



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 XII, n. 61 (13 Novembre 2014)

### **Sommario**

**Anp presenta al Ministro il proprio documento sulla "buona scuola**

**I compensi individuali pagati sul FIS non vanno comunicati: una definitiva conferma da parte del Garante**

**"Verso l'autovalutazione delle scuole": corso di formazione destinato all'attuazione del regolamento sull'autovalutazione delle scuole (DPR 80/2013)**

**Corsi gratuiti di formazione sulla sicurezza**

---

### **ANP PRESENTA AL MINISTRO IL PROPRIO DOCUMENTO SULLA "BUONA SCUOLA**

Quasi al termine del previsto periodo di consultazione nazionale, il Ministro ha voluto incontrare anche le OO.SS. rappresentative del comparto e dell'area V per un confronto sul documento governativo "La buona scuola".

Ha portato il contributo dell'Anp Giorgio Rembado, che - nel depositare una [articolata memoria scritta](#) (riportata qui di seguito) - ha voluto toccare con maggiore evidenza alcuni dei temi più rilevanti:

- l'esigenza di una coerenza d'insieme nell'azione di Governo e Parlamento: non si possono enunciare intenzioni condivisibili in un documento politico di grande impegno e contemporaneamente scrivere nei disegni di legge che vanno in Parlamento norme che vanno in direzione opposta. Si vedano, in particolare, ma non solo, quelle che incidono ulteriormente sulla consistenza del MOF e quelle che - sopprimento esoneri e semiesoneri per i collaboratori del dirigente - rendono ancora più problematica la gestione organizzativa della scuola e, di conseguenza, la sua possibilità di essere "buona scuola";
- l'esigenza di pervenire in tempi brevi all'emanazione di un nuovo Testo Unico delle norme sull'istruzione: che è la sede appropriata anche per sfolire il troppo, il vano e l'inutilmente complicato che attualmente affolla e rende scarsamente leggibili i compendi normativi. Molto più appropriata della campagna di "televoto" lanciata per abolire le 100 norme più "inutili e fastidiose". Nessuno che conosca il mondo delle istituzioni può pensare che quella sia la strada per individuare le norme da eliminare, ma non è neppure giusto lasciar credere che lo sia;
- l'insufficiente chiarezza concettuale con cui è trattato nel documento il ruolo del dirigente ed il suo bilanciamento fra responsabilità gestionali e responsabilità educative. Il testo sembra ignorare un dato di fatto: che le uniche - e sempre più numerose responsabilità effettive che l'ordinamento individua in capo al dirigente (cioè quelle sorrette da sanzioni) - sono di ordine amministrativo e gestionale, a volte solo per violazioni di ordine formale. Il livello e la gravità degli insuccessi formativi di una scuola non vengono mai fatti oggetto di rendicontazione e di analisi. Il che è molto più eloquente di molte alate parole sul profilo reale che il sistema assegna al dirigente scolastico;
- conseguenza di questa scarsa chiarezza concettuale - oltre che esempio di insufficiente coerenza di sistema - è il voler tener fuori il dirigente scolastico dal ruolo unico della dirigenza pubblica con l'argomento che la sua dirigenza avrebbe un contenuto prevalentemente "professionale", cioè legato agli atti dell'istruzione, e nello stesso tempo il chiamarlo a rispondere in concreto per tutt'altro.

Nella replica il Ministro ha mostrato di aver apprezzato il tono e gli argomenti utilizzati da Rembado e si è ripromessa di approfondire le diverse questioni toccate.

### **Testo del contributo Anp al dibattito nazionale sulla buona scuola**

Un'analisi del documento dal punto di vista dell'Anp deve prendere in considerazione quello che contiene:

1. dirigenti
2. docenti
3. sistema

ma anche quello di cui si fa scarso o nessun cenno:

4. studenti e, più in generale, le condizioni che fanno di una scuola una "buona scuola" dal punto di vista di chi la frequenta.

#### 1. Dirigenti

Le questioni rilevanti dal nostro punto di vista riguardano:

- a) il profilo del dirigente ed il suo inquadramento
- b) i suoi poteri per quanto riguarda il personale in servizio
- c) i suoi poteri per quanto riguarda la scelta di quello da assumere
- d) il rapporto fra la funzione del dirigente scolastico e quella del dirigente tecnico

#### 2. Docenti

Anche qui ci sono diversi argomenti sui quali intendiamo prendere posizione:

- a) l'assunzione dei 150.000 "precari"
- b) il procedimento di valutazione del merito
- c) la figura del "mentor"
- d) il nuovo modello di progressione economica

#### 3. Sistema

Due in particolare i punti rilevanti a nostro avviso:

- a) consistenza e gestione del MOF (fondo per il miglioramento dell'offerta formativa)
- b) le 100 norme da abrogare<sup>2</sup>

#### 4. Studenti

Questo, che dovrebbe essere l'aspetto fondamentale di qualunque "piano per la buona scuola" rimane in realtà un po' in ombra nel documento governativo. Le cose da dire potrebbero essere assai numerose. A nostro avviso, occorre porre l'accento almeno su due criticità:

- a) l'elevata dispersione rispetto al conseguimento di competenze certificate
- b) la distanza fra competenze sviluppate a scuola ed attese del mondo del lavoro e su due delle scelte strategiche che occorrerebbe adottare per avviarle a soluzione:
- c) una più netta identità dei diversi percorsi formativi secondari, cui attribuire vocazioni nettamente diversificate, con scelte conseguenti in termini di curricoli, metodi ed obiettivi
- d) una riscrittura dei piani orari funzionale rispetto all'obiettivo precedente e che lasci uno spazio di almeno il 20% alle opzioni individuali (sempre a livello secondario superiore)

#### 1. Dirigenti

- a) il profilo del dirigente ed il suo inquadramento

C'è a nostro avviso nel documento un'insufficiente chiarezza concettuale circa il profilo funzionale del dirigente scolastico. Da una parte, si riconosce formalmente che "è, prima di tutto, un dirigente": poi, però si insiste su quegli aspetti del suo profilo lavorativo che attengono soprattutto alla componente educativa ed istruzionale ("occorre puntare sullo sviluppo di competenze connesse alla promozione della didattica e della qualità dell'offerta formativa" / "i dirigenti devono possedere esperienza diretta e approfondita dei processi educativi").

C'è in questo, al tempo stesso, una sottovalutazione ed una sopravvalutazione. Si tende a considerare relativamente marginali quelle attività gestionali che invece, nel concreto, assorbono la parte preponderante del tempo del dirigente scolastico e dalle quali si generano le sue principali responsabilità. Non vi è nell'ordinamento attuale alcuna sanzione per la scarsa qualità formativa

eventualmente riscontrabile in una scuola; mentre sono numerosissime, e sempre in aumento, quelle per violazioni spesso formali di prescrizioni amministrative. In ogni sistema, il regime delle sanzioni indica implicitamente i valori e gli obiettivi che si intende realmente presidiare. Di questo il documento sembra non avere sufficiente consapevolezza.

Parallelamente, si sopravvaluta la possibilità per il dirigente di influire realmente sui processi educativi all'interno di un contesto normativo e contrattuale che garantisce la più ampia autonomia di scelte e di comportamenti ai singoli docenti, perfino rispetto agli organi collegiali di cui fanno parte. Il dirigente non può in concreto scegliere i propri docenti né dare loro alcuna indicazione vincolante sul da farsi. Per incidere sugli esiti educativi dovrebbe possedere poteri demiurgici e non quelli, assai limitati, che l'ordinamento della didattica in pratica gli offre. Tanto che i dirigenti che riescono, nonostante tutto, ad esercitare un'efficace azione di guida didattica sui propri docenti lo fanno, appunto, "nonostante" le norme e non in attuazione di esse.

D'altra parte, in un disegno di legge attualmente in discussione (AS 1577), l'indebolimento della figura del dirigente viene perseguito in concreto con la sua esclusione dal "ruolo unico" della dirigenza statale, con l'argomento che si tratterebbe di una dirigenza "professionale", cioè caratterizzata dall'esercizio prevalente di atti propri della professione educativa e non dell'attività gestionale ed amministrativa. C'è in questo un doppio errore di prospettiva: da un lato, si dipinge una figura di dirigente a prevalente impegno didattico che nella realtà non esiste; dall'altro, si negano, a quello che esiste, gli strumenti per esercitare in pratica quella funzione di orientamento dei comportamenti didattici che in astratto si considera come sua propria.

ANP propone che

- a) il dirigente scolastico venga inquadrato a tutti gli effetti nel ruolo unico della dirigenza statale
- b) gli vengano attribuiti poteri di gestione del personale che lo mettano in grado di incidere realmente sulla qualità del servizio di istruzione erogato (vedi punti successivi)
- b) i poteri per quanto riguarda il personale in servizio

Se si vuole la buona scuola, si deve volere un dirigente in grado di dirigerla efficacemente anche e soprattutto in quelle attività che la fanno "buona". In concreto, questo significa un dirigente in possesso di strumenti di governo del personale almeno pari a quelli di tutti gli altri dirigenti dello Stato.

Si è detto "almeno pari" non a caso. Mentre negli altri settori di attività della dirigenza statale l'oggetto del lavoro è fortemente regolato da norme e procedure predefinite, che rendono meno necessaria una guida nel merito dei compiti da svolgere, nella scuola l'efficacia dell'apprendimento è largamente dipendente dai comportamenti delle persone che insegnano.

E quindi gli strumenti in grado di orientare quei comportamenti devono essere forse anche più incisivi, ma comunque non minori per estensione ed efficacia di quelli di cui dispongono gli altri dirigenti delle pubbliche amministrazioni.

ANP propone che

ai dirigenti scolastici vengano conferiti poteri effettivi nell'ambito della gestione delle risorse umane, a cominciare dal reclutamento per proseguire con la formazione in servizio, la valutazione, lo sviluppo di carriera, l'attribuzione di incarichi, la disciplina (fino alla risoluzione del rapporto di lavoro)

- c) i poteri per quanto riguarda la scelta del personale da assumere

Se ne è già fatto cenno al punto precedente. Nel documento sulla buona scuola si prevede un limitato potere di scelta per quanto riguarda la chiamata sull'organico funzionale per l'ampliamento dell'offerta formativa. E' già qualcosa, ma non basta. Anzi, rischia di essere un messaggio controproducente.

E' del tutto evidente che la qualità "vera" della buona scuola risiede prima di tutto nell'offerta curricolare: l'arricchimento ulteriore può solo migliorarla, ma non può sopperire alle carenze di quella se viene organizzata ed erogata in modo insufficiente. Risulta paradossale che si riconosca l'importanza di scegliere i docenti su un progetto "accessorio", come l'arricchimento dell'offerta, per garantire la coerenza fra gli obiettivi e gli strumenti; mentre parallelamente non si riconosce

uguale rilevanza alla necessità di rendere congruenti gli stessi elementi per quanto riguarda l'offerta fondamentale.

ANP propone che

la scelta diretta di tutti i docenti venga affidata alle scuole – e per esse al dirigente – in una lista non graduata di persone in possesso dei requisiti, che abbiano prodotto domanda sulla base di un “profilo di richiesta” che la scuola dovrebbe elaborare per ciascun posto vacante. La scelta dovrebbe avvenire su colloquio, relativo alla coincidenza fra il profilo da coprire e le caratteristiche di ciascun aspirante. Ovviamente, dovrebbe vigere un rigoroso regime di incompatibilità per quanto riguarda persone legate da vincoli o interessi personali o familiari con il dirigente e con gli altri soggetti coinvolti nella selezione.

Questo meccanismo potrebbe cominciare ad essere applicato per i posti privi di titolare e per quelli da coprire per mobilità, per poi essere progressivamente esteso a tutti. Esso si collegherebbe con evidenza anche alla valutazione del dirigente: che, a questo punto, potrebbe essere chiamato a rispondere dei risultati didattici della scuola, visto che avrebbe la responsabilità prevalente per la scelta della principale risorsa professionale che influisce sul raggiungimento di quei risultati.

d) il rapporto fra la funzione del dirigente scolastico e quella del dirigente tecnico

E' condivisibile il rapporto di continuità che nel documento si istituisce fra la funzione di dirigente scolastico e quella di dirigente tecnico, purché vengano rispettate alcune condizioni.

La prima: deve trattarsi di una transizione “orizzontale” e reversibile, non di una collocazione gerarchica. Non va dimenticato che, in atto, entrambi sono dirigenti di seconda fascia: mentre, nella prospettiva appena lueggiata nel documento, sembrerebbe che la funzione di dirigente tecnico vada a rappresentare un gradino superiore della carriera.

La seconda: deve trattarsi di “incarico”, da conferirsi a dirigenti scolastici in possesso di particolari requisiti personali e culturali, come qualunque altro incarico. Il termine “progetto” è generico ed ambiguo: potrebbe ad esempio adattarsi anche ad una singola visita ispettiva.

Inoltre, esso lascia aperte una serie di questioni relative al rapporto con chi conferisce il mandato, all'autonomia rispetto al decisore politico, e così via.

ANP propone che

l'incarico di svolgere funzioni di dirigente tecnico costituisca non uno sviluppo ma un'articolazione della carriera di dirigente scolastico: che possa cioè essere conferito, a tempo determinato, come qualunque altro, a persone in possesso di riconosciuti requisiti personali e professionali.

## 2. Docenti

a) l'assunzione dei 150.000 “precari”

Per molti aspetti, appare come il centro dell'intero documento e certamente si tratta della misura più impegnativa in termini finanziari ed organizzativi. Anp dubita che costituisca una scelta idonea a sorreggere la qualità della buona scuola: nessuna selezione, anzi nessuna scelta; l'inclusione di persone che appartengono a classi di concorso ormai estinte; la presenza di alcune decine di migliaia di persone che non risultano aver mai insegnato; la probabile appartenenza di un numero assai rilevante degli interessati al personale che attualmente insegna in scuole paritarie (con i conseguenti scompensi di sistema). E si potrebbe continuare.

Anp non ignora che uno degli argomenti più forti in favore della soluzione che si pensa di adottare risiede nella previsione di una pronuncia della Corte Europea che obblighi il nostro Paese ad assumere comunque chi abbia insegnato per almeno tre anni; pronuncia che si accompagnerebbe ad una sanzione assai onerosa. Se si tratta quindi di evitare di arrivare per via giudiziaria allo stesso risultato, con in più il costo delle sanzioni comunitarie, si prende atto con realismo che siamo in presenza di una sorta di stato di necessità.

Ci si chiede tuttavia se sia proprio inevitabile “assumerli tutti”: se tutti si trovino cioè in condizione di trarre beneficio dalla temuta pronuncia della Corte di Strasburgo. Anp è dell'avviso che un numero assai rilevante degli interessati non si trovino in questa situazione: sono quelli che insegnano nelle scuole paritarie, quelli che svolgono ormai da tempo altri lavori, quelli che appartengono a classi di concorso non più insegnate da anni; quelli che non possono vantare almeno

tre anni di rapporto di lavoro. Pur senza disporre di elementi di informazione in grado di stimare il numero complessivo di queste categorie, si ritiene che esso ascenda ad almeno un terzo del totale, cioè circa cinquantamila aspiranti (che forse non sono neppure tali).

In aggiunta, si ritiene che questa sia l'occasione per cominciare a sperimentare il modello di chiamata diretta da parte delle scuole e dei loro dirigenti. Una volta censita la platea esatta di coloro che sarà inevitabile assumere e completata l'anagrafe/portfolio delle loro competenze che il documento governativo assume essere disponibile entro dicembre, si abbia il coraggio di voltare realmente pagina. Ognuno di loro potrà far domanda in un certo numero di scuole (si ipotizza, non più di trenta); le scuole esamineranno on line il curriculum di coloro che si saranno rivolti a ciascuna di esse; individueranno quelli di maggior interesse e li contatteranno per un colloquio.

Questa è una fase che potrebbe partire già in primavera, appena definiti gli organici e quindi la capacità di "assorbimento" delle singole scuole. Subito dopo, potrebbero essere definiti gli organici funzionali e le loro dimensioni scuola per scuola. Al termine del processo, tutti gli aventi diritto risulterebbero comunque assunti, ma almeno con una qualche maggiore probabilità che le scuole dispongano di personale in sintonia con il proprio progetto educativo.

ANP propone che

- si definiscano criteri di selezione per l'assunzione tali da restringere gli aventi diritto ai soli potenziali beneficiari di un'eventuale sentenza della Corte Europea o al numero, eventualmente superiore, dei posti effettivamente vacanti per l'intero anno scolastico;
- si estenda l'ambito territoriale di riferimento per l'assunzione da quello provinciale (sul quale sono in atto costruite le GAE) a quello regionale, per favorire la redistribuzione geografica e per discipline;
- si consenta agli aspiranti di presentare domanda, in alternativa, per una regione diversa dalla propria, con vincolo di permanenza nella stessa dopo l'assunzione;
- si dia alle scuole la possibilità di scegliere – sulla base del portfolio di competenze dei singoli – chi chiamare fra coloro che hanno presentato domanda presso di esse, sia sull'organico curricolare che su quello funzionale;
- si adottino misure idonee a sterilizzare per il futuro il ricorso a supplenze al di fuori dell'organico delle scuole (curricolare + funzionale), per evitare il riformarsi di ulteriore precariato;
- nel caso in cui si rendesse comunque inevitabile ricorrere a supplenti da nominare, si corrisponda loro una retribuzione maggiorata, ma non vengano conferiti punteggi per il servizio svolto e si faccia sottoscrivere all'atto dell'assunzione una esplicita dichiarazione di non avere null'altro a richiedere al di fuori della retribuzione per il lavoro prestato.

b) il procedimento di valutazione del merito

La composizione del nucleo di valutazione interno alla scuola, così come attualmente definita nel documento, non include esplicitamente il dirigente: il che costituisce, si vuole sperare, una svista materiale. Non si comprende come si possa attribuire al dirigente responsabilità per gli esiti educativi ed anzi chiamarlo a rispondere, lui solo, del successo del piano di miglioramento previsto dal Sistema Nazionale di Valutazione e al tempo stesso escluderlo dall'organo che deve valutare il merito dei docenti.

La composizione del nucleo deve essere chiaramente definita, snella ed includere le competenze e gli interessi rilevanti per il processo. In sintesi, devono farne parte: il dirigente (come responsabile generale per la qualità dei processi formativi), un esterno (in rappresentanza degli interessi dell'utenza) ed un docente della stessa area disciplinare di quello/quelli di volta in volta da valutare. Quest'ultima figura potrebbe ruotare fra i "mentor" oppure (nel caso non ci fossero in una determinata area docenti qualificati come mentor) i responsabili di dipartimento.

Il dirigente dovrebbe conferire gli incarichi di capo dipartimento e quelli su tutte le funzioni di sistema; a regime, a docenti scelti fra quelli considerati idonei dal nucleo di valutazione. Se deve rispondere dei risultati, deve avere una parola significativa da dire nel processo.

Occorre evitare che il sistema dei crediti si trasformi in una "caccia al bollino". I crediti formativi devono essere certificati ma anche validati all'interno della scuola: cioè si deve verificare sul campo

che il docente li abbia utilizzati per migliorare la propria didattica e non solo per acquisire punti. I crediti professionali devono essere attribuiti solo dopo valutazione positiva dello svolgimento delle funzioni cui si riferiscono e non solo per il fatto di averle svolte.

Quanto ai crediti didattici, occorre evitare ogni sistema di tabelle e punteggi, che sono la morte della valutazione di qualità. La qualità di un docente non è la somma di singoli ingredienti, ma l'esito complessivo ed olistico di una interazione fra molti aspetti, buona parte dei quali considerati nel contesto: non sono le stesse le competenze che rendono valido un docente di filosofia in un liceo rispetto a quello di italiano in un istituto professionale. La valutazione della qualità didattica di un docente deve quindi essere fatta nel suo insieme dai componenti del nucleo, sentiti quanti più possibili fra gli stakeholder. I genitori e, a certe condizioni, gli studenti sono fonti attendibili per quanto riguarda i comportamenti, la relazione, l'equità di giudizio, la capacità di attrarre e motivare allo studio.

La valutazione qualitativa è inevitabilmente soggettiva, come sa ogni buon docente: è l'etica professionale di chi giudica che la rende attendibile in scienza e coscienza. E dunque l'inevitabile filtro deformante del giudizio soggettivo di un singolo può essere utilmente corretta non con l'impossibile utilizzo di criteri "oggettivi" (che non esistono o non dicono nulla di significativo), ma con l'intersoggettività, cioè con il confronto e la messa in comune di quanti più possibile punti di vista qualificati diversi fra loro.

ANP propone che

- il nucleo sia composto dal dirigente, un esterno + uno dei mentor o il responsabile di dipartimento dell'ambito disciplinare cui appartiene il docente da valutare
- i crediti formativi siano attribuiti dopo verifica del loro utilizzo nell'attività didattica
- i crediti professionali siano attribuiti previa valutazione del positivo svolgimento dell'incarico
- i crediti didattici siano attribuiti senza ricorso a punteggi predefiniti, per valutazione olistica della figura del docente, condotta dal nucleo previa acquisizione di molti punti di vista diversi interni alla scuola

c) la figura del "mentor"

Si apprezza la figura del "mentor", sia quale concreto aiuto al miglioramento della didattica dei docenti, sia come modello di una possibile "carriera" docente. Una carriera non consiste nell'attribuzione di un piccolo miglioramento economico; si identifica principalmente attraverso un cambiamento di status e l'attribuzione di funzioni professionali significativamente differenziate, cui sia conferita adeguata visibilità. Sotto questo profilo, non convince del tutto la durata limitata a tre anni, anche se rinnovabili.

Occorre precisare meglio il rapporto fra i mentor ed il nucleo: da un lato, se i mentor possono essere fino al 10% dei docenti, il loro numero potrebbe salire fino a dieci-dodici e non si può pensare di inserirli tutti nel nucleo. Dall'altro, non è detto che i docenti che hanno acquisito la qualifica di mentor coprano tutte le aree disciplinari.

In definitiva, la soluzione più equilibrata sembra essere quella già accennata: che solo uno dei mentor faccia a turno parte del nucleo. L'incarico ruoterà fra i mentor, a seconda dell'area disciplinare del docente o dei docenti da valutare; in assenza di un mentor dell'area, del nucleo farà parte il responsabile di dipartimento della disciplina o area disciplinare interessata.

ANP ritiene che

la figura del mentor sia un buon esempio di come dovrebbe essere concepita la carriera docente e che quindi dovrebbe servire da esempio per disegnare un certo numero di funzioni di sistema.

d) il nuovo modello di progressione economica

La soluzione proposta ha alcune rigidità (come la predeterminazione della quota "da promuovere"), ma ha il merito di rompere la finzione per cui tutti i docenti sono uguali o che i riconoscimenti possano essere attribuiti solo al "team". Se è vero che la qualità della scuola è un successo di gruppo, non è vero che a quel successo tutti contribuiscano in pari misura.

Alcuni addirittura costituiscono un ostacolo: vanno individuati ed aiutati a crescere, ma non incentivati al pari degli altri.

Se mai, è la modestia dell'incentivo che appare sproporzionata rispetto all'obiettivo che si pone: di mettere in movimento l'emulazione su larga scala. Alla fine, si tratta di redistribuire somme non dissimili da quelle attuali (di cui tutti criticano l'insufficienza) fra due terzi dei beneficiari, escludendone un terzo. Non è una grande miglioria di sistema, anche se è un avvio.

Occorre prima di tutto mettere più risorse nell'incentivazione, magari restringendo o differenziando la platea dei beneficiari. Per esempio, si potrebbe pensare ad un miglioramento più significativo per un numero ristretto di docenti e ad uno meno importante per una "seconda fascia". Le ricerche e le esperienze condotte in molti paesi, ed anche nel nostro, dimostrano che in ogni scuola esiste un gruppo relativamente piccolo (non oltre il 20%, in genere) di docenti che tutti riconoscono come eccellenti, mentre un gruppo più ampio (fino al 40% o poco più) viene comunque apprezzato, ma non unanimemente. Si potrebbe partire da questo per dare un riconoscimento più significativo a coloro che realmente fanno la differenza ed uno comunque non avaro a coloro che si impegnano e danno buoni risultati.

ANP propone che

- il meccanismo descritto nel documento venga messo alla prova, se possibile, con risorse aggiuntive, ma comunque differenziandolo: un premio più elevato per non più del 20% dei docenti di ciascuna scuola ed uno un po' meno elevato per il 40-45% successivo, fino a concorrenza dei due terzi al massimo. Dopo un periodo di rodaggio, si potranno studiare eventuali ulteriori, o diversi, correttivi.

---

## **I COMPENSI INDIVIDUALI PAGATI SUL FIS NON VANNO COMUNICATI**

### **Una definitiva conferma da parte del Garante**

In data 4 giugno scorso, Anp aveva preso spunto da una vicenda relativa al contratto integrativo regionale delle Marche per sollecitare il Garante della Privacy sulla nota questione della comunicazione alla parte sindacale dei compensi individuali corrisposti ai dipendenti a carico del FIS.

Come è noto, il CCNL vigente (art. 6 comma 2 lettera n) prevede che siano oggetto di informazione successiva soltanto i "nominativi" dei dipendenti che hanno percepito compensi a carico del FIS, ma non gli importi da ciascuno ricevuti. Mentre in molte circostanze le RSU ed i sindacati territoriali insistono per ricevere comunicazione anche di questi dati ed arrivano a minacciare azioni legali in caso di rifiuto.

Il caso delle Marche era a tal riguardo esemplare: in sede di contrattazione integrativa regionale, i sindacati del comparto erano riusciti ad inserire una clausola che obbligava i dirigenti scolastici a fornire i dati in questione. Clausola ovviamente illegittima, perchè regolava a livello regionale una materia che era oggetto di relazioni sindacali ad un livello diverso, quello di istituto: e, in più, la regolava in difformità rispetto alla contrattazione nazionale.

Da tale evidente forzatura di diritto, Anp aveva preso lo spunto per il quesito proposto al Garante, che ha adesso risposto, indirizzando il suo parere non solo all'Anp ma all'ARAN, che aveva sollevato la questione in termini più generali. Il testo è in allegato e non si presta ad alcun dubbio interpretativo. Come abbiamo sempre sostenuto, la comunicazione dei compensi va fatta solo in forma aggregata e non deve consentire di risalire ai dati individuali.

Ci auguriamo che la questione - che non avrebbe mai dovuto porsi - sia adesso definitivamente chiusa. Invitiamo i presidenti regionali a richiamare l'attenzione di tutti i dirigenti dei loro territori sul parere e ad invitarli ad attenersi scrupolosamente, senza cedere ad eventuali intimidazioni, palesemente illegittime.

Sul sito di Anp il testo integrale del parere del Garante.

## **VERSO L'AUTOVALUTAZIONE DELLE SCUOLE**

### **Corso di formazione destinato all'attuazione del regolamento sull'autovalutazione delle scuole (DPR 80/2013)**

Lunedì 17 novembre dalle ore 14,30 alle ore 17,30 si terrà a Torino, c/o IIS "Bosso-Monti", Via Meucci 9, il primo seminario del ciclo di tre destinato all'attuazione del regolamento sull'autovalutazione delle scuole (DPR 80/2013).

Titolo: "Verso l'autovalutazione delle scuole: aspetti teorici e normativi".

Seguiranno un secondo seminario (in gennaio?) destinato agli aspetti operativi, ed un terzo (data da definire) centrato sulla valutazione dei dirigenti all'interno del percorso previsto dal DPR 80.

Il seminario è riservato ai dirigenti iscritti all'ANP ed a un loro docente referente per l'autovalutazione.

Contenuti:

- *il senso della valutazione nelle scuole*
- *i principali modelli di valutazione esistenti*
- *le fonti*
- *il modello SNV: descrizione generale*
- *la Direttiva n. 11: priorità strategiche e tempi*

Intervengono:

Relatore Prof Antonino Petrolino

Presidente regionale Mario Perrini

Presidente provinciale Stefania Barsottini

La partecipazione è riservata ai soci. Sarà rilasciato regolare attestato di partecipazione, valido ai fini dell'esonero dal servizio scolastico.

---

## **CORSI GRATUITI DI FORMAZIONE SULLA SICUREZZA**

Nell'ambito delle attività di formazione sulla sicurezza, l'ANP ha programmato una serie di corsi - riservati agli iscritti - per rispondere alle esigenze di formazione del personale e per rafforzare le competenze dirigenziali sulla materia, come richiesto dal D.L.vo 81/08 e SMI e dalle altre specifiche disposizioni normative. L'attuale contesto, contrassegnato da sempre maggiori tagli alle risorse economiche a disposizione e da sempre maggiori richieste di ottemperare a obblighi di legge, ha spinto l'associazione a offrire agli iscritti interventi formativi gratuiti.

In base all'Accordo Interministeriale 223/11 che definisce criteri e modalità della formazione a cui i datori di lavoro (DL) devono attenersi, ed al DI 6 marzo 2013 che stabilisce i requisiti dei formatori, sono stati programmati dei corsi regionali che permetteranno ai DS - in qualità di datori di lavoro - di poter acquisire le competenze previste dalla norma per erogare la formazione ai dipendenti della propria scuola (lavoratori, rappresentanti dei lavoratori, dirigenti e preposti). Il titolo potrà, inoltre, essere utilizzato per i DS interessati a svolgere la funzione di RSPP solo per la propria scuola.

I corsi si terranno su base interprovinciale, avranno una durata di 32 ore e saranno costituiti da quattro moduli a cui seguirà una prova di valutazione delle competenze acquisite.

1 Modulo giuridico-normativo

2 Modulo gestionale (gestione ed organizzazione della sicurezza)

3 Modulo tecnico (individuazione e valutazione dei rischi)

Modulo relazionale (Formazione e consultazione dei lavoratori)

Si prevede di attivare corsi nelle sedi:

1 Asti ed Alessandria

2 Cuneo

3 Torino ed Aosta

4 Novara, Vercelli e Verbania

Le iscrizioni dovranno essere effettuate al link [http://www.istitutostatalemonti.com/?page\\_id=48](http://www.istitutostatalemonti.com/?page_id=48) entro il 15 novembre.



Il calendario e la sede del corso verranno comunicati entro la fine del mese di novembre.

Per informazioni rivolgersi a:

Davide Babboni: [d.babboni@tin.it](mailto:d.babboni@tin.it), cel 331 7461642

Antonio De Nicola, [antonio.denicola@istruzione.it](mailto:antonio.denicola@istruzione.it), cel. 320 5310626

Giorgio Marino, [pavila1@libero.it](mailto:pavila1@libero.it), cel 338 7957847

### **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. **La prossima venuta sarà il 20 novembre ore 15.00.** 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)).

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

Sul sito [www.anppiemonte.it](http://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](mailto: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](mailto:d.babboni@tin.it)

Stefania Barsottini, tel. 339.15.28.307, 011/562.83.94-95, e-mail [s.barsottini@virgilio.it](mailto:s.barsottini@virgilio.it)

Mauro Brancaloni, tel. 0131898035, 3356711501, e-mail [mauro.brancaloni@istruzione.it](mailto:mauro.brancaloni@istruzione.it), per questioni riferite alle Alte Professionalità

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. 338.70.15.093, e-mail [cortese@libero.it](mailto:cortese@libero.it)

Antonio De Nicola, tel. 320.53.10.626, e-mail [antonio.denicola@istruzione.it](mailto:antonio.denicola@istruzione.it)

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

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

Maria Grazia Gillone, tel. 338.919.58.43, [gillomg@alice.it](mailto:gillomg@alice.it),

Giorgio Marino, tel. 347.57.80.166, e-mail: [pavila1@libero.it](mailto:pavila1@libero.it)

Santino Mondello, tel. 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. 0161831942, 380.51.73.985, e-mail [g.taverna@libero.it](mailto:g.taverna@libero.it)

Valeria Valenti, 347.91.00.351, e-mail [valeria.valenti2@fastwebnet.it](mailto: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](mailto:anppiemonte@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**