiglio dei Ministri approvi un Disegno di Legge Delega specifico sulla dirigenza. I contenuti e le previsioni di questo provvedimento saranno oggetto di ulteriori confronti con la CIDA. Non è escluso che il Ministro Madia prima del Consiglio dei Ministri esponga il provvedimento che andrà in approvazione alle maggiori Parti Sociali, tra le quali la CIDA. Sulle specificità della dirigenza medica, Polverari si è detto d'accordo con Cassi nell'affidare al Ministero della Salute l'elaborazione di una normativa ad hoc, suggerendo che la CIDA avanzi presso il competente Ministero un testo legislativo in linea con le sue richieste. L'incontro si è chiuso con l'impegno di rivedersi presto per seguire l'intero iter di approvazione delle norme.

INFORMAZIONE SUCCESSIVA E TUTELA DEI DATI PERSONALI

Si ripropone periodicamente la questione dei limiti alla comunicazione di dati personali in sede di informazione successiva alle parti sindacali. Come è noto, il CCNL vigente prevede che siano comunicati unicamente i "nominativi" del personale retribuito a carico del Fondo di istituto (e non anche i compensi individuali).

Ciononostante, da parte sindacale si insiste spesso per ottenere l'elenco di tali compensi, in nome di una presunta esigenza di "verifica" dell'attuazione del contratto integrativo. La norma di riferimento è nota ed è di per sé chiara: l'articolo 19.3 del DLgs. 196/03 vieta di comunicare a terzi dati personali, in assenza di una norma di legge o di regolamento.

Nelle scorse settimane, la questione è tornata di attualità nella regione Marche, a seguito di un contratto regionale sottoscritto nel 2008 che stabilirebbe l'obbligo per i dirigenti di comunicare i dati completi. Tale contratto è evidentemente illegittimo, dato che regola materia non appartenente alla sfera di competenze dei soggetti che lo hanno sottoscritto.

Malgrado ciò, alcune sigle sindacali hanno insistito nella richiesta ed hanno promosso la convocazione di un tavolo di raffreddamento, al quale sedevano solo rappresentanti sindacali e funzionari dell'USR. gli stessi soggetti che avevano a suo tempo sottoscritto il contratto contestato e che ne hanno ovviamente confermato la validità. Mai chiedere all'oste se il suo vino è buono ...

I singoli dirigenti di volta in volta convocati al tavolo vi hanno assunto di fatto - in totale solitudine - la veste di quasi imputati e si sono visti consegnare un verdetto tanto scontato nel merito quanto illegittimo nelle premesse.

Di fronte a questa situazione, Anp ha deciso di investire della questione il Garante della privacy. Lo fa fatto con un articolato quesito, nel quale si argomentano in dettaglio i motivi di illegittimità del contratto regionale e delle pronunce del tavolo di raffreddamento, con ampio supporto di documentazione. Lo pubblichiamo in allegato.

Roma, 4 giugno 2014

Al Garante per la protezione
dei dati personali
Piazza di Monte Citorio n. 121
00186 ROMA

Oggetto: quesito circa la comunicazione di dati personali (compensi individuali accessori).

Questa organizzazione sindacale, la più rappresentativa della dirigenza delle scuole, intende proporre all'Ufficio del Garante un quesito relativo alla legittimità di disposizioni adottate nella regione Marche, tendenti ad obbligare i dirigenti delle scuole di ogni ordine e grado a comunicare alle OO.SS. i compensi individuali accessori di ciascun dipendente, in violazione dell'art. 19.3 del codice 196/03 e di ripetute pronunce di codesto Ufficio.

FATTO

- il vigente CCNL della scuola prevede all'art. 6.2 l'obbligo di comunicare alle OO.SS. (in sede di informazione successiva) unicamente i "nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto";
- il contratto integrativo regionale stipulato fra l'Ufficio Scolastico Regionale per le Marche e le OO.SS. in data 19 dicembre 2008 (tuttora vigente) stabilisce invece all'art. 17.6 che "il Dirigente scolastico è tenuto alla consegna alle RSU ed alle OO.SS. aventi titolo, dei prospetti riepilogativi dell'utilizzo del fondo dell'istituzione scolastica, con l'indicazione dei nominativi, attività, impegni orari e relativi compensi [...]";
- numerosi dirigenti scolastici della regione interessata – ritenendo illegittima la statuizione del contratto regionale (per i motivi che si illustreranno in seguito) – si sono limitati a consegnare gli elenchi nominativi ed hanno fornito informazione sui compensi solo per aggregati di destinazione di spesa;
- a fronte di tale atteggiamento, le OO.SS. hanno chiesto all'Ufficio Scolastico Regionale la convocazione di un tavolo di raffreddamento, composto unicamente di rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del contratto regionale e di funzionari dell'Ufficio, di fronte al quale sono stati di volta in volta chiamati a comparire i singoli dirigenti scolastici (prevalentemente della provincia di Ascoli Piceno). Il tavolo – composto, come si è detto, unicamente da coloro che avevano a suo tempo sottoscritto il contratto contestato – ha ovviamente ribadito la vigenza dello stesso e concluso per la "piena legittimità delle disposizioni dell'art. 17, comma 6, del Contratto collettivo decentrato regionale del 19 dicembre 2008", sostanzialmente intimando ai dirigenti di volta in volta convocati di fornire i dati richiesti.

CONSIDERAZIONI DI DIRITTO

- Il contratto decentrato regionale in questione – limitatamente all'art. 17.6 richiamato – si pone in violazione di legge. Infatti:
 - a) le competenze proprie del livello di contrattazione decentrata regionale sono fissate dal contratto nazionale vigente (art. 4 commi 3 e 4). Tali competenze non includono in alcun modo l'informazione successiva a livello di singola istituzione scolastica e le materie su cui essa si svolge. Dunque le parti hanno a suo tempo stipulato fra loro su materia della quale non avevano la disponibilità;
 - b) l'informazione successiva a livello di istituzione scolastica è regolata direttamente dal contratto collettivo nazionale (art. 6 comma 2 lettera n), che è fonte pattizia di rango superiore rispetto al contratto regionale. Il comportamento delle parti al tavolo regionale si è posto quindi in ulteriore violazione di legge, dal momento che – oltre a stipulare di materia per esso indisponibile – lo ha anche fatto in contrasto rispetto alla fonte legittima;
 - c) il contratto regionale ha bensì competenza nell'istituzione di un tavolo di "raffreddamento dell'eventuale conflittualità contrattuale generatasi a livello di singola istituzione scolastica": ma ciò non può comportare anche la facoltà di modificare le clausole contrattuali proprie di un altro ambito negoziale, né quella di auto-attribuirsi una competenza che la fonte legittima non riconosce;
 - d) è pacifico in diritto che la responsabilità giuridica si accompagna alla disponibilità della materia. L'intervento arbitrario del contratto regionale nelle relazioni sindacali a livello di singola istituzione scolastica viola questo principio, in quanto espropria il dirigente scolastico del potere di decisione in materia di informazione successiva, lasciandogli intatta la responsabilità giuridica per l'eventuale comportamento antisindacale;
 - e) l'ARAN, ripetutamente interpellata sulla materia, si è sempre espressa per la vigenza letterale della previsione del contratto nazionale. Fra le diverse pronunce rese in merito, se richiama la Nota Aran prot. 0010189/2013 del 30/08/2013.
 - f) l'Ufficio del Garante ha a sua volta ripetutamente ribadito che la comunicazione di dati personali in assenza di norme di legge o di regolamento costituisce violazione del codice 196/03. Nelle Linee guida (deliberazione n. 23 del 14 giugno 2007 punto 5.2) questo concetto è espresso con grande chiarezza nei termini seguenti:

“Ad esclusione dei casi in cui il contratto collettivo applicabile preveda espressamente che l'informazione sindacale abbia ad oggetto anche dati nominativi del personale per verificare la corretta attuazione di taluni atti organizzativi, l'amministrazione può fornire alle organizzazioni sindacali dati numerici o aggregati e non anche quelli riferibili ad uno o più lavoratori individuabili”.

La chiave di lettura – ad avviso di questa organizzazione – risiede nell'aggettivo “applicabile”.

Per le considerazioni sopra diffusamente esposte, esso va individuato nel contratto collettivo nazionale di lavoro del 29 novembre 2007 che si limita a prescrivere la comunicazione dei nominativi. Non si può invece considerare applicabile sul punto l'art. 17.6 del contratto decentrato regionale, in quanto non ha competenza in materia di relazioni sindacali di istituto e statuisce nel merito in difformità dalla fonte superiore (il contratto nazionale) dal quale anch'esso trae legittimità.

RICHIESTA CONCLUSIVA

Per i motivi anzidetti, questa organizzazione sindacale – a tutela dei dirigenti scolastici che essa rappresenta in misura maggioritaria – chiede all'Ufficio del Garante una pronuncia formale che confermi il divieto di comunicare dati personali eccedenti rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Nel rimanere in attesa di un positivo riscontro alla presente, è gradita l'occasione per formulare distinti saluti.

Giorgio Rembado
Presidente nazionale Anp

A PROPOSITO DI ASSENZE PER VISITE SPECIALISTICHE

Il 22 aprile scorso, il MIUR ha diffuso la nota prot. 5181 con cui trasmetteva la Circolare n. 2 del 17 febbraio 2014, emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica e ne riassumeva brevemente i contenuti.

In sintesi: per effettuare visite specialistiche, terapie ed esami diagnostici, non si poteva più ricorrere all'istituto dell'assenza per malattia, ma solo a quello dei permessi brevi o retribuiti, secondo le ordinarie previsioni dei contratti di ciascun comparto.

La nota MIUR era indirizzata a "tutti gli Uffici Centrali e Periferici del Ministero". Ne hanno tratto spunto alcuni sindacati del comparto scuola per sostenere che le sue prescrizioni non erano operanti per il personale della scuola (docenti ed ATA).

Alcune settimane dopo (29 maggio), un comunicato ministeriale ha confermato che la nota non era indirizzata alle scuole: ciò che da parte sindacale è stato letto come la conferma che nulla era cambiato per quanto riguardava il regime delle assenze per visite specialistiche.

Si tratta in realtà di un caso di ambiguità comunicativa, che rende solo più evidente l'infortunio in cui era incorsa l'Amministrazione: l'errore della nota 5181 non stava nel suo contenuto, ma nell'indicazione dei destinatari. In quanto emanata dal Dipartimento per l'Organizzazione, essa si rivolgeva alla struttura ministeriale: mentre l'altro Dipartimento, quello per l'Istruzione, taceva e tace tuttora.

Questo non significa che niente sia cambiato, dato che la fonte del cambiamento non è la nota MIUR, ma semmai, a monte di essa, quella della Funzione Pubblica (indirizzata a tutte le "Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del DLgs. 165/01", compresi quindi "gli istituti e scuole di ogni ordine e grado". Anzi, la vera fonte è di rango legislativo ed è l'art. 4, comma 16-bis, del Decreto legge n. 101 del 31 agosto 2013, poi convertito in legge n. 128.

Quella norma non entra nel dettaglio operativo (come fa la circolare della Funzione Pubblica), ma – attraverso il cambio di una singola parola nell'art. 55-septies, comma 5-ter, del DLgs. 165/01 – trasforma la natura giuridica dell'assenza per visite specialistiche e simili in "permesso". Da questo discende tutto il resto.

Pertanto, se è vero che la nota 5181 non riguarda il personale della scuola, non è vero che a quest'ultimo non si applicano le disposizioni relative. E' solo che si applicano in forza di una norma di legge e di una circolare della Funzione Pubblica. Tutto il resto è – nella migliore delle ipotesi – un equivoco di comunicazione.

Detto questo, il suggerimento che ci sentiamo di dare ai colleghi è il seguente:

- se un dipendente chiede di assentarsi per visite specialistiche, terapie, esami diagnostici e simili, vedere in primo luogo se l'orario della prestazione è compatibile con un permesso breve (che comporta l'obbligo di restituire la prestazione entro il secondo mese); in caso contrario, concedergli un permesso retribuito (per motivi personali o familiari), da documentare al rientro secondo le dettagliate indicazioni della Circolare n. 2 della Funzione Pubblica;

- se il dipendente ha esaurito i tre giorni di permesso retribuito, vedere se lo si può collocare in ferie senza oneri per l'erario (ciò che di regola è sempre possibile per gli ATA, ma solo a certe condizioni per i docenti);

- se il dipendente non può essere posto in ferie (per esempio, se docente, per impossibilità di sostituzione senza oneri, ovvero per aver esaurito tutti e sei i giorni consentiti in periodo di lezioni), accordargli un giorno di assenza per malattia, con la trattenuta di legge. Quest'ultima previsione rappresenta una forzatura rispetto alla lettera del comma 5-ter sopra richiamato: ma ci sentiamo di suggerire di farvi ricorso, come ultima soluzione, piuttosto che assumersi l'onere, ben più rischioso, di negare ad un dipendente la possibilità di curarsi o di verificare il proprio stato di salute.

Senza entrare in sterili polemiche con il Ministero che tace o con qualche sindacato che parla troppo e non sempre a proposito, questa ci sembra la linea più ragionevole, che contempera il rispetto della norma per come è scritta con la tutela di interessi generali di rango superiore, in quanto direttamente tutelati dalla carta costituzionale.

SCUOLA E BILANCIO SOCIALE **Social Accountability e Stakeholder**

Un iter logico prevede con l'autonomia scolastica, l'estensione dell'area di responsabilità di ogni istituto scolastico e rende così significativa l'esigenza di accountability (parola inglese che non ha un esatto equivalente in italiano composta da account e responsabilità, la si può tradurre con Rendicontazione o con Responsabilità rispetto agli esiti. Nell'accezione più generale, essa indica l'obbligo di Render conto a chi è interessato dei risultati della propria azione in un certo ambito)¹. L'evoluzione dei sistemi di accountability nel campo dell'istruzione ha portato all'orientamento dei risultati con il lento e progressivo sviluppo del Sistema Nazionale di Valutazione che dovrebbe dare significato e misurare il Valore Aggiunto della scuola, la sua performance. L'esigenza primaria è quella di dovere rendere conto da parte di coloro che hanno ruoli di responsabilità nei confronti di coloro che portano interessi legittimi rispetto al loro operato con la diffusione dell'importanza attribuita alla trasparenza, “alla resa del conto” e all'ampliamento della nozione di accountability. A fronte del cambiamento dell'accountability, emerge l'insufficienza del sistema di rendicontazione tradizionale, per lo più relativo solo agli aspetti economici, patrimoniali e finanziari e spesso di difficile comprensibilità per una parte degli stakeholder, in particolare per gli enti pubblici e le organizzazioni no profit che non risultano oggetto di adeguata rendicontazione. Immaginiamo il Piano Annuale, il Conto Consuntivo e il P.O.F. per le Istituzioni scolastiche.

Il rapporto tra accountability, rendicontazione e bilancio sociale (D. Previtali).

Ecco che si rende necessario il passaggio alla Social Accountability, la filosofia della rendicontazione sociale applicando il suo strumento naturale: il Bilancio Sociale, che riprende le esperienze imprenditoriali e del sistema della amministrazione pubblica. Nella scuola la social accountability ha in particolare la finalità di consolidare e potenziare strumenti e interpretazioni dell'autonomia, migliorare il controllo e la programmazione, potenziare la comunicazione sociale; è una buona pratica per la ragione che su di essa si rafforza e consolida la “legittimazione sociale” dell'operare dell'istituzione scolastica. La scuola che riflette su se stessa e sull'efficacia delle proprie scelte e azioni, ancor più in regime di autonomia, non può prescindere dalla progettazione e dalla realizzazione di percorsi interni di autovalutazione che, in linea con gli orientamenti e le sperimentazioni ministeriali (VSQ, Valorizza, Vales, Nuovo Regolamento del SNV) e

¹ L'accountability nella scuola – A. Martini – Ricercatrice INVALSI

internazionali (OCSE) in atto, dovranno sempre più interfacciarsi e dialogare con forme esterne di valutazione, nella prospettiva della Social Accountability. Si evince sin da subito, quindi, che il Bilancio Sociale può avere duplice valenza di accountability e learning (Palumbo, 2001), consentendo alla scuola di effettuare una valutazione di efficacia ed efficienza, non solo per “render conto”, ma anche per capire se e come gli interventi funzionano (Palumbo, 2001). Secondo Paletta e Vidoni “Mission, governance e accountability costituiscono tre prospettive di analisi che devono essere legate a sistema perché la scuola possa continuare a giocare il ruolo di pilastro della creazione di valore pubblico”. La scuola che intendesse stilare un Bilancio Sociale potrebbe partire da una attenta analisi che la porti a concretizzare i propri intenti, compresi nei valori identitari della scuola stessa, nella sua mission e vision, in modo da formulare validi obiettivi strategici sui quali impostare la propria, e di conseguenza la valutazione e l’attività di rendicontazione sociale.

L’espressione “stakeholder” viene dall’inglese e nasce dalla fusione di due termini con la compartecipazione di un terzo:² sono i soggetti (individui, gruppi, organizzazioni) i cui interessi sono a vario titolo coinvolti dall’attività dell’organizzazione a causa delle relazioni di scambio che intrattengono con essa o comunque a causa dei possibili effetti esterni positivi o negativi delle transazioni effettuate dall’organizzazione, che ricadono su di loro.^{3 4}

Stakeholder Sistema Nazionale: Famiglie attuali e potenziali - Docenti - Personale ATA - Studenti attuali e potenziali - Dirigente Scolastico –USR – UST – Invalsi - ANSAS

Stakeholder Contesto: Amministrazioni comunali – Amministrazioni provinciali - Comunità territoriali - Associazioni culturali e professionali - Enti territoriali – Fondazioni - Organizzazioni No Profit - Onlus - Altre scuole - Biblioteche - Servizi sociali - Università

Stakeholder Contrattuali: Aziende - Rappresentanze sindacali - Editoria collegata alla scuola

L’uso del bilancio sociale evoca una riflessione sulla funzione e sul ruolo delle scuole nella società. Le scuole sembrano dover ritrovare la propria identità non tanto e non solo in quanto attori economici, gestori e allocatori di risorse pubbliche, ma riaffermando prima di tutto la propria natura di attori sociali e di istituzioni finalizzate alla salvaguardia e tutela di interessi comuni. L’introduzione del bilancio sociale nelle scuole può essere considerata come una risposta possibile al *deficit dei sistemi di rendicontazione pubblici*:

- di trasparenza dell’azione e dei risultati delle scuole;
- di esplicitazione delle finalità, delle politiche e delle strategie;
- di misurazione dei risultati;
- di comunicazione;
- di governance ai diversi livelli istituzionali;
- di legittimazione e di fiducia da parte dei cittadini e imprese.

Il Bilancio Sociale viene redatto per essere leggibile e interpretabile da tutti gli stakeholder, pertanto l’impostazione editoriale, la scelta del linguaggio, la descrizione e la rappresentazione dei dati devono essere concepiti in funzione dello specifico destinatario. In termini generali, occorre:

- adoperare un linguaggio semplice, scorrevole e non ridondante;
- evitare l’utilizzo di concetti, termini e riferimenti propri del linguaggio amministrativo, tecnico o settoriale;
- nel caso di parole straniere e di acronimi è opportuno specificarne il significato;
- fare ricorso prevalentemente, ove possibile, a dati quantitativi, esposti con l’aiuto di tabelle e grafici accompagnati da spiegazioni che ne rendano chiara l’interpretazione.

Il D.S. introduce specificando brevemente perché la Direzione ha deciso di redigere il Bilancio sociale, con quali attese e con quali obiettivi. Vengono anche dettagliate le “note metodologiche” con cui si è deciso di procedere come, ad esempio, sono stati identificati gli stakeholder o come è stata coinvolta tutta la struttura organizzativa. Nella prossima quarta ed ultima parte alcune riflessioni sul Bilancio Sociale e una discesa sul campo dando la parola alle scuole che hanno già affrontato queste tematiche.

Mauro Brancaloni

Incaricato per le Alte Professionalità del Piemonte

² Workshop “ Pianificazione organizzativa e bilancio sociale “ – G. Stiz – SENECA srl

³ Workshop “ Pianificazione organizzativa e bilancio sociale “ – G. Stiz – SENECA srl

⁴ Workshop “ Pianificazione organizzativa e bilancio sociale “ – G. Stiz – SENECA srl

MODELLO 730/2014 (REDDITI 2013)
AGEVOLAZIONI PER I SOCI ANP/CIDA

La CIDA ha stipulato con il CAF MCL (Movimento Cristiano Lavoratori) una convenzione per la presentazione - a condizioni agevolate per i propri soci - del Modello 730/2014 (redditi del 2013). Tutti gli iscritti all'Anp possono pertanto rivolgersi alle sedi del CAF MCL e prenotare la consulenza per la presentazione del Modello.

Le sedi del CAF MCL sono diffuse su tutto il territorio italiano; [l'elenco è consultabile sul sito del CAF MCL](#). Per la città di Torino gli indirizzi sono i seguenti: V. Pietro Micca 21, 10121 Torino, Tel. 011/5069444, Fax 011/5068652; Via Prali 22, 10100 – Torino, Tel. 011/3850360, Fax 011/3825053.

CONSULENZA LEGALE E AMMINISTRATIVA

I consueti appuntamenti mensili di consulenza legale gratuita ai soci ANP da parte dell'Avv. Giuseppe PENNISI avverranno nella sede del Liceo Classico M. D'Azeglio, Via Parini 8 - TORINO. **Il prossimo incontro sarà il 4 giugno 2014.** Prenota un appuntamento con lui tramite il collega Carlo COLOMBANO (tel. 389.27.22.366; e-mail: c.colombano@virgilio.it).

Incontri bimestrali si svolgono anche nelle sedi decentrate di Fossano e Vercelli. Prenotare gli incontri tramite i colleghi Paolo CORTESE (anpcuneo@libero.it) e Giovanna TAVERNA (g.taverna@libero.it).

Sul sito www.anppiemonte.it è attivo anche un Forum di consulenza per i dirigenti scolastici e i docenti che intendano porre quesiti o inviare osservazioni sui temi che li interessino. Per parteciparvi occorre inviare una mail a colombanoc@hotmail.com - Quesiti e relative risposte vengono pubblicati settimanalmente nell'apposita pagina del sito stesso. Ogni dato comunicato viene trattato ai sensi della normativa vigente sulla privacy.

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 Direttivo regionale, cui far riferimento:

Davide Babboni, tel. 331.74.61.642, e-mail d.babboni@tin.it

Stefania Barsottini, tel. 339.15.28.307, 011/562.83.94-95, e-mail s.barsottini@virgilio.it

Mauro Brancaleoni, tel. 0131898035, 3356711501, e-mail mauro.brancaleoni@istruzione.it, per questioni riferite alle Alte Professionalità

Claudio Bruzzone, tel. 0143/73.015, 334.64.09.697, e-mail: claudiobruzzone@libero.it

Carlo Colombano, tel. 331.34.83.342, 389.27.22.366, e-mail colombanoc@hotmail.com

Paolo Cortese, tel. 338.70.15.093, e-mail cortese@libero.it

Antonio De Nicola, tel. 320.53.10.626, e-mail antonio.denicola@istruzione.it

Patrizia Ferrero, tel. 335.64.61.764, e-mail: preside@giobert.it

Franco Francavilla, tel. 347.96.62.436, e-mail: francavillafranco@libero.it

Maria Grazia Gillone, tel. 338.919.58.43, gillomg@alice.it,

Giorgio Marino, tel. 347.57.80.166, e-mail: pavila1@libero.it

Santino Mondello, tel. 349.32.27.953, e-mail: santino.mondello@libero.it

Mario Perrini, tel. 340.77.00.603, 331.74.08.128, e-mail: marioperrini@libero.it

Ivan Re, tel. 339.20.43.166, e-mail: re.ivan@gmail.com

Giovanna Taverna, tel. 0161831942, 380.51.73.985, e-mail g.taverna@libero.it

Valeria Valenti, 347.91.00.351, e-mail valeria.valenti2@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: anppiemonte@virgilio.it

Il presente <i>Notiziario</i> 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
--