



# SCUOLA S.N.A.L.S.

MARZO 2023

ANNO XLVIII • NUMERO 3



## EDITORIALE

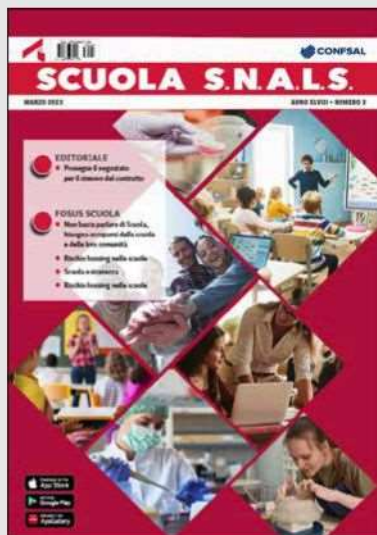
- Prosegue il negoziato per il rinnovo del contratto



## FOCUS SCUOLA

- Non basta parlare di Scuola, bisogna occuparsi delle scuole e delle loro comunità
- Scuola e sicurezza
- Povertà educativa: una ferita sempre aperta
- Rischio bossing nelle scuole





## SCUOLA S.N.A.L.S.

Periodico digitale del Sindacato Nazionale  
Autonomo Lavoratori Scuola

Registrato Tribunale di Roma  
n. 16462 del 26-7-1976

ANNO XLVII  
MARZO 2023

DIRETTORE  
Elvira Serafini (Segretario Generale)

DIRETTORE RESPONSABILE  
Lucia Tagliaferro

COORDINAMENTO DI REDAZIONE  
Lucia Tagliaferro, Giovanni Giordano (Ufficio  
rapporti politico-legislativi), Paola Gallegati,  
Lucia Orlando

COMITATO POLITICO  
Irene Tempera (Vicesegretario Generale Vicario),  
Antonio Albano, Giuseppe Antinolfi, Lucia  
Fiore, Daniela Margiotta, Lucia Massa, Teresa  
Montemurro (componenti della Segreteria  
Generale)

DIREZIONE  
Via Leopoldo Serra, n. 5 - 00153 Roma  
Tel. 06.588931 - Fax 06.5818352  
redazione@snals.it

PROGETTO GRAFICO  
Andrea Blasi  
commissionato da:  
Biemme Digital Publication Group S.r.l.

PHOTO  
Adobe Stock - Andrea Blasi - Alberto Blasi

GESTIONE EDITORIALE:  
Biemme Digital Publication Group S.r.l.  
Via della libertà, 12 - 00047 Marino (RM)  
Tel: 06.877883633 - Fax: 06.89763258  
bmdigitalpublicationgroup@gmail.com

Abbonamento a 12 numeri  
(richiesta a m/z fax - 06.5579892):  
Individuale €. 35,00 - Scuole ed Enti €. 30,00  
(per Scuole ed Enti abb. sott. in conf. art. 1,  
comma 3, L. 103/2012)

Abbonamenti: 126.887  
Pubblicità: € 2,84 per mm. colonna

PUBBLICATO IN FORMATO CARTACEO  
E DIGITALE  
Giovedì 23 marzo 2023

STAMPA  
Mix di Daniela Zonin - Roma

## SOMMARIO

### EDITORIALE

- Prosegue il negoziato per il rinnovo del contratto.....3

### L'INTERVISTA

- La scuola tra tante difficoltà.....5

### FOCUS SCUOLA

- Non basta parlare di Scuola. Bisogna occuparsi delle scuole  
e delle loro comunità..... 7
- Scuola e sicurezza: Ruoli previsti e normativa da chiarire  
e completare..... 9
- Povertà educativa: una ferita sempre aperta.....13
- Rischio bossing nelle scuole.....15

### DIRIGENTI SCOLASTICI

- Grande mobilitazione dei Dirigenti scolastici fuori regione .....18
- Rotazione degli incarichi dirigenziali .....19

### L'ALTRA SCUOLA

- FISM: firmati in via definitiva il nuovo ccnl 2021/2023 e l'accordo  
per l'ingresso nel "Fondo esero" .....20

### GIURISPRUDENZA

- Successo ricorso Snals Rieti: Sì al trasferimento ad altra  
amministrazione.....21

### FOCUS PENSIONI

- Invio richiesta certificazione del diritto pensione ..... 22
- Quantificazione danni per mancata rinuncia alla temporizzazione 22





# Prosegue il negoziato per il rinnovo del contratto

*Le richieste dello Snals-Confsal*

---

Le trattative per il rinnovo del CCNL 2019/2021 sono state incentrate, nel confronto dello scorso febbraio, sulle relazioni sindacali a livello di istituzione scolastica, sulla funzione docente e sul rapporto di lavoro del personale ATA.

Abbiamo avanzato precise richieste. Sulla mobilità che deve essere regolata dal contratto, sia pure sulla base delle disposizioni di legge; sui criteri di ripartizione di ogni forma di finanziamento alle scuole che vanno ricondotti alla contrattazione; sui criteri per la determinazione dei compensi per le figure operanti nella scuola che vanno definiti nella contrattazione integrativa nazionale sulla ripartizione del FMOF.

Importante per lo Snals-Confsal la costituzione di un organismo paritetico a livello regionale per il raffreddamento del contenzioso che si genera nella contrattazione integrativa di istituto. È inoltre assolutamente necessaria l'informazione successiva sui compensi erogati con il fondo dell'istituzione scolastica. Infine, i fondi per la valorizzazione del meri-

to, previsti dalla Legge 107/2015, devono essere ripartiti in contrattazione d'istituto a favore di tutto il personale, senza alcun vincolo di destinazione.

Altri temi di confronto sono stati la funzione docente e il rapporto di lavoro del personale ATA.

Sul primo punto abbiamo segnalato la necessità di riprendere le norme contrattuali del CCNL 2006/2009 a garanzia delle prerogative degli organi collegiali nella definizione di tutte le attività dei docenti, nel rispetto del principio della libertà di insegnamento. In particolare, abbiamo posto la necessità di una nuova disciplina della formazione, nonché l'esigenza di regolare per via contrattuale gli obblighi di formazione per il personale in periodo di prova.

Per quanto concerne la disciplina del rapporto di lavoro del personale ATA, abbiamo segnalato, in particolare, l'esigenza di ridefinire il regime delle assenze per tutelare i diritti del personale.

Dopo l'emanazione dell'Atto di indirizzo integrativo abbiamo avuto, il 23 marzo, un nuovo incontro all'Aran. Possiamo affermare con soddisfazione, che sono state accolte le nostre richieste relative al reperimento di ulteriori risorse destinate all'incremento degli stipendi del personale della scuola. Contestualmente abbiamo chiesto di trovare ulteriori risorse per la tutela del potere di acquisto dei salari, considerato che gli incrementi stipendiali di fatto non coprono il costo della vita che non può essere arginato con l'attuale meccanismo delle indennità di vacanza contrattuale, anche perché i contratti vengono stipulati diversi anni dopo la loro scadenza naturale.

L'Atto di indirizzo ha finalizzato l'incremento delle risorse stanziare dalla legge di bilancio per il 2022 per il Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (FMOF) pari a 300 milioni di euro, all'aumento della parte fissa delle retribuzioni del personale della scuola. Lo Snals-Confsal ritiene che esse debbano esse-

re destinate alle retribuzioni *di tutto* il personale della scuola, come era previsto dalla legge e dall'accordo economico, fermo restando le necessarie valorizzazioni sia per il personale Ata che per il personale docente.

Le risorse pari a 100 milioni di euro, stanziare una tantum, sono ripartite tra docenti ed Ata nella misura prevista dall'atto di indirizzo (85,8 milioni per i docenti e 14,2 per gli Ata) e potranno consentire l'avvio del riconoscimento delle professionalità Ata insieme alla giusta valorizzazione dei DSGA.

Metteremo in campo tutto il nostro impegno per una rapida e positiva conclusione della trattativa contrattuale, affinché vengano attribuite le ulteriori risorse rese nel frattempo disponibili, oltre che regolati importanti aspetti relativi alle condizioni di lavoro del personale.

**Elvira Serafini**  
*Segretario generale*  
*dello Snals-Confsal*



# La scuola tra tante difficoltà

## Serafini: Tagli indiscriminati, ok al ricorso regionale

**Elvira Serafini, segretario generale dello Snals-Confsal, è stata intervistata nel corso di un incontro con gli iscritti al sindacato a Battipaglia (SA) sulle problematiche della scuola, in particolare sui tagli derivanti dal dimensionamento scolastico e sugli stipendi del personale.**

**Di seguito il testo dell'intervista.**

*Dice no al dimensionamento scolastico che probabilmente darebbe il colpo di grazia alla scuola, soprattutto alle sedi periferiche. E appoggia il presidente della Regione, Vincenzo De Luca, nella sua lotta contro i tagli alla scuola. Elvira Serafini, segretario generale dello Snals-Confsal, ha le idee ben chiare. E, soprattutto, sa quali sono i reali problemi di una scuola relegata, negli ultimi anni, al ruolo di Cenerentola, senza però che ci sia, come nelle fiabe, il lieto fine. Una tendenza quest'ultima che Serafini vorrebbe invertire e, perciò, il suo impegno è costante, su tutti i fronti. Tant'è che si confronta spesso con la base, con chi vive sulla propria pelle le difficoltà di tutti i giorni, accettando anche le critiche e facendo tesoro dei consigli di una categoria che si sente sempre abbandonata a se stessa. Come ha fatto a Battipaglia, in un confronto con i tesserati del sindacato, alla presenza tra gli altri del provveditore Mimì Minella e del segretario provinciale dello Snals-Confsal di Salerno, Pasquale Gallotta.*

**D. Segretario, qual è lo stato di salute della scuola italiana?**

**S.** Sicuramente non eccellente. Anzi, con rammarico, devo dire che la scuola è addirittura in grande sofferenza. E questo perché innan-

zitutto manca un adeguamento strutturale. Un gap quest'ultimo che speriamo di colmare con il PNRR. Tenga conto, infatti, che molti edifici scolastici non sono in sicurezza. Ma, al di là dei problemi strutturali, ci sono anche

tante altre difficoltà. Tra le più importanti segnalano la carenza dell'organico del personale docente e Ata. E manca anche il personale che si dovrebbe occupare dei diversamente abili.

**D. Cosa si può fare per avere un deciso cambiamento di rotta?**

**S.** Il problema degli organici ridotti è un problema serio che è legato alle coperture finanziarie e, dunque, al Ministero dell'Economia e delle Finanze. Adesso dobbiamo rispondere a Bruxelles in relazione al PNRR che prevede 70mila assunzioni. Ma con questi numeri non si risolve affatto il problema, ma lo si tampona solamente. Si parla, tra le altre cose, anche di dimensionamento e di tagli alla scuola. Tant'è che il presidente Vincenzo De Luca ha anche fatto ricorso alla Corte Costituzionale.

**D. Qual è, in tal senso, la posizione dello Snals-Confsal?**

**S.** La nostra posizione è chiara: chiediamo l'annullamento di questo dimensionamento perché la scuola ha già dato e ha pagato un prezzo troppo alto, in questi ultimi anni, per colpe non sue. E pensare oggi ad un ulteriore dimensionamento non è proprio possibile. Perciò appoggiamo in pieno l'iniziativa del presidente De Luca, che avrà anche il nostro sostegno. Come sindacato, infatti, siamo più che convinti che non ci debba essere nessuna forma di taglio.

**D. Qualora fosse attuato il dimensionamento, quali sarebbero le conseguenze?**

**S.** Le sedi scolastiche più piccole e periferiche

saranno trascurate a vantaggio di quelle centrali. Perché gli accorpamenti indiscriminati farebbero sì, com'è naturale, che i dirigenti scolastici involontariamente, in quanto ci sarebbero delle sedi dislocate a chilometri di distanza, siano presenti prevalentemente in quella centrale. Di conseguenza si chiuderebbero delle scuole accorpandole ad altre, con disagi per le famiglie e per gli alunni. Senza tener conto, poi, delle difficoltà in cui si troverebbero i docenti e il personale Ata, che sono la struttura portante della scuola.

**D. Esiste un divario formativo tra le scuole del Sud e del Nord?**

**S.** Sì, ed è dovuto da una situazione economico-sociale molto diversa. Di conseguenza andrebbe rivisitato tutto il sistema, perché abbiamo anche tanta dispersione scolastica nel Mezzogiorno.

**D. Si parla di salari differenziati. Cosa ne pensa?**

**S.** Non siamo assolutamente d'accordo, in quanto tutti abbiamo una visione globale di questo problema. Ma soprattutto non possiamo dire che al Nord si spenda di più perché se andiamo nelle grandi metropoli del Sud anche lì i prezzi al consumo sono piuttosto alti come in qualsiasi altra città del settentrione. E, proprio per questo motivo, non è assolutamente immaginabile differenziare le retribuzioni del personale a seconda delle zone dove i docenti abitano e insegnano.

*Gaetano de Stefano*

# Non basta parlare di Scuola, bisogna occuparsi delle scuole e delle loro comunità

■ Paola Gallegati ■

Ormai si hanno a disposizione approfonditi dati e chiare fotografie della realtà, tanto da domandarsi quali siano le ragioni per impedire al nostro Paese di prendere in mano i problemi, che i cittadini soffrono e che tutti i partiti denunciano, sia quando stanno all'opposizione che quando sono al governo, senza dare indicazioni concrete per risolverli.

Ancora una volta l'Associazione per lo sviluppo dell'industria del Mezzogiorno (Svimez), nel suo recente Rapporto, analizza condizioni ed esprime considerazioni sulla situazione del nostro Mezzogiorno, ma è evidente che sono dati e riflessioni che interessano tutto il nostro Paese.

**Lo sviluppo di una nazione**, pur non potendo essere omogeneo nella diversificazione dei territori, per tante ragioni e fattori storici, non può avere fondamenta solide dal punto di vista sociale, economico, produttivo se solo alcune zone sono trainanti mentre altre versano in gravi dif-

ficoltà, rendendo sempre più complicata la realizzazione di misure di coesione e di equità.

La situazione rilevata evidenzia come la crisi pandemica, il rincaro energetico e alimentare, il calo della spesa delle famiglie in consumi impattano su **tutto il Paese**, con maggiori effetti nelle regioni del Sud, sia attualmente che nelle previsioni. Nel 2023 il dato medio italiano del PIL dovrebbe attestarsi intorno al +0,5%, ma quello meridionale si contrarrebbe fino a -0,4%, mentre quello del Centro-Nord, pur con un +0,8%, segnerebbe un forte rallentamento rispetto al 2022.

La percentuale delle **famiglie in povertà assoluta** potrebbe salire all'8,6%, con forti eterogeneità territoriali: + 2,8 punti percentuali nel Mezzogiorno, contro lo 0,3 del Nord e lo 0,4 del Centro. In valori assoluti si stimano 760 mila nuovi poveri causati dall'aumento dell'inflazione (287 mila nuclei familiari), di cui mezzo milio-

ne al Sud.

Se questi dati riguardano macro-temi, altrettanto grave la situazione nell'**istruzione**. Per il periodo 2008-2022 sono messi in evidenza: una riduzione di circa il 20% della spesa complessiva per la scuola al Mezzogiorno, un crollo negli investimenti di quasi un terzo, un ampliamento dei divari infrastrutturali tra il Nord e il Sud del Paese e maggiori differenze nell'offerta di servizi e tempo pieno.

Nel Mezzogiorno circa 650mila alunni delle scuole primarie statali (il 79% del totale) non beneficiano di alcun **servizio mensa**.

Una percentuale che sale all'87% in Campania e all'88% in Sicilia, a fronte del 46% registrato al Centro-Nord. Percentuali che influenzano il conteggio delle ore di formazione.

Circa due terzi degli allievi delle scuole primarie del Mezzogiorno, inoltre, non hanno la possibilità di utilizzare una **palestra** a scuola. Di questi 550mila, 170mila sono in Campania, pari al 73% del totale.

Sulla base dei dati forniti da Conti pubblici territoriali, nel Rapporto della Svimez, rispetto all'intervento pubblico (dalla scuola primaria all'università), emerge un progressivo disinvestimento nella **filiera dell'istruzione**, maggiormente accentuato al Sud dove, tra il 2008 e il 2020, la spesa complessiva si è ridotta del 19,5% (8% in più rispetto a Centro e Nord) e gli inve-

stimenti sono calati di un terzo, a fronte del 23% registrato nel resto del Paese. Il **minore investimento pubblico**, sommato a un **trend demografico negativo**, sta causando la riduzione degli studenti, con i due fattori fortemente connessi.

Tra il 2015 e il 2020, **nel Mezzogiorno il numero di studenti, dalla materna alle superiori si è ridotto di quasi 250mila unità**, mentre al Centro-Nord il calo è stato di 75mila, a cui si aggiunge la migrazione di giovani e nuove famiglie, altro fenomeno di depauperamento di risorse nel Sud.

Un peggioramento che riguarda anche altre situazioni, relative ad esempio a: qualità del lavoro, capacità delle imprese meridionali di agganciare la pur debole ripresa, aumento della precarietà, nonché sugli altri **obiettivi trasversali del PNRR**, riferiti al superamento dei divari non solo territoriali, ma anche quelli che riguardano donne e giovani.

Il gap sull'**occupazione femminile** con l'Europa è ulteriormente aumentato, avvicinandosi ai 15 punti nel 2022: le donne più o meno vicine al mercato del lavoro che non vengono impiegate sono circa 4 milioni, di cui circa 1,8 milioni nel Mezzogiorno.

Il tasso di **occupazione giovanile**, scende al 41% nel 2021, a più di 15 punti dal dato europeo. Nel Mezzogiorno sono circa 1,4



milioni i giovani under 35 che non trovano opportunità di lavoro stabili. Crescono così i giovani NEET la cui incidenza è circa doppia nelle regioni meridionali rispetto al Centro-Nord (35,1%, a fronte del 18,3%). Per le giovani donne meridionali si arriva al 40%.

La scommessa di maggiore **uguaglianza di opportunità**, il Paese la può giocare proprio in questi anni, attraverso l'utilizzo delle risorse sugli obiettivi del PNRR.

Forse, per prima cosa, bisognerebbe cambiare metodo: rilevazione dei fabbisogni d'investimento, chiarezza di obiettivi, sano pragmatismo, controllo processi,

monitoraggio delle azioni, verifica risultati. La premessa è che non si neghi l'evidenza dei fatti e la specificità dei destinatari degli interventi che devono riguardare **tutte le aree marginali del nostro Paese** e che, per quanto riguarda l'istruzione, non possono essere gestiti con generiche Linee guida e Bandi per **la Scuola** in generale. Sono le **singole scuole** a dover essere chiamate a progettare, ma con un supporto stabile di servizi e competenze, oltre che risorse, considerando tutti gli attori istituzionali e sociali dei loro contesti territoriali, insieme alle loro **comunità** che esprimono bisogni ed attese.

### *Scuola e sicurezza*

## **Ruoli previsti e normativa da chiarire e completare**

■ *Paola Martano* ■

L'obiettivo della sicurezza nelle scuole è fondamentale e richiede un impegno costante e coordinato di tutti i soggetti istituzionali competenti in materia. Gli Istituti Scolastici sono luoghi di lavoro atipici, in cui gli insegnanti, il personale ATA ed il Dirigente Scolastico devono aver cura della salute e della sicurezza di

un elevato numero di persone: gli studenti e chiunque dall'esterno si trovi momentaneamente presente negli edifici.

Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", individua e disciplina i ruoli che trovano puntuale applicazione anche all'interno

delle istituzioni scolastiche. Di seguito le figure e i compiti previsti.

Il **datore di lavoro**. L'art. 2 del Testo unico, definisce datore di lavoro "il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa".

Nelle istituzioni scolastiche la figura è ricoperta dal Dirigente scolastico, legale rappresentante dell'ente nonché unica figura dotata di qualifica dirigenziale.

Il **dirigente**. L'art. 2 del Testo unico definisce dirigente "la persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natu-

ra dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa".

Nelle istituzioni scolastiche, la figura può essere configurabile in capo al DSGA (direttore dei servizi generali e amministrativi), quale figura che, ai sensi della tabella A allegata al CCNL comparto Scuola 2006-2009, "cura l'organizzazione svolgendo funzioni di coordinamento, promozione delle attività e verifica dei risultati conseguiti, rispetto agli obiettivi assegnati ed agli indirizzi impartiti, al personale ATA, posto alle sue dirette dipendenze. Organizza autonomamente l'attività del personale ATA nell'ambito delle direttive del dirigente scolastico. Attribuisce al personale ATA, nell'ambito del piano delle attività, incarichi di natura organizzativa e le prestazioni eccedenti l'orario d'obbligo".

Il **lavoratore**. L'art. 2 del Testo unico, definisce lavoratore "la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione [...] inclusi il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizio-

ni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione”.

Anche gli studenti, dunque, possono essere considerati lavoratori ai fini dell'applicazione della normativa sulla sicurezza, nel caso in cui si svolgano determinate attività, come ad esempio i PCTO.

Il preposto. L'art. 2 del Testo unico definisce preposto “persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa”.

Mentre nelle aziende individuare i preposti è abbastanza semplice, nella scuola l'applicazione di tale normativa non è poi così chiara ed immediata. Sinteticamente

si evidenzia:

1. Il preposto deve essere individuato secondo requisiti di “capacità” e “determinazione” nello svolgimento dell'incarico.
2. Non è un incarico obbligatorio, tranne i casi gerarchicamente chiari, per cui il lavoratore può rifiutarlo. Il DSGA è un preposto di fatto.
3. Non è chiaro se sia obbligatorio nominarlo o avere nel proprio organigramma il preposto, l'incarico potrebbe essere infatti rifiutato, ma è comunque sanzionabile il datore di lavoro che non ha adempiuto a questo obbligo art. 18 D.lgs. 81/2008.
4. L'incarico deve essere chiaro e fattibile, considerando anche il tempo impiegato e a disposizione per lo svolgimento del proprio compito. Art. 18 1 b-bis: “I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività»; d-ter) all'articolo 19, comma 1... Da qui è chiaro come sia fondamentale una specifica integrazione al contratto di lavoro.
5. Il preposto ha il compito, “in ragione delle competenze professionali acquisite”, in materia di salute e sicurezza, di verificare il rispetto delle disposi-

zioni impartite dal dirigente scolastico e informarlo nel caso in cui dovesse riscontrare situazioni di pericolo.

6. Come affermato, questa figura è senz'altro configurabile in capo al direttore S.G.A, sulla base del mansionario sopra richiamato, in riferimento al personale ATA, ma anche per i docenti responsabili dei plessi, in riferimento alle attività e ai docenti in servizio nell'edificio.

Il **RSPP**. L'art. 2 del Testo unico definisce responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) "la persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi".

Nelle istituzioni scolastiche la figura può essere rivestita da un dipendente interno, in possesso dei requisiti previsti dalla normativa, o da soggetti esperti esterni.

Il **RLS**. L'art. 2 del Testo unico definisce rappresentante dei lavoratori sulla sicurezza "persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro".

IL CCNL Comparto Scuola 2006-2009 all'art.73 detta la disciplina del RLS nelle istituzioni scolastiche. Il successivo CCNL Comparto Istruzione 2016-2018 non ha

introdotto novità in materia.

Nelle istituzioni scolastiche, la figura del RLS va individuata nell'ambito delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU). In proposito l'art. 73, comma 1, del CCNL Comparto Scuola 2006-2009 prevede che: "Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto nei modi previsti dall' Accordo Quadro del 10 luglio 1996 e dall'art.58 del CCNI del 31 agosto 1999. Qualora non possa essere individuato, la RSU designa altro soggetto disponibile tra i lavoratori della scuola".

Se ne deduce quindi che il RLS va designato tra i membri della RSU e che, in caso di loro indisponibilità, è possibile individuarlo tra i lavoratori in servizio presso l'istituzione scolastica, docenti o ATA, attraverso elezioni o consultazioni informali.

Al di là dell'evidente e annoso problema dell'adeguatezza del patrimonio edilizio scolastico, sono numerose le questioni che sorgono quotidianamente nelle singole scuole. La normativa, con i necessari e continui aggiornamenti che sono stati prodotti, prefigura un quadro funzionale, ma non adeguatamente supportato dalla disciplina contrattuale, utile non solo a riconoscere le responsabilità e i compiti svolti, ma anche per evitare comportamenti non chiari, e a volte non corretti, soprattutto nella loro attribuzione.

# Povert  educativa: una ferita sempre aperta

■ *Maria Loscr * ■

Far fiorire aspirazioni e talenti, capacit  nascoste e potenzialit  non sempre e immediatamente espresse: l'insegnamento di John Dewey richiama alla nostra mente l'idea che la scuola  , deve essere, luogo di esperienza laboratoriale in cui l'allunno, lo studente, possa pienamente realizzare la propria identit  personale e culturale, interagendo con l'ambiente in cui vive, in modo sinergico e costruttivo.

È un concetto di dinamismo e perenne divenire, quello che ereditiamo dagli studi del filosofo e pedagogo nordamericano il quale, gi  agli inizi del secolo scorso, aveva colto nell'interazione con il mondo delle relazioni e delle esperienze esterne alle persone in formazione, la chiave di volta per la realizzazione di percorsi di democrazia autentica in cui la piena realizzazione della persona umana implica anche un progresso sociale che si traduce in crescita culturale, economica, politica in senso lato, della societ  di riferimento.

Eppure, a distanza di oltre cento anni dalla scuola laboratoriale di Chicago, nata in un contesto depresso e povero, sappiamo bene, perch  lo tocchiamo con mano, che

la povert  educativa   una ferita ancora aperta e sanguinante. E quando parliamo di povert  educativa, la considerazione   quella di un fenomeno multidimensionale che non riguarda soltanto i problemi della scuola. Sono coinvolte a pieno titolo le dimensioni economiche, culturali in senso lato, le relazioni sociali, le scelte politiche, la governance delle comunit , e in gioco c'  una posta di importanza straordinaria: il successo delle persone, ancor prima che la dimensione formativa delle stesse. Parliamo, quindi, della necessit  innegabile di garantire adeguati livelli di istruzione, di conoscenze, di abilit  e di competenze, anche in termini di soft skills, ma soprattutto intendiamo riferirci a quel concetto di literacy e numeracy introdotto dall'UNESCO nel 2005 e che appare ancora estremamente attuale. Si tratta di un apprendimento continuo delle persone, in ambito formale, informale e non formale, quando esse tendono ai loro traguardi, allo sviluppo della loro conoscenza e delle loro potenzialit  e alla piena partecipazione alla vita.

L'advocacy di Save the Children e l'istituzio-

ne del Fondo per il contrasto della povertà educativa, inserito per la prima volta dal Governo italiano nella legge di stabilità 2016, hanno portato un'attenzione prioritaria verso il tema in questione. Più in particolare, la ricerca "ILLUMINIAMO IL FUTURO 2030", ispirata all'agenda di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, fissando il concetto di "privazione da parte dei bambini e degli adolescenti della possibilità di apprendere, sperimentare, sviluppare e far fiorire liberamente capacità, talenti e aspirazioni", in chiave di capabilities, evidenzia quattro dimensioni di opportunità educative che devono essere proprie di ogni contesto formativo, dunque garantite a tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla realtà naturale, politica, sociale, culturale, economica in cui essi vivono. A tutti e ciascuno deve essere garantita l'opportunità di - apprendere per comprendere; - apprendere per essere; - apprendere per vivere assieme; - apprendere per condurre una vita autonoma e attiva.

La grave crisi generale che ha colpito il mondo in seguito alla pandemia da SarsCov2 ha portato prepotentemente in luce gli effetti delle disuguaglianze, mostrando chiaramente come lacci sociali e vincoli educativi camminino a braccetto, il più delle volte. La povertà cognitiva, ma anche relazionale ed emotiva, è signi-

ficativamente associata allo status socio-economico e culturale della famiglia così come le disuguaglianze di genere sono significativamente associate al contesto geografico. Questo significa che le bambine, le ragazze, le donne del sud del mondo conoscono aspetti sempre più gravi e più seri di povertà educativa, soprattutto in contesti di apprendimento digitale, con l'affermarsi dell'Intelligenza artificiale. Divari sempre più profondi che portano a povertà sempre più accentuata, e non solo in campo educativo.

Come spezzare, allora, queste catene? L'esperienza insegna che è possibile attivare percorsi di resilienza soprattutto con i ragazzi e nei contesti che evidenziano maggiori situazioni di svantaggio. Una maggiore offerta educativa di servizi di qualità è significativamente associata a una riduzione del valore dell'indice di povertà educativa (IPE), incidendo positivamente su Partecipazione, Resilienza, Capacità di intessere relazioni e Standard di vita. La vera sfida, allora, è quella di riuscire a dare vita a comunità educanti che siano in grado di condividere pienamente e con senso di responsabilità il percorso verso un'Educazione che sia bene comune globale e che sia in grado di fare pienamente tesoro dei fondi che la Next Generation EU ha destinato a tal fine.

# Rischio bossing nelle scuole

***Necessario intervenire prima che il fenomeno degeneri***

■ *Salvatore Auci* ■

Nelle scuole italiane preoccupa ogni giorno di più il “bossing”, fenomeno diffuso nel mondo del lavoro privato, sconosciuto – salvo rarissimi casi – fino a qualche decennio fa nel mondo della scuola.

## **Mobbing**

Come è noto, per “mobbing” (verticale e orizzontale) si intende un insieme di comportamenti aggressivi e persecutori posti in essere sul luogo di lavoro, al fine di colpire ed emarginare la persona che ne è vittima. Il mobbing verticale, detto anche “bossing”, rappresenta la tipologia più diffusa e consiste in abusi e vessazioni perpetrati sistematicamente ai danni di uno o più dipendenti da un loro diretto superiore gerarchico, con l'intento di creare nella vittima un senso di emarginazione, di frustrazione e ansia crescenti.

## **Bossing in ambito scolastico**

Il bossing si verifica nella circostanza in cui il capo esercita abusi di potere sul proprio dipendente/subordinato; abusi che possono manifestarsi sotto forma di comportamenti persecutori, azioni ostili e discri-

minatorie, critiche e controlli continui del lavoro svolto, aggressioni o rimproveri verbali ad alta voce e/o in presenza di chiunque, assegnazione di compiti ingrati e impossibili da portare a termine, intimidazioni, dequalificazione e altre condotte scorrette.

Il bossing nella maggior parte dei casi ha un impatto negativo sulla qualità e quantità di lavoro svolto, sulla serenità all'interno dei luoghi di lavoro, sulla creatività e sul benessere dei dipendenti, che si traduce in danno all'azienda o all'erario nel caso delle amministrazioni pubbliche, da imputare al soggetto che attua comportamenti bossizzanti.

## **Paura di ritorsioni e quieto vivere**

Purtroppo, molto spesso, i dipendenti tendono a non ribellarsi ai comportamenti bossizzanti attuati nei luoghi di lavoro dal loro superiore per paura di ritorsioni, preferendo la fuorviante filosofia del “quieto vivere” che nel tempo genera frustrazione, stress, stati d'ansia, depressione, malessere psico-fisico e ricorso frequente a cure mediche.

Comportamenti bossizzanti sono individuabili facilmente in ambito scolastico andando a verificare alcuni fattori/segnali: aumento delle giornate di malattia dei dipendenti; anomale quantità di contestazioni di addebiti da parte del dirigente nei confronti di docenti e/o ATA; incremento delle richieste di aiuto rivolte ai sindacati; aumento inspiegabile delle richieste di mobilità nella singola scuola (trasferimenti).

### **Bossing, fenomeno fisiologico o patologico?**

Cercando di pensare in modo positivo, è possibile immaginare che anomali fenomeni comportamentali potrebbero essere dovuti all'eccessivo stress cui sono sottoposti i dirigenti scolastici, legato principalmente alle troppe incombenze che devono gestire o alle responsabilità della funzione, ma anche al difficile compito di dover fare funzionare le scuole con personale docente e ATA palesemente insufficiente.

Inspiegabilmente, in talune scuole, su segnalazione del personale docente e ATA, sembrerebbero emergere eccessi comportamentali a rischio bossing che non possono essere trascurati o taciuti.

### **Cosa prevede la legge**

Nell'ordinamento italiano non esiste una disciplina specifica dedicata al fenomeno

del mobbing/bossing; malgrado ciò, sono diverse le norme di legge che – a tutela della salute, sicurezza e benessere dei lavoratori – consentono di attribuire rilievo alle condotte bossizzanti descritte:

- Codice civile – articoli 1170, 1375, 2043, 2049 e 2103;
- D.Lgs. 81/2008 – articolo 28.

Inoltre, considerata la varietà di forme particolarmente gravi che le condotte persecutorie possono assumere, alcuni dei comportamenti bossizzanti posti in essere potrebbero talvolta integrare fattispecie criminose previste dal Codice penale a tutela dell'incolumità individuale, dell'onore, della libertà personale e morale: articoli 323, 582, 590, 610, 612 e 660.

### **Come dimostrare di essere vittima di una condotta bossing**

Il personale docente o ATA che è vittima di una condotta bossing dovrà riuscire a provare la sussistenza dei singoli elementi costitutivi del fenomeno: la serie di atti aggressivi, discriminatori e vessatori subiti; la loro sistematica ripetizione nel tempo; i danni riportati a seguito di tali comportamenti; il nesso di causalità tra le condotte lamentate ed i pregiudizi subiti. Necessaria a tal fine risulta la raccolta di tutte le prove possibili (mail, sms, documenti, registrazioni e quant'altro), senza dimenticare l'importanza di segnalare per



iscritto volta per volta al dirigente scolastico (responsabile della salute del personale ai sensi del D.lgs. 81/2008) gli eventi bossizzanti che creano stress e malessere in ambito lavorativo.

### **Come denunciare la condotta bossing**

Il bossing può essere denunciato alle autorità competenti (Polizia Giudiziaria della Procura della Repubblica, Questura, Commissariati di Polizia di Stato) in prima persona o rivolgendosi ad un avvocato penalista e al sindacato.

### **L'impegno e l'intervento del sindacato**

Il personale scolastico oggetto di condotte bossizzanti, autonomamente, può rivolgersi per via gerarchica al rispettivo superiore provinciale (UAT) o regionale (USR), purtroppo, nella maggior parte dei casi, sortire effetti risolutivi del problema sarà molto difficile a causa delle difficoltà di fornire prove oggettive degli avvenimenti verificatesi.

Per i motivi fino ad ora esplicitati, il sindacato ha il dovere di intervenire per aiu-

tare i lavoratori in difficoltà. Lo strumento più immediato ed efficace per avviare tale ausilio potrebbe essere l'attivazione di un/o servizio/sportello di ascolto presso le sedi di tutte le Organizzazioni sindacali (garantendo massima riservatezza e il rispetto della privacy), al fine di consigliare possibili contromisure (\*) da adottare in autonomia e in sinergia con il sindacato, oppure, se del caso, fornire consulenza legale per avviare l'eventuale procedura giudiziaria.

### **Il rinnovo del CCNL**

La trattativa in corso, riguardante il rinnovo della parte normativa del contratto nazionale del personale della scuola, potrebbe essere l'occasione giusta per cercare di prevenire e/o contenere il fenomeno del bossing nelle scuole.

Inoltre, una riflessione approfondita merita la bozza dell'articolo sulle sanzioni disciplinari previste dalla bozza del nuovo CCNL, soprattutto per quanto concerne la somministrazione che dovrebbe essere affidata ad una parte terza (arbitro).

# **Grande mobilitazione dei Dirigenti scolastici fuori regione**

## ***Contro i vincoli della mobilità interregionale***

Si è svolta lo scorso 14 marzo, nei pressi del Ministero dell'Istruzione e del Merito, una manifestazione dei dirigenti scolastici in servizio fuori regione per protestare contro i vincoli che impediscono loro la mobilità.

I dirigenti, assunti in una regione diversa da quella in cui risiedono, si vedono negata la possibilità di tornarvi, anche in presenza di posti disponibili da coprire. Una delegazione dei manifestanti, accompagnata dai responsabili nazionali delle organizzazioni sindacali, è stata ricevuta dal Capo di Gabinetto alla presenza del Direttore generale del Personale ai quali hanno evidenziato le problematiche vissute, aggravate da comportamenti differenziati nelle procedure di mobilità da parte dei Direttori regionali.

Lo Snals-Confsal ha chiesto una soluzione urgente a questa situazione che crea inutili disagi alle persone e alle loro famiglie e che nasce dall'applicazione di disposizioni emanate in un contesto

molto diverso da quello attuale. I limiti alla mobilità interregionale, infatti, erano stati introdotti dal contratto quando i concorsi si effettuavano su base regionale. Oggi che i concorsi sono nazionali, la norma va rivista e adeguata. Il mancato avvio del negoziato per il rinnovo del contratto, impedisce fra l'altro di intervenire sulla materia. Con un recente provvedimento di legge, il limite alla mobilità interregionale è stato portato per il triennio 2022-2025 al 60% dei posti vacanti e disponibili in ciascuna regione, ma si tratta di una percentuale insufficiente: sono infatti quasi 1.200 i dirigenti scolastici che con le operazioni di mobilità interregionale per l'a.s. 2023/2024 chiederanno di rientrare nella regione di residenza.

Lo Snals-Confsal ha chiesto che il Ministero esprima finalmente la reale volontà politica di portare a soluzione tale problema con un'iniziativa urgente in sede legislativa.

# Rotazione degli incarichi dirigenziali

***Serafini: "Va garantita la continuità gestionale alle scuole"***

Torna alla ribalta la questione della rotazione degli incarichi dirigenziali, richiesta da parte della Corte dei conti. Alcuni Uffici scolastici regionali, già stanno applicando da qualche tempo il principio della rotazione in maniera diversa fissando di volta in volta un periodo massimo di permanenza nelle sedi assegnate. In merito alla questione il Segretario generale dello Snals-Confsal, **Elvira Serafini**, ha dichiarato: "Ci sembra quantomeno strano che, all'avvio di procedure complesse come quelle connesse all'attuazione del PNRR, possa essere ripresa in considerazione la necessità di trasferire i dirigenti scolastici ad altre sedi. Oggi più che mai invece c'è l'esigenza di garantire continuità amministrativa e gestionale per non disperdere il patrimonio di conoscenza del contesto che ogni dirigente scolastico ha matura-

to svolgendo le proprie funzioni in territori caratterizzati da elevati indici di complessità. La continuità vale ancora di più nel momento in cui l'Unione Europea ci chiede di raggiungere risultati sul fronte della dispersione e dei livelli di apprendimento già entro il prossimo anno scolastico. Senza parlare del fatto che l'Anac più volte ha escluso le scuole dalle amministrazioni ad elevato rischio corruttivo.

Lo Snals Confsal resta fermamente contrario alla logica della rotazione degli incarichi dirigenziali nel settore scolastico e si adopererà affinché il Ministero intervenga sollecitamente per assumere una posizione netta e valida per tutto il territorio nazionale, anche per garantire la continuità gestionale delle scuole, fattore irrinunciabile per conseguire gli obiettivi che ci sono stati assegnati dall'Europa".

### *L'altra Scuola*

# **FISM: firmati in via definitiva il nuovo CCNL 2021/2023 e l'accordo per l'ingresso nel "Fondo ESPERO"**

Il 1 marzo 2023, dopo una lunga serie di precedenti confronti, in Roma, nella sede nazionale della Federazione FISM, lo **SNALS-CONFSAL** e le altre associazioni sindacali di categoria hanno incontrato la delegazione datoriale FISM per sottoscrivere definitivamente il "CCNL FISM 2021/2023" scaduto da più di quattro anni. La Federazione FISM (Federazione Italiana Scuole Materne) ha più di 40.000 dipendenti, impegnati nei servizi all'infanzia dedicati a circa cinquecentomila bambini.

L'iter di questa trattativa è stato particolarmente difficile e sofferto, spesso anomalo, come testimonia la seguente dichiarazione a verbale inserita nel CCNL:

**"La FEDERAZIONE UIL-SCUOLA-RUA ed il sindacato SNALS-CONFSAL, dopo ripetuti e faticosi incontri al tavolo contrattuale del CCNL in questione, pur avendo preso atto della presenza di al-**

**cune anomalie in taluni articoli della Parte Normativa, delusi del mancato inserimento dell' IVC ai sensi della Legge n. 234 del 30/12/2021, non condividendo appieno la Parte Economica sottoscritta da FISM, FLC-CGIL e CISL-SCUOLA in data 30/06/2022, tenuto conto del ritardo di tale rinnovo e per evitare inutili discrasie e sterili polemiche nei rapporti fra le Parti Contraenti tutte, al fine di tutelare i lavoratori del settore che, in questo drammatico periodo di crisi economica stanno vivendo gravi difficoltà a causa della pesante svalutazione in atto, sottoscrivono il seguente CCNL FISM 2021/2023 ".**

A seguire è stato sottoscritto anche l'accordo che consentirà l'ingresso della Federazione FISM nel "**Fondo Espero**".

Per i lavoratori l'eventuale adesione al "Fondo Espero" è esclusivamente volontaria.



*Successo ricorso Snals Rieti*

## Sì al trasferimento ad altra amministrazione

Interessante sentenza del Tribunale di Rieti (Giudice Dott. *Carrano*) per un ricorso presentato dagli avv. *Marco Isceri* e *Serena Mancini* per il riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata e dei relativi scatti di anzianità per un docente ex dipendente del Corpo Forestale dello Stato poi Comando dell'arma dei Carabinieri per ben 23 anni. Il ricorrente dall' 1/09/2019 a seguito della partecipazione al concorso ordinario è transitato nei ruoli del MI. Nel dispositivo si legge che "il giudizio deve essere inquadrato nell'ambito della mobilità volontaria tra pubbliche amministrazioni disciplinata dall'art.30 del d.lgs. n. 165 del 2001.

è prevalso quindi il principio consolidato di "passaggio diretto" contenuta nell'art.30 nel campo pubblicistico, come strumento attuativo del trasferimento del personale tra diverse Amministrazioni, con conseguente mantenimento di conservazione dell'anzianità della qualifica e del trattamento economico "meramente soggettiva del rapporto e soggetto a vincoli precisi" .

In conseguenza di ciò al ricorrente è stata riconosciuta l'intera anzianità maturata ai fini giuridici ed economici e le differenze stipendiali maturate dal momento dell'immissione in ruolo con conseguente condanna alle spese per la P.A..



**Schede  
di approfondimento**

**Ape Sociale 2023**

**Schede  
di approfondimento  
stipendi e carriera**

## **Invio richiesta certificazione del diritto pensione**

Scade alle ore 23.59 del 31/03/2023 l'invio della richiesta per la certificazione del diritto Ape Sociale per il personale scuola per cessare dall'1/09/2023.

Si ricorda che, per effetto della legge di Bilancio 2023, il pensionamento con Ape Sociale è stato concesso anche per il 2023.

È importante rispettare tale scadenza per poter cessare dall'1/09/2023.

Chi invece presenterà all'INPS online richiesta di certificazione diritto Ape Sociale 2023, dal 01/04/2023 ed entro le ore 23.59 del 15/07/2023 (invio Intermedio), oppure dal 16/07/2023 ed entro le ore 23.59 del 30/11/2023 (invio Tardivo), riceverà la Certificazione dell'Inps ad anno scolastico già iniziato e potrà cessare solo dall'1/09/2024.

*Nel passaggio di ruolo da scuola primaria a scuola  
secondaria di 1° o 2° grado*

## **Quantificazione danni per mancata rinuncia alla temporizzazione**

Durante il controllo del cedolino dello stipendio, è stata rilevata in parecchi casi la mancata rinuncia alla temporizzazione all'atto della conferma in ruolo (cioè al superamento dell'anno di formazione) per i docenti passati dal ruolo scuola primaria a quello di scuola secondaria di 1° o di 2° grado. Questo comporta una perdita a vita di anni utili in carriera con ritardo nel passaggio ai gradoni successivi e conseguen-

te perdita di importi stipendiali.

Il Sidi (Sistema Informativo dell'Istruzione) purtroppo effettua una scelta legata ad un semplice importo numerico al momento del passaggio di ruolo e non "guardando" in prospettiva nel proseguimento della carriera.

Nei casi del pre-ruolo superiore ai 4 anni, succede che il trattamento economico conseguente alla temporizzazione, al momento più favorevole a quello della ricostruzione di carriera, con il riallineamento (recupero dell'anzianità solo economica), potrebbe essere penalizzante rispetto all'anzianità utile a carriera che deriverebbe dalla Ricostruzione di Carriera. E' importante, quindi, controllare il Decreto di carriera emesso dalla scuola di titolarità, al fine di evitare di ottenere subito qualche euro in più, ma in prospettiva pesanti ritardi nella carriera.

Pertanto, per evitare danni economici consistenti, che avranno conseguenze anche nel calcolo della futura pensione, si consiglia di far controllare il Decreto di Ricostruzione della Carriera dall'apposito servizio di consulenza del sindacato prima del suo invio alla Ragioneria Territoriale dello Stato.

**segue Schede  
di approfondimento  
stipendi e carriera**

**inpas**  
IL PATRONATO CONFSAL  
ISTITUTO NAZIONALE  
DI PREVIDENZA  
E ASSISTENZA SOCIALE

**Il tuo  
Patronato**

La tutela dei **tui diritti**  
La nostra **mission**

[www.ilpatronato.it](http://www.ilpatronato.it)

**PER SAPERNE DI PIÙ  
RIVOLGITI AL NOSTRO  
PATRONATO  
INPAS-CONFSAL  
O ALLA TUA SEGRETERIA  
PROVINCIALE  
SNALS-CONFSAL  
CHE GARANTISCONO  
ASSISTENZA E CONSULENZA  
QUALIFICATE**

# CONVENZIONI NAZIONALI ASSO CRAL ITALIA

TEMPO LIBERO - VIAGGI



**BIGLIETTERIA**  
PARCHI Attrazioni  
Sconti fino al 50%



Sale Cinema in Italia - Sconti dal 35 al 45%



Asso Cral Turismo  
Sconti fino al 20%  
Il Portale dei viaggi

GDO - COMMERCIO - E-COMMERCE



**TOYS CENTER**  
e **BIMBOSTORE**  
Sconto 5%



**EURONICS**  
Campania - Lazio  
Calabria - Sc. 5%



Supermercati  
**TUODI** 400 negozi  
in tutta Italia.



Elettrodomestici  
Gruppo Whirlpool,  
Sconti fino al 75%



Oltre 750 negozi  
Art. per il lavoro e per  
la scuola - Sc. 10%



**OUTLET - Shopinn**  
Barberino Outlet e  
Fidenza Village



**SHOP ONLINE**  
Acquista su oltre  
50 negozi a sconto

MEDICI E STRUTTURE SANITARIE



**MEDICI Specialisti**  
e **LABORATORI** di  
**ANALISI**



Farmacie **LLOYDS**  
Comunali e affiliate  
Sconto 5-7%



**MUTUA di ASSIST.**  
**VETERINARIA**  
Sconto 12%



**MUTUA CESARE**  
**POZZO** Integraz.  
Sanitaria



**AMPLIFON**  
Soluzioni per  
l'udito - Sconto 15%



**RESIDENZE PER**  
**ANZIANI**  
Tariffe agevolate

TRASPORTI



**VOLAGRATIS**  
Sconti sulle **LINEE**  
**AEREE LOW COST**



Parking Aeroporti  
in tutta Italia  
Sconto 10-30%



**BUSITALIA SIMET**  
Trasporto a mezzo  
**PULLMAN** - Sc. 5€



**TRAGHETTI ELBA**  
**SARDEGNA**, Corsica  
Sconto 10%



**LINEE NAVALI**  
**SNAV** - Tirreno e  
Adriatico - Sc. 10%



Autobus **LOW COST**  
**ITALIA** e **EUROPA**  
Sconto 10%

MANGIARE E BERE



Punti di ristoro  
**AUTOGRILL**-Strade  
Stazioni, Aeroporti  
Sconto 10%



**SCONTI4YOU**  
Qualità made in Italy  
**FOOD & WINE**  
Sconti 10 - 25%



**EVERLI - LA SPESA**  
**A CASA TUA** - Sc.  
sulle prime 4 spese



Catena di Ristorazione  
Oltre 15 punti in Italia  
Sconto 10%



**CHEF EXPRESS**  
nelle Stazioni, in  
Autostrada e in  
Aeroporto - Sc. 10%



Catena Pizzerie  
**ROSSOPOMODORO**  
Sconto 10%

CULTURA



**MUSEI** e **MOSTRE**  
nelle città d'arte a  
tariffe ridotte



**TEATRI** e Spettacoli  
nelle principali città.  
Ingresso agevolato



**MUSEI VATICANI** e  
Cappella Sistina  
Sconto 43% e  
senza fare la fila



**Roma Pass** - Card  
Piemonte - Card  
Tariffe scontate

FINANZIAMENTI



Prestiti Personali,  
a tassi scontati



**ASSAPERLO.com**  
Assicurazioni e  
Servizi - Sconto 12%

ACCOGLIENZA - RICETTIVITA



**HOTELS, B&B** e  
Villaggi Turistici  
Sconti fino al 50%



Sconto 10% su  
4.000 Alberghi in  
tutto il mondo



Catena di Hotels  
**BEST WESTERN**  
Sconto 10%

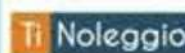


**B&B Hotels** - Catena  
56 Alberghi in Italia  
Sconto 8-12%

AUTO - MOTO



**HERTZ** Nolo auto  
In tutto il **MONDO**  
Sconto 5%



Autonoleggi a breve  
Termine in Italia e nel  
Mondo - Sconto 10%



**AUTOFFICINE**  
**PuntoPro** in tutta  
Italia - Sc. 10-15%

PROFESSIONISTI



**STUDI LEGALI**  
Civili e Penali  
Tariffe agevolate



**STUDI TECNICI**  
Progettazione e  
Consulenza



**Asso Cral WEB**  
Progettaz. APP e SITI  
Sconto 50%

INFORMAZIONE



Gr. Editoriale **GEDI**  
**L'Espresso** Sconti  
dal 32 al 68%



Gr. Editoriale **SPREA**  
Abbonamenti a Riviste  
Italiane - Sc. 10%



Oltre 150 Punti  
Vendita in Italia  
Sconto 10-20%



**Pengo** Abbonamenti  
Digitali a riviste  
Italiane - Gratis