



UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE LOMBARDIA: ULTIMISSIME

RISERVISTI GRADUATORIE CONCORSO

Primaria: sono stati nominati tutti i 209 riservisti con requisiti certificati; non ci sono altri riservisti in graduatoria.

Infanzia: sono stati nominati 36 riservisti; ne rimangono in graduatoria 11.

1° e 2° Grado: non sono presenti riservisti tra i candidati in graduatoria.

N.B.: Il contingente nominabile in Lombardia relativo ai riservisti sarebbe di ben 2.526 posti !



QUADRO DELLA SITUAZIONE, SCORRIMENTI E COMPENSAZIONI

Il quadro della situazione dei posti coperti si comincerà a delineare dopo il 2 settembre a conclusione delle operazioni delle nomine anche da GAE, delle rinunce, ecc...

Scorrimenti e compensazioni si effettueranno anche ad anno scolastico iniziato fino al 31 dicembre 2019, con nomina giuridica 2019/20 ed economica 2010/21.

I candidati per il ruolo potranno scegliere su tutti i posti che si renderanno disponibili e vacanti. Per la primaria si libereranno centinaia di posti sia dai ruoli con riserva sostituiti da ruoli definitivi, sia a seguito delle sentenze del TAR Lazio, che stabiliranno la revoca del ruolo con riserva.

Il contingente assegnato alla Lombardia di 11.335 posti vede ad oggi meno di 1/3 di nomine assegnate.

Saranno effettuati tutti gli scorrimenti e le compensazioni possibili per assegnare tutti i ruoli! Ma, nonostante le compensazioni e gli scorrimenti, non sarà possibile acquisire tutti i posti di ruolo stabiliti per la mancanza di candidati in alcune graduatorie o la saturazione del contingente assegnato già quasi soddisfatto, anche se presenti ancora candidati in graduatoria. Per esempio, la graduatoria del concorso straordinario primaria ha molti candidati, ma non sono utili per compensare i contingenti della secondaria con graduatorie esaurite.

Le operazioni di scorrimento e compensazioni avverranno verso la prima decade di ottobre.

I posti coperti da docenti di ruolo saranno molto meno del 50% come l'anno scorso; gli altri posti disponibili non coperti da nomine in ruolo saranno affidati a supplenti. Mancano i candidati. La situazione è drammatica per matematica, lettere e soprattutto il sostegno. Le situazioni più critiche si riscontrano alle superiori e alle medie. Nella secondaria di 1° grado i posti vuoti sono 2.609, di cui 826 in matematica e 987 in italiano. Alle superiori mancano, invece, all'appello 3.655 prof, tra cui 331 di informatica e 407 di italiano.

ORGANICO DI FATTO ATA

Le Organizzazioni Sindacali hanno richiesto ulteriori 200 posti in organico per il personale ATA, oltre i 500 posti concessi in deroga. La richiesta è stata presentata al Direttore Generale dell'USR Lombardia, dottoressa Delia Campanelli, che andrà in pensione dal 1° novembre prossimo.

POSTI DSGA SCOPERTI

Dopo la prima fase di utilizzazione degli A.A. facenti funzione, sono rimasti ancora molti posti scoperti e la situazione è veramente grave, come annunciato e denunciato da tempo.

Le OO. SS. Hanno chiesto di dare indicazioni, dopo gli esiti dei nuovi interPELLI degli UST, di procedere come lo scorso anno per consentire alle scuole di stipulare contratti a tempo determinato fino al 31 agosto, per supplenza DSGA a chi ha titolo di studio previsto dal Ccnl, prioritariamente scorrendo le graduatorie d'istituto e, nel caso non ci fossero candidati, tramite le MAD che dovessero pervenire alle scuole. Gli UST dovranno prima concordare questa modalità con le RTS, così come avvenuto per Bergamo e Brescia lo scorso anno.

DOCENTI: GLI IMPEGNI OBBLIGATORI DI SETTEMBRE E GIUGNO TUTTI I GIORNI NON ESISTONO

Nella stragrande maggioranza delle scuole spesso si impone ai docenti di essere presenti a scuola dal 1° settembre per tutti i giorni espletando l'orario di lavoro comprensivo delle ore di insegnamento pur non essendo iniziate le lezioni. Ed altrettanto si verifica a giugno dopo l'ultimo giorno di lezione. È un errore dovuto alla confusione tra obblighi relativi alle attività funzionali ed obblighi relativi alle attività di insegnamento, operando una somma indebita delle due attività.

Nei giorni che precedono l'inizio delle lezioni l'attività lavorativa prestata dai docenti a scuola rientra nel monte ore riservato al Collegio Docenti, fissato in 40 ore annue. Se nell'arco dell'anno scolastico vengono sfiorate le 40 ore si ha diritto al pagamento dello straordinario con risorse del fondo d'istituto. È una storia molto vecchia. Già nel 1981 (nota ministeriale 28.07.1981) il ministero dell'istruzione era intervenuto per porre un freno alla prassi estesa ma errata di imporre obblighi di presenza a settembre ed a giugno senza un'effettiva programmazione presente nel PTOF e/o senza una puntuale quantificazione che non sfiorasse le 40 ore.

IL GIORNALE DELLA FLC CGIL MONZA BRIANZA

Mensile di informazione sindacale.
Viene inviato per e-mail a tutti gli iscritti
e a tutte le scuole della Lombardia.
Viene pubblicato sul sito www.flcmonza.it
Richiedilo ed invialo a tutti i tuoi contatti.

INDICE



Ufficio Scolastico Regionale Lombardia: ultimissime	pag. 1	Calendario scolastico 2019/20 di tutte le regioni	pag. 3
Docenti: gli impegni obbligatori di settembre e giugno tutti i giorni non esistono	pag. 1	Sbagliato far pagare ai precari e alla scuola la crisi del Governo	pag. 4
L'Educazione civica è legge: il Ministro cerca di accelerare l'avvio. La Flc è per il rinvio al 2020	pag. 2	Circolare supplenze 2019/20: chiarimenti su diplomati magistrali, MAD e convocazioni da graduatoria d'Ist.	pag. 4
TFR: i pensionati 2019 dovranno aspettare il 2020	pag. 3	"Sono precario ma sto cercando di smettere": fascicolo informazioni e normativa sul personale precario	pag. 6
Scuole di Monza e Brianza: nuovi codici meccanografici	pag. 3	Orari e sedi di consulenza Flc Cgil Monza e Brianza	pag. 17
Concorsi Comune di Mi., Ispettorato del Lavoro, Inail, ecc.	pag. 3		

Sul problema è intervenuto più di recente anche il Provveditorato di Cosenza, con la nota protocollo 424 del 06.09.2012, con cui si ribadiscono le linee espresse dal MIUR ai dirigenti scolastici: non è legittimo pretendere dai docenti "obblighi di semplice presenza nella scuola che non siano dipendenti da iniziative programmate e attivate e rispondenti a reali esigenze delle singole scuole". Il dirigente responsabile dell'ATS di Cosenza ha invitato i dirigenti scolastici "ad evitare di imporre al personale docente improduttive e pleonastiche presenze a scuola, qualora non siano previste attività programmate collegiali, di formazione o di carattere didattico".

Resta il punto che, anche ove programmate, le attività collegiali devono essere contenute nel monte ore di 40 annue se non si vuole remunerare quelle eccedenti nella misura di euro 17,50 ciascuna.

È illegittima anche la rinuncia dei docenti ad essere remunerati per lo straordinario. La legge ritiene non validi tutti gli accordi che prevedono la rinuncia alla retribuzione maturata o la transazione, cioè un accordo con cui il lavoratore si accontenta di una retribuzione inferiore a quella a cui ha effettivamente diritto.

In questa sede si soprassiede a considerare quelli che sono autentici pasticci pesantemente illegittimi, come la somma delle 40 ore collegiali con le 40 ore dei consigli di classe ed interclasse prestate in parte per supplenze per la colmatura del tetto. Autentici orrori giuridici oltre che errori.



(Senato della Repubblica)

L'EDUCAZIONE CIVICA È LEGGE. IL MINISTRO CERCA DI ACCELERARE L'AVVIO AL 2019. LA FLC E' PER IL RINVIO AL 2020

I contenuti della nuova legge che "introduce" l'insegnamento dell'educazione civica, approvata in via definitiva dal Senato senza voti contrari, sono: la valorizzazione dei principi della Costituzione e delle Istituzioni Europee, insieme a tematiche come la sostenibilità ambientale, l'educazione alimentare, la promozione della salute e del benessere; ma anche il rispetto delle regole della convivenza civile, da imparare a partire dai banchi di scuola.

Tra i temi della nuova legge anche quelli del bullismo e del cyberbullismo, con un'attenzione particolare all'educazione alla legalità, al contrasto delle mafie e alla tutela del patrimonio culturale.

Spazio inoltre per l'educazione stradale, considerato che proprio nell'età delle superiori ci si avvicina alla patente di guida con le due e le quattro ruote.

Tra i temi di novità anche quelli ambientali, in particolare l'inserimento degli obiettivi dell'Agenda 2030, ma anche lo sviluppo ecosostenibile e la tutela del patrimonio ambientale.

Altra novità anche lo studio delle identità territoriali oltre che delle produzioni e delle eccellenze agroalimentari. L'insegnamento dell'educazione civica sarà affidato ai docenti dell'area storico-geografica nelle scuole primarie e secondarie di primo grado; e ai docenti dell'area economico-giuridica nelle scuole secondarie di secondo grado.

Dalla legge «non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e l'amministrazione interessata provvede alla sua attuazione con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente».

Sono previste almeno 33 ore annue e voto in pagella.

L'insegnamento trasversale dell'educazione civica è oggetto delle valutazioni periodiche e finali.

È istituito anche un premio per l'educazione civica, conferito dal MIUR individuando le esperienze migliori in materia di educazione civica per ogni ordine e grado.

Il decreto MIUR

Il decreto del Miur che consente l'avvio fin dall'anno scolastico 2019/2020 dello studio obbligatorio dell'educazione civica, reintrodotta dalla legge varata in via definitiva il 1° agosto, entrerà in vigore nei primi giorni di settembre.

Il decreto consente di partire già da questo anno scolastico con l'insegnamento obbligatorio dell'educazione civica attraverso una sperimentazione nazionale in tutte le scuole del primo e secondo ciclo del sistema nazionale di istruzione. Il parere del CSPI è obbligatorio in caso di sperimentazioni nazionali. Di qui la richiesta inviata dal ministro al CSPI affinché si esprima con procedura d'urgenza per poter procedere, poi, alla successiva firma. Sempre al CSPI sono già state inviate le linee guida per lo studio dell'educazione civica necessarie alle scuole per poter attuare la norma.

Le novità della legge

La nuova legge è stata pubblicata il 21 agosto sulla Gazzetta Ufficiale. Reintroduce nel primo e secondo ciclo di istruzione l'insegnamento trasversale dell'educazione civica, che sviluppa la conoscenza e la comprensione delle strutture e dei profili sociali, economici, giuridici, civici e ambientali della società.

Iniziative di sensibilizzazione alla cittadinanza responsabile sono avviate dalla scuola dell'infanzia. Tocca ora alle scuole prevedere nel curriculum di istituto l'insegnamento trasversale dell'educazione civica, specificandone anche, per ciascun anno di corso, l'orario, che non può essere inferiore a 33 ore annue, da svolgersi nell'ambito del monte orario obbligatorio previsto dagli ordinamenti vigenti. Per raggiungere il predetto orario gli istituti scolastici possono avvalersi della quota di autonomia utile per modificare il curriculum.

Gli adempimenti delle scuole

Le scuole, se si riuscirà a partire davvero a settembre, dovranno correre per rispettare gli adempimenti previsti dalla nuova legge.

Scuole del primo ciclo: è previsto nella nuova legge, l'insegnamento trasversale dell'educazione civica è affidato, in contitolarità, a docenti sulla base del curriculum. Le istituzioni scolastiche utilizzano le risorse dell'organico dell'autonomia.

Scuole del secondo ciclo: l'insegnamento è affidato ai docenti abilitati delle discipline giuridiche ed economiche, ove disponibili nell'ambito dell'organico dell'autonomia. Per ciascuna classe è individuato, tra i docenti a cui è affidato l'insegnamento dell'educazione civica, un docente con compiti di coordinamento.

La posizione della FLC CGIL è per il rinvio al 2020/21

Premesso che non condividiamo l'opportunità di un intervento di legge specifico sulla materia, pensiamo che lo slittamento di un anno possa consentire al legislatore di migliorare e arricchire il provvedimento e alle scuole di prepararsi, dal punto di vista progettuale-organizzativo, per rendere l'insegnamento dell'educazione civica parte integrante del PTOF e farne un elemento fondante e caratterizzante della propria azione formativa, coerentemente con le specificità, i bisogni, le potenzialità del contesto in cui operano.

Riteniamo che l'accelerazione innescata dal ministro rischierebbe di far calare dall'alto il provvedimento, impedendo di valorizzare alcuni aspetti positivi che intravediamo nel testo di legge e creando inutili e dannose sovrapposizioni rispetto all'esistente.

TFR: I PENSIONATI DEL 2019 DOVRANNO ASPETTARE IL 2020

Le norme che regolano i tempi e le modalità per la liquidazione dell'indennità di buonuscita sono l'articolo 3, comma 2 e 5, del Decreto Legge n. 79/1997 e successive modificazioni; e l'articolo 12, comma 7, del Decreto legge n. 78/2010. Il suddetto comma 2 dispone che l'Ente erogatore provvede alla liquidazione del trattamento di fine servizio (cosiddetta buonuscita per il personale della scuola) con la seguente tempistica.

- Pensione anticipata e quota 100: decorsi 24 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.
- Nel caso di cessazione dal servizio per raggiunti limiti di età o di servizio previsti dagli ordinamenti di appartenenza, per collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio prevista dalle norme di legge: l'erogazione avviene decorsi 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.
- Il comma 5 succitato dispone che le disposizioni suddette non trovano applicazione nei casi di cessazione dal servizio per inabilità derivante o meno da causa di servizio, oppure nel caso di decesso del dipendente. In questi casi l'amministrazione scolastica deve trasmettere entro 15 giorni dalla data di cessazione dal servizio la necessaria documentazione all'INPS, che dovrà corrispondere l'indennità di buonuscita nei successivi tre mesi, altrimenti saranno dovuti gli interessi.

N.B.: L'INPS provvede all'erogazione nei successivi tre mesi dal decorso del termine in tutti e tre i casi.

Il comma 7 dell'articolo 12 del DL n. 78/2010 dispone che il riconoscimento dell'indennità di buonuscita è effettuato con le seguenti modalità:

- In un unico importo annuale se l'ammontare complessivo della prestazione, al lordo delle relative ritenute fiscali, è complessivamente pari o inferiore a 50mila euro.
- In due importi annuali se l'ammontare complessivo della prestazione, al lordo delle relative trattenute fiscali, è complessivamente superiore a 50mila euro, ma inferiore a 100mila. In questo caso il primo importo annuale è pari a 50mila euro, il secondo importo annuale è pari all'ammontare residuo.
- In tre importi annuali se l'ammontare complessivo della prestazione è uguale o superiore a 100mila euro. In tal caso il primo e il secondo importo annuale è pari a 50mila euro, il terzo è pari all'ammontare residuo.

La Corte Costituzionale ha già stabilito con la sentenza n. 159 del 25.06.2019 la legittimità dei provvedimenti di rateizzazione della buonuscita.

Anticipo

Il D.L. 4/2019, convertito in L. n. 26 del 28 marzo 2019, contiene una misura molto attesa dai dipendenti pubblici: l'anticipo del TFR/TFS.

Per far fronte a queste situazioni, il D.L. 4/2019 al comma 2 ha previsto che:

“2. Sulla base di apposite certificazioni rilasciate dall'ente responsabile per l'erogazione del trattamento di fine servizio, comunque denominato, i soggetti di cui al comma 1 nonché i soggetti che accedono, o che hanno avuto accesso prima della data di entrata in vigore del presente decreto, al trattamento di pensione ai sensi dell'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, possono presentare richiesta di finanziamento di una somma pari all'importo, nella misura massima di cui al comma 5 del presente articolo, dell'indennità di fine servizio maturata, alle banche o agli intermediari finanziari che aderiscono a un apposito accordo quadro da stipulare, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro dell'economia e delle finanze, il Ministro per la pubblica amministrazione e l'Associazione bancaria italiana, sentito l'INPS. Ai fini del rimborso del finanziamento e dei relativi interessi, l'ente che corrisponde l'indennità di fine servizio, comunque denominata, trattiene il relativo importo da tale indennità, fino a concorrenza dello stesso. [...]”.

L'importo finanziabile è pari a 45.000 euro ovvero all'importo spettante nel caso in cui l'indennità di fine servizio sia di importo inferiore.

Perché la misura sia però attiva, sono ancora necessari alcuni passaggi.

A inizio luglio il Ministro della P.A., Giulia Bongiorno, ha annunciato di aver varato il DPCM che regolerà l'erogazione anticipata della buonuscita dei dipendenti pubblici sotto forma di prestito da parte delle banche. Lo schema è stato inviato al Garante per la protezione dei dati personali privacy e al Garante su mercato e concorrenza, che devono dare il via libera. È anche atteso il parere del Consiglio di Stato.

Dopodiché, dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del DPCM, ABI (Associazione bancaria italiana) e Ministero del Lavoro e delle politiche sociali potranno stipulare l'accordo previsto dal D.L. 4/2019 e sarà noto l'elenco delle banche convenzionate.

Sui tempi, al momento, non si sa ancora nulla di preciso.



(Topntp26 -Freepik)

SCUOLE DI MONZA E BRIANZA: NUOVI CODICI MECCANOGRAFICI DAL 1° SETTEMBRE 2019

- <http://Monza-Brianza-elenco-sedi-per-cambio-codici-meccanografici.pdf>

CONCORSI: COMUNE DI MILANO, ISPettorATO DEL LAVORO, INAIL E MINISTERO DEL LAVORO

Il Comune di Milano ha aperto 13 selezioni per 380 posti a tempo indeterminato di diverso profilo e ambito professionale. Scadranno tra il 30 agosto e il 10 settembre.

[Vai al sito.](#)

Le domande per partecipare al concorso per ben 1.514 posti a tempo indeterminato dovranno essere inviate entro la data dell'11 ottobre.

Il bando di concorso è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, 4ª Serie Speciale Concorsi ed Esami, numero 68 del 27 agosto scorso.

Tutte le posizioni dei 1.514 posti di lavoro a tempo indeterminato presso l'Ispettorato nazionale del lavoro, l'Inail e il ministero del Lavoro sono di livello non dirigenziale.

CALENDARIO SCOLASTICO 2019/2020 DI TUTTE LE REGIONI

Lunedì 2 settembre prenderà avvio il nuovo anno scolastico 2019/2020.

Il Ministero dell'Istruzione non ha ancora pubblicato la consueta Ordinanza Ministeriale con il calendario delle festività e degli esami di Stato di I e II grado.

Chi lavora nella scuola, gli studenti e le loro famiglie possono però già conoscere i giorni nei quali inizieranno le lezioni, quelli in cui termineranno e in quali giorni ci saranno le vacanze di Natale e quelle di Pasqua.

Questo perché la data del primo e dell'ultimo giorno di scuola e i giorni di chiusura per le vacanze scolastiche sono già stati decisi dalle diverse regioni.

La redazione di flgil.it ha cercato per voi tutti i [calendari](#) e li ha raccolti in un articolo sul sito.

[Continua a leggere la notizia.](#)



(Jannoon028 - Freepik)

SBAGLIATO FAR PAGARE AI PRECARI E ALLA SCUOLA LA CRISI DEL GOVERNO.

I provvedimenti per la stabilizzazione sono urgenti. La caduta del governo Conte rischia di travolgere definitivamente il decreto per la stabilizzazione dei precari della scuola approvato il 6 agosto scorso. È sbagliato far pagare ai precari parte del costo della crisi di governo con lo stop ai provvedimenti concordati con le OO. SS.

Per l'inizio dell'anno si annunciano oltre 100mila supplenze. Migliaia di supplenti docenti ed ATA aspettano i provvedimenti straordinari che il governo aveva condiviso con le OO. SS. riconoscendo e condividendo la necessità del carattere urgente delle misure da adottare.

Fin da dicembre la FLC CGIL aveva sollecitato il governo sull'urgenza delle misure di stabilizzazione, che poi sono state recepite nell'Intesa firmata tra governo e sindacati l'11 giugno. Misure urgenti non solo per il futuro di migliaia di precari, ma anche per la qualità della scuola del Paese, che alla stabilità del lavoro è legata a doppio filo.

La FLC CGIL fa appello a tutte le forze politiche affinché il lavoro unitario dei sindacati rappresentativi della scuola non venga disperso e la scuola non paghi per l'ennesima volta l'incuria della politica. Un nuovo anno scolastico sta per aprirsi ancora all'insegna delle cattedre scoperte, prospettandoci di nuovo una situazione intollerabile. Il prossimo esecutivo deve dimostrare responsabilità approvando il decreto e riportando sul nostro sistema di istruzione la giusta attenzione e i necessari investimenti.

[Testo dello schema di decreto-legge e analisi dei contenuti.](#)

CIRCOLARE SUPPLENZE 2019/2020: CHIARIMENTI SUI DIPLOMATI MAGISTRALI, LE MAD E LE CONVOCAZIONI DA GRADUATORIA D'ISTITUTO

È stata pubblicata il 28 agosto 2019 la [Circolare annuale sulle supplenze per il 2019/2020](#), con diverse novità.

Personale Docente

Per le nomine conferite da graduatorie d'istituto la Circolare ricorda che la seconda e la terza fascia per l'anno 2019/2020 non sono soggette ad aggiornamento, quindi le supplenze conferite dovranno riportare il termine corrispondente alla natura giuridica del posto: ad es. 30 giugno nel caso di una cattedra che rientra nell'organico di fatto, 31 agosto nel caso rientri in organico di diritto, oppure il termine previsto per il rientro del titolare nel caso di una supplenza breve.



(Makyzz - Freepik)

Un'altra precisazione riguarda le **istanze di messa a disposizione (MAD)**: in caso di esaurimento delle graduatorie d'istituto, anche delle scuole viciniori, e una scuola abbia necessità di ricorrere alle MAD, a garanzia della trasparenza della P.A. il Dirigente scolastico pubblica gli elenchi di aspiranti che hanno presentato l'istanza di messa a disposizione e conferisce la supplenza a seguito di procedura comparativa. I contratti stipulati tramite MAD sono soggetti ai medesimi criteri e vincoli presenti nel Regolamento delle supplenze, ivi incluse le sanzioni previste dall'articolo 8.

La Circolare richiama anche la procedura da seguire per le **supplenze su posto di sostegno**: le convocazioni partono dagli *elenchi provinciali* del personale specializzato, si ricorre quindi agli *elenchi di prima, seconda e terza fascia* delle graduatorie d'istituto, e laddove sia necessario si ricorre anche a quelli delle scuole viciniori. Qualora gli elenchi siano tutti esauriti si verifica la presenza di docenti specializzati che abbiano presentato istanza di inserimento attraverso la *finestra semestrale* regolamentata dal DM 666 del 15 luglio 2019 (che si aprirà a ottobre), e quindi la presenza di docenti specializzati che abbiano presentato la *MAD*. Nell'ambito del sostegno possono presentare istanza di messa a disposizione per una sola provincia i docenti che non risultino iscritti per posti di sostegno in alcuna graduatoria di istituto. Infine, in caso di assenza di docenti specializzati e in subordine rispetto alle *assegnazioni provvisorie* disposte dall'art. 7 comma 14 dell'ipotesi di CCNI sulle utilizzazioni e assegnazioni provvisorie per l'a.s. 2019/2020, si procede ad attribuire la supplenza ai *docenti privi di specializzazione inclusi nelle graduatorie di istituto*, secondo l'ordine prioritario di fascia e incrociando le graduatorie se trattasi di scuola secondaria. In caso di esaurimento anche delle graduatorie d'istituto si procede con le *MAD dei docenti non specializzati*.

Per le supplenze nei **Licei musicali e coreutici** sono previsti gli **accantonamenti** per coloro che lo scorso anno hanno avuto l'incarico annuale o fino al termine delle attività didattiche per le nuove classi di concorso: questi ultimi possono presentare istanza per conferma sul posto o sulla quota oraria assegnata nell'a.s. 2018/2019.

Spezzoni pari o inferiori a 6 ore: possono essere attribuiti ai docenti già in servizio eccedendo le 18 ore settimanali, ma gli spezzoni non possono derivare da frazionamento di posti o cattedre interi.

Per i diplomati magistrali, in assenza di una misura che proroghi le **previsioni del Decreto dignità**, la Circolare chiarisce che i docenti cancellati dalla GAE per effetto delle sentenze di merito potranno essere **inseriti in 2° fascia d'istituto tramite domanda cartacea** (modello A1 e modello B per la scelta delle sedi).

Confermate diverse previsioni contenute nel Regolamento delle supplenze:

- la possibilità di **rinunciare al posto al 30 giugno per il 31 agosto**, prima della stipula dei contratti durante le operazioni di conferimento delle supplenze a livello provinciale;
- la possibilità di **rinunciare allo spezzone per il posto intero** al 30 giugno o 31 agosto (sempre durante il periodo di espletamento delle procedure di conferimento delle supplenze e prima della stipula del contratto), fatto salvo il diritto al completamento;
- al momento della stipula del contratto resta la possibilità di fruire dei diritti previsti dal CCNL, come **aspettativa, congedo**, etc. e la richiesta di **part-time**.

Le nostre valutazioni

Riteniamo che siano certamente positive le precisazioni che riguardano le supplenze conferite ad inizio anno scolastico con scadenza certa e doverose quelle sull'inserimento in 2° fascia per i docenti coinvolti nella vertenza dei diplomati magistrali che abbiano la sentenza con esito negativo. Opportuna anche la regolamentazione delle messe a disposizione (MAD). Il contratto sarà conferito a seguito di pubblicazione degli elenchi e procedura comparativa. A questo proposito chiederemo al Miur di individuare soluzioni operative efficaci per consentire alle scuole la verifica di quanto dichiarato nelle istanze, in analogia a quanto già previsto per le nomine da graduatoria d'istituto. Rimane per noi l'esigenza di superare le messe a disposizione, che rappresentano un aggravio di lavoro insostenibile per le segreterie, rendendo più efficace il reclutamento dalle graduatorie d'istituto.

La Circolare non supera le criticità sui limiti di nomina dei supplenti introdotti dalla Legge di stabilità 2015, rispetto ai quali ricordiamo che la **nota MIUR 2116 del 30 settembre 2015** permette di chiamare il supplente fin dal primo giorno per assicurare la tutela del diritto allo studio e della sicurezza.

Personale ATA

La Circolare conferma le istruzioni della [bozza](#) presentata il 27 agosto. In sintesi:

- si può **lasciare una supplenza** al 30 giugno per una al 31 agosto; è anche consentito, prima della stipula del contratto, rinunciare ad uno “**spezzone**” per accettare una supplenza su posto intero sino al 30 giugno o 31 agosto;
- all'atto della stipula del contratto a tempo determinato, analogamente a quanto avviene per le assunzioni a tempo indeterminato, i lavoratori possono **immediatamente fruire degli istituti giuridici contrattuali** previsti dal CCNL, per cui non occorre prendere servizio (aspettativa, congedo, etc...);
- il **diritto alla proroga** (in caso di assenze successive del titolare intervallate solo da giorno libero e/o festivo), previsto dal regolamento dei docenti, è valido anche per il personale ATA;
- **la priorità nella scelta della sede** (L. 104 artt. 21 e 33) si attiva solo all'interno del contingente di posti previsti;
- richiamata la validità delle due note ministeriali (2116/2015 e 10073/2016) che forniscono indicazioni ai Dirigenti scolastici per sostituire il personale assente anche in deroga alle norme generali.

Le nostre valutazioni

La FLC CGIL si dichiara **totalmente insoddisfatta perché la nota non ha recepito le richieste avanzate in sede di informativa:**

- il diritto al completamento anche frazionando un posto intero su altra scuola (in analogia con i docenti);
- nomina dei supplenti, in caso di assenza breve e saltuaria del personale ATA, per più di 30 giorni;
- superamento del divieto di sostituzione, introdotto dalla legge di stabilità 2015;
- possibilità per il personale ex co.co.co. con contratto a tempo indeterminato part-time di completare con supplenza a tempo determinato.

Le rivendicazioni della FLC per il superamento del precariato

Su tutta la partita dei precari pesa la mancata adozione da parte del Miur di soluzioni efficaci, a cominciare dalla mancata approvazione del DL che recepiva l'intesa dell'11 giugno e dalla mancata proroga delle previsioni del Decreto Dignità sui diplomati magistrali. Al governo che si sta costituendo chiederemo subito di approvare il DL in questione.

Per quanto ci riguarda siamo pronti a rilanciare le tante vertenze sul precariato che meritano risposta: PAS, concorso straordinario, idonei del concorso 2016, proroga delle graduatorie delle GMRE del concorso 2018, concorso straordinario per i facenti funzioni Dsga e piano straordinario assunzioni ATA.

- [nota 38905 del 28 agosto 2019 istruzioni e indicazioni operative in materia di supplenze per personale docente educativo e ata a s 2019 2020](#)

In evidenza

Educazione civica: il Ministro forza i tempi per anticipare all'anno scolastico 2019/2020

Legge di bilancio e Fondo di solidarietà comunale 2019: le ricadute sul settore istruzione

Investire in scuola e istruzione, credere nel lavoro degli insegnanti e del personale, partire dai contratti

Notizie scuola

Dall'Alternanza Scuola Lavoro ai Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento. Una trasformazione in bilico

Concorso dirigenti scolastici: informativa sulla gestione delle rinunce

Finanziamenti alle scuole: accreditati i fondi FIS

Circolare annuale sulle supplenze 2019/2020: avviato il confronto con il MIUR



(d3images - Freepik)

Notizie precari

Assunzione a tempo indeterminato nella scuola e compatibilità con altre esperienze lavorative

Immissioni in ruolo e supplenze: la decorrenza economica e giuridica dei contratti deve partire dal 1° settembre anche se è domenica

Concorso straordinario primaria e infanzia: calendari delle prove e graduatorie pubblicate

NoiPA comunica un'emissione speciale di pagamento dello stipendio ai supplenti brevi e saltuari

PON “Per la scuola”: ulteriore tempistica per la richiesta di proroga di alcuni progetti FSE

Permessi per diritto allo studio periodo settembre/dicembre (TFA sostegno)

Piano Nazionale Scuola Digitale e realizzazione di ambienti di apprendimento innovativi: finanziati ulteriori 1.006 progetti

RAV Infanzia: a che punto siamo?

Piano Nazionale Scuola Digitale: pubblicato il calendario dei colloqui per la selezione di 120 docenti per la costituzione delle “equipe territoriali”

Nominati 110 nuovi docenti a tempo indeterminato in Molise

Scuole veronesi: un disastro annunciato!

Tutte le notizie canale scuola

Assunzione a tempo indeterminato nella scuola e compatibilità con altre esperienze lavorative

Immissioni in ruolo e supplenze: la decorrenza economica e giuridica dei contratti deve partire dal 1° settembre anche se è domenica

Concorso straordinario primaria e infanzia: calendari delle prove e graduatorie pubblicate

NoiPA comunica un'emissione speciale di pagamento dello stipendio ai supplenti brevi e saltuari

Permessi per diritto allo studio periodo settembre/dicembre (TFA sostegno)

Reclutamento e stato giuridico universitari. Molto rumore per nulla?

AFAM: equipollenza dei titoli rilasciati da istituzioni formative operanti nei settori del Ministero dei beni e delle attività culturali. Un pasticcio all'italiana

CNR: bando per Dirigenti di Ricerca e 1° Ricercatore. 700 progressioni economiche per tecnici e amministrativi

CREA. Governo cadente. Ministro uscente. Bilancio latente

Concorsi università

Concorsi ricerca

Altre notizie di interesse

Conoscenza 2020 in stampa. Dedicata al grande Gianni Rodari e alle sue idee

Primo Levi nel centenario della nascita. Un monografico di “Articolo 33”

Scegli di esserci: iscriviti alla FLC CGIL

Servizi assicurativi per iscritti e RSU FLC CGIL

Feed Rss sito www.flcgil.it

Vuoi ricevere gratuitamente il Giornale della effelleci? [Clicca qui](#)

Per l'informazione quotidiana, ecco le aree del sito nazionale dedicate alle notizie di: [scuola statale](#), [scuola non statale](#), [università](#) e [AFAM](#), [ricerca](#), [formazione professionale](#). Siamo anche presenti su [Facebook](#), [Google+](#), [Twitter](#) e [YouTube](#).



*Sono precario
ma sto cercando di smettere*

*Informazioni e normativa
per il personale precario
Docente ed ATA*

anno scolastico 2019/2020

LA FLC CGIL E IL PERSONALE PRECARIO DELLA SCUOLA

Cara Collega, caro Collega,

con questo opuscolo la FLC CGIL ti fornisce un breve riassunto della normativa generale sui contratti a tempo determinato e anche un panorama dei diritti individuali che il contratto collettivo nazionale di lavoro della scuola statale ti assicura, come ad esempio **ferie, malattia, permessi vari**, ecc. ecc. Le **nostre sedi provinciali e territoriali** sono a disposizione per una più qualificata e dettagliata consulenza, perché i tuoi diritti, per noi fondamentali, non vengano messi in discussione.

In questo nuovo anno dovremo affrontare diverse battaglie per gli insegnanti precari, ci auguriamo di condurle insieme:

- bisognerà chiedere il rispetto dell'**intesa dell'11 giugno 2019**, per avviare un nuovo PAS e un concorso straordinario per i docenti con 3 anni di servizio nella scuola secondaria
- dovremo rilanciare il tema dei tanti **posti di sostegno** (sono più di 40 mila) assegnati in organico di fatto, che vanno invece stabilizzati
- Dovremo rilanciare un piano di stabilizzazioni per i docenti del **concorso 2016**, vincitori e idonei, ancora non assunti e chiedere una proroga per il **concorso 2018 della secondaria** per destinare a quel concorso il 100% dei posti residui del prossimo anno.
- dovremo batterci contro il **blocco di 5 anni su scuola**, introdotto dalla legge di bilancio 2019
- bisognerà chiedere l'avvio di un **nuovo ciclo del TFA di sostegno**, con costi molto più bassi e percorsi riservati a chi ha esperienza di insegnamento in questo campo
- dovremo vigilare perché i **posti disponibili siano destinati ai precari**, e perché non vengano utilizzati in supplenze di lungo periodo i docenti di ruolo assegnati ai progetti di potenziamento.

Il sindacato ti sarà accanto nel rivendicare il tuo diritto al lavoro!

Per l'a.s. 2019/2020, il Ministero non ha ancora definito il numero dei posti sull'organico di fatto del personale ATA. Per questo stiamo chiedendo l'informativa, sottolineando come questi posti andrebbero incrementati rispetto allo scorso anno. Infatti forti sono i disagi per quelle situazioni in cui si è proceduto ai dimensionamenti della rete scolastica, nelle situazioni in cui numerose unità di personale hanno ridotte capacità lavorative, nelle scuole con un alto numero di plessi e/o situate in zone montane, disagiate o nelle piccole isole, dove andrebbe assicurata la presenza di almeno due collaboratori scolastici per plesso e salvaguardato il tempo scuola.

Per la FLC CGIL la partita delle stabilizzazioni del personale docente, educativo ed ATA non è affatto chiusa; la battaglia continua per coloro che a vario titolo non sono rientrati nel piano di stabilizzazioni, pur avendone maturato il diritto. Terremo viva la **mobilitazione**, anche favorendo le tutele necessarie per **superare la precarietà**, a partire dall'applicazione della sentenza europea del novembre 2014. In particolare, sia per il personale educativo che per il personale ATA, reclamiamo la copertura di tutti i posti liberi in organico di fatto e l'istituzione dell'organico potenziato, al pari del personale docente.

Per raggiungere questi risultati **contiamo anche su di te**: il successo si può raggiungere con il contributo e la partecipazione di tutti. Il nostro obiettivo è ambizioso e riguarda tutti: salvaguardare il lavoro e la qualità della scuola e garantirne il miglioramento.

In attesa di incontrarci, ti salutiamo cordialmente.

I recapiti delle nostre sedi sono disponibili sul nostro sito a questo indirizzo: www.flcgil.it/sindacato/dove-siamo/ e nell'ultima pagina di questo opuscolo.

LE REGOLE PER LE SUPPLENZE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA**DOCENTI**

Il Regolamento per le supplenze dei docenti (DM 131 del 13 giugno 2007) definisce le principali procedure di convocazione e assunzione del personale a tempo determinato. In queste pagine proviamo a fare una sintesi delle questioni più frequenti. Non pretendiamo di essere esaustivi in questa sede, anche perché la materia che regola le supplenze è piuttosto complessa; ti consigliamo, perciò, per questioni che non ti fossero chiare di rivolgerti alle sedi territoriali della FLC CGIL.

Graduatorie e modalità di convocazione

Per il conferimento delle supplenze annuali (31/08) e delle supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche (30/06) a cura degli Uffici Scolastici Territoriali (d'ora in avanti UST) e delle "scuole polo", si utilizzano le graduatorie ad esaurimento.

Le date e le disponibilità per il conferimento di tali supplenze vengono pubblicate all'albo e sul sito web di ciascun UST.

Hanno titolo a conseguire la supplenza gli aspiranti, utilmente collocati in graduatoria, presenti alla convocazione, personalmente o tramite persona munita di specifica delega, e gli aspiranti che abbiano fatto pervenire, nei tempi previsti, delega preventiva di accettazione al dirigente responsabile delle operazioni in questione.

L'accettazione in forma scritta e priva di riserve, da parte degli aspiranti a supplenza, della rispettiva proposta di assunzione rende le operazioni di conferimento di supplenza non soggette a rifacimento.

Le disponibilità successive sono oggetto di ulteriori fasi di attribuzione di supplenze: prima, nei riguardi degli aspiranti che abbiano titolo al completamento con i possibili frazionamenti d'orario; poi, nei riguardi degli aspiranti che precedentemente non hanno ricevuto proposte di assunzione.

Coloro che hanno rinunciato (o non erano presenti alla convocazione) ad una proposta di assunzione non hanno più titolo a ricevere ulteriori proposte di supplenze per disponibilità sopraggiunte nella medesima graduatoria.

Possibilità di lasciare una supplenza conferita da GAE per un'altra nella medesima provincia

Durante il periodo occorrente per il completamento delle operazioni e, esclusivamente, prima della stipula dei relativi contratti:

- è possibile la rinuncia ad una proposta di assunzione per supplenza temporanea sino al termine delle attività didattiche (30/06) per accettarne una successiva annuale (31/8) per il medesimo o diverso insegnamento.
- è possibile lasciare uno spezzone (se lo si è scelto in assenza di posti interi) per un posto intero sia al 30/06 che al 31/08 per il medesimo o diverso insegnamento.

Possibilità di lasciare una supplenza breve per una fino al termine delle lezioni o oltre

Ai sensi dell'art. 8, comma 2 del Regolamento sulle supplenze, il personale che non sia già in servizio con contratto sino al termine delle lezioni od oltre, nel periodo dell'anno scolastico che va fino al 30 di aprile, può risolvere anticipatamente il proprio rapporto di lavoro per accettare una supplenza sino al termine delle lezioni o oltre.

Completamento di orario e cumulabilità di diversi rapporti di lavoro

L'aspirante cui viene conferita, in caso di assenza di posti interi (salvo deroghe del Ministero), una supplenza ad orario non intero o ad orario ridotto, conserva titolo, a seconda delle posizioni occupate nelle varie graduatorie di supplenza, a conseguire il completamento d'orario, esclusivamente nell'ambito di una sola provincia, fino al raggiungimento dell'orario obbligatorio di insegnamento previsto per il corrispondente personale di ruolo (25 ore per infanzia, 24 ore per primaria, 18 ore per secondaria). Il completamento dell'orario può essere raggiunto anche mediante il frazionamento orario delle relative disponibilità; va salvaguardata in ogni caso l'unicità dell'insegnamento nella classe e nelle attività di sostegno.

Il completamento è conseguibile con più rapporti di lavoro a tempo determinato da svolgere in contemporaneità *esclusivamente* per insegnamenti appartenenti alla medesima tipologia, per i quali risulti omogenea la prestazione dell'orario obbligatorio di insegnamento prevista per il corrispondente personale di ruolo. Non è possibile quindi abbinare ore di un ordine di scuola con ore di altro ordine; fa eccezione la scuola secondaria - di primo e secondo grado - dove il completamento dell'orario di cattedra può realizzarsi sia con ore appartenenti alla medesima classe di concorso sia con ore di altre classi di concorso ma con il limite massimo di tre sedi scolastiche in due comuni, tenendo presente il criterio della facile raggiungibilità.

Il completamento d'orario può realizzarsi, alle stesse condizioni, anche tra scuole statali e non statali.

Nessun vincolo esiste, invece, per lo svolgimento di diverse tipologie di lavoro nella scuola in periodi non contemporanei.

Per quanto riguarda l'incompatibilità con altri rapporti d'impiego, trattandosi di questione complessa, consigliamo di rivolgersi alla sede della FLC CGIL e di fare riferimento alla scheda pubblicata sul nostro sito all'indirizzo: www.flcqil.it/@3762313.

Sanzioni per mancata accettazione, perfezionamento e risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

La rinuncia ad una proposta di assunzione o l'assenza alla convocazione comportano la perdita del diritto di conseguire supplenze sulla base delle graduatorie ad esaurimento per il medesimo insegnamento; non comporta, invece, alcuna conseguenza per gli altri insegnamenti e per le supplenze attribuite sulla base delle graduatorie d'istituto.

La mancata assunzione di servizio dopo l'accettazione comporta la perdita del diritto a conseguire supplenze, sulla base sia delle graduatorie ad esaurimento che di quelle di circolo e di istituto, per il medesimo insegnamento.

L'abbandono del servizio comporta la perdita del diritto di conseguire supplenze, sulla base sia delle graduatorie ad esaurimento che di quelle di circolo e di istituto, per tutte le graduatorie di insegnamento. Tali sanzioni non si applicano o vengono revocate ove i comportamenti sanzionabili siano dovuti a giustificati motivi suffragati da obiettiva documentazione da far pervenire alla scuola.

Ulteriori indicazioni

- Il personale supplente può chiedere la stipula di un rapporto di lavoro part-time (art. 44 c.8 e 58 del CCNL 2006/2009, non modificato dal CCNL 2016/2018) scegliendo uno spezzone orario in occasione delle procedure di "individuazione", o chiedendo il frazionamento di un posto intero.
- La priorità nella scelta della sede (legge 104/92 art. 21 e 33) si attiva solo per i posti ai quali si ha diritto (come durata e quantità di ore): se si è in posizione utile per un posto al 30/6 non si può scegliere prioritariamente tra quelli al 31/8 e così via.
- La priorità prevista dall'art. 33 comma 5 e 7 della legge 104/92 (assistenza a familiare) opera solo per le scuole del comune di residenza del familiare da assistere e, solo nel caso qui non vi siano posti, per le scuole di un comune vicinore ma all'interno della provincia di residenza della persona da assistere e quindi, solo se la provincia di inclusione nella graduatoria coincide con quella di residenza della persona da assistere.
- Si conferma la priorità di nomina (quindi l'obbligo) su posto di sostegno per coloro che hanno conseguito la specializzazione con i corsi DM 21/05 e per coloro che, in possesso della specializzazione, hanno conseguito l'abilitazione con i medesimi corsi. Tuttavia resta salva la possibilità di optare, anche successivamente, per un posto comune con termine al 31 agosto in luogo di posto di sostegno retribuito fino al 30 giugno.
- Supplenze su sostegno da graduatorie d'istituto: una volta esauriti gli elenchi provinciali le nomine su sostegno saranno effettuate dalle graduatorie d'istituto.

PERSONALE ATA

Per il personale ATA valgono le stesse regole previste per i docenti per quanto riguarda: possibilità di utilizzare la delega, diritto al part-time, completamento di orario, priorità nella scelta della sede, ecc.

Quanto al DM 430/2000 per le supplenze del personale ATA, abbiamo chiesto, e c'è l'impegno da parte del Ministero, di rivedere per l'a.s. 2018/2019, il testo del Regolamento, oramai vetusto, e anche di modificare il sistema di reclutamento.

Sui posti part-time del personale ATA sono previste supplenze temporanee fino al 30/6. Due posti part-time, anche su scuole diverse, si possono accorpare, purché compatibili, per formare posti interi.

Esaurimento graduatorie/elenchi provinciali: per il MIUR nel caso di esaurimento degli elenchi/graduatorie provinciali, i dirigenti scolastici conferiscono sui posti liberi contratti fino al 30/6 senza fare distinzione fra i posti liberi in organico di fatto o di diritto. La FLC CGIL non condivide questa impostazione in quanto in contrasto con quanto previsto dalla legge 124/99 e ritenuta illegittima da numerose sentenze della magistratura. Presso le nostre sedi è possibile ottenere la consulenza per le richieste di conciliazione rispetto alla durata di tali contratti.

ADEMPIMENTI DEL PERSONALE CHE STIPULA UN CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il personale supplente (docente e ATA) che ha ricevuto una proposta d'incarico a tempo determinato deve recarsi presso la scuola prescelta per la stipula del contratto entro la data di inizio dello stesso (di solito il 1° settembre). Poiché tutte le dichiarazioni di "rito" sono state già rese (in autocertificazione) in occasione dell'inclusione nelle graduatorie non è necessaria nessuna ulteriore dichiarazione essendo stata abrogata, dal DL 69/13, anche l'obbligo della certificazione di idoneità all'impiego.

DIRITTI DEL PERSONALE SUPPLENTE

Il trattamento economico, i diritti e i doveri dei supplenti, o per essere più rigorosi, dei lavoratori con contratto a tempo determinato, sono regolati dal contratto nazionale di lavoro del comparto scuola statale (CCNL 2006/2009 e CCNL 2016/2018). Quasi tutti gli istituti contrattuali validi per il personale a tempo indeterminato (di ruolo) si applicano anche ai supplenti.

Con la sottoscrizione del nuovo contratto 2016/2018 sono stati introdotti nuovi istituti contrattuali che si applicano anche al personale scolastico supplente.

Nelle Disposizioni speciali per la sezione scuola (art. 40) è stata prevista la cancellazione della tipologia dei contratti fino ad avente diritto, che ha sempre causato problemi in occasione del rinnovo delle graduatorie. Pertanto, i contratti a tempo determinato ora dovranno avere tutti una scadenza precisa legata alla tipologia di posto.

Inoltre, nella Parte Comune - disposizioni particolari (art. 18 e art. 20), è stato introdotto: il congedo fino a 3 mesi, pagato come i congedi parentali, per le donne vittime di violenza; tutte le norme previste per il matrimonio sono estese alle unioni civili.

Qui proviamo a fornire un breve elenco dei diritti garantiti dal CCNL.

Una trattazione più dettagliata è disponibile nel libro "**Guida per i supplenti della scuola statale**" edito da Edizioni Conoscenza e disponibile presso le sedi provinciali o direttamente presso la casa editrice (www.edizioniconoscenza.it).

Sullo stesso tema anche: Americo Campanari, *Permessi, assenze e aspettative dei lavoratori della scuola*, Edizioni Conoscenza.

FERIE

Artt. 13 e 19 CCNL 2006/2009 (confermati anche nel CCNL 2016/2018)

- a) Personale nuovo assunto: 30 giorni lavorativi
- b) Personale con almeno tre anni di servizio (*): 32 giorni lavorativi

A) Fruizione personale docente

- a) Durante i periodi di sospensione dell'attività didattica
- b) 6 giorni durante il resto dell'anno scolastico, purché senza oneri a carico dell'amministrazione

B) Fruizione personale ATA

- a) Durante i mesi di luglio e agosto (almeno 15 gg.)
- b) Durante il resto dell'anno scolastico compatibilmente con le esigenze di servizio.

Per supplenze inferiori all'anno, il calcolo delle ferie è effettuato in modo proporzionale ai mesi di servizio. In caso di non fruizione (supplenze temporanee e supplenze al 30/6) le ferie venivano pagate alla fine del contratto, almeno fino al DL 95/12 (*spending review*) e alla legge di stabilità 2013.

Per le supplenze temporanee, sia per i docenti che per gli ATA (in considerazione dell'impossibilità di fruizione durante il contratto), il pagamento resta garantito con i fondi a carico della scuola.

Per i supplenti nominati fino al 30 giugno, purtroppo il Mef ha sconfessato la posizione del Miur, laddove confermava la vigenza del contratto e riconosceva il loro diritto ad avere il pagamento delle ferie (accordo 12 giugno 2013 con i sindacati).

Ne consegue che:

- i docenti (a prescindere se ne facciano richiesta o meno) possono avere la monetizzazione solo per i giorni risultanti dalla differenza tra le ferie complessivamente maturate e tutti i giorni di sospensione delle lezioni (vacanze natalizie e pasquali, altre interruzioni per ponti, etc..) compresi nel rapporto di lavoro, nonché i giorni di ferie (massimo 6) eventualmente fruiti durante l'anno scolastico;
- gli ATA debbono fruire delle ferie nei periodi contrattualmente previsti (art. 13 e 19 CCNL) e secondo le modalità di turnazione previste nel piano delle attività;
- il personale di ruolo che accetta contratti a tempo determinato (art. 59 CCNL): se docente vedere il punto sopra; se ATA in altro profilo dovrà fruire delle ferie, maturate nei due mesi restanti, nella scuola dove è titolare. In entrambi i casi dovrà finire le ferie maturate.

Questa impostazione data dal Mef per la FLC CGIL non è condivisibile, tanto che ha promosso una campagna vertenziale volta ad ottenere il pagamento delle ferie come previsto dal CCNL.

(* Per anni di servizio si considerano quelli validi ai fini della ricostruzione di carriera (180 giorni per i docenti e 360 per gli ATA) come chiarito nella nota 13650 del 18 dicembre 2013.

FESTIVITÀ

Art. 14 CCNL 2006/2009 (confermato anche nel CCNL 2016/2018)

Alle ferie si aggiungono 4 giorni di riposo derivanti dalle festività soppresse, oltre al Santo patrono se ricadente in giornata lavorativa.

Le 4 giornate spettano per intero a chi ha lavorato l'intero anno scolastico (1/9-31/08), altrimenti una giornata ogni 3 mesi di effettivo servizio.

PERMESSI

Art. 15 e 19 CCNL 2006/2009 (confermati nel CCNL 2016/2018).

Per il solo personale ATA art. 32 e 33 del CCNL 2016/2018

- **6 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per:** motivi personali e familiari. Il motivo personale o familiare deve essere *documentato o auto certificato*
- **8 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per:** partecipazione a concorsi ed esami
- **3 giorni retribuiti per lutto all'anno per:** coniuge, convivente o componente la famiglia anagrafica e affini di 1° grado
- **15 giorni retribuiti per matrimonio** (nei limiti della nomina)
- **3 giorni retribuiti al mese** (anche consecutivi) per assistenza a parenti o affini di primo grado (anche di II grado in particolari situazioni) con handicap in situazione di gravità (art. 33 legge 104/92). Non riducono ferie e tredicesima. I docenti devono utilizzarli possibilmente in giorni diversi della settimana.
- **Per il solo personale ATA (anche a tempo determinato) il nuovo contratto ha introdotto:**
- Art. 32 - i permessi per l'art. 3, comma 3 legge 104/92 sono fruibili anche in modalità oraria (18 ore o 3 gg. al mese). Questo art. ha anche specificato che, gli eventuali 3 gg l'anno dell'art. 4 legge 53/00 (per particolari e gravi motivi familiari), sono aggiuntivi rispetto a quelli per motivi familiari e personali;
- Art. 33 - ulteriori 18 ore di permesso l'anno (o 3 gg.) per visite specialistiche o terapie o esami diagnostici assimilati alle assenze per malattia.

PERMESSI PER FORMAZIONE*Art. 64 CCNL 2006/2009 (confermato anche nel CCNL 2016/2018)*

Gli insegnanti hanno diritto a 5 giorni all'anno per partecipazione (sia come docenti che come discenti) ad attività di formazione in servizio organizzate dall'amministrazione, dalle istituzioni scolastiche o da soggetti accreditati e qualificati (università, consorzi universitari, Irre, istituti pubblici di ricerca, associazioni professionali).

Gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche hanno diritto a tali permessi per partecipazione ad attività musicali ed artistiche.

Per il personale ATA la formazione è in orario di servizio. Qualora si effettui fuori orario si considera servizio a tutti gli effetti e quindi dà diritto al recupero. Se legata ai profili professionali si deve tener conto anche del tempo occorrente per il raggiungimento della sede.

Nel caso di iniziative di formazione dell'amministrazione il riconoscimento è automatico, nel caso di enti accreditati è necessaria l'autorizzazione del dirigente scolastico.

PERMESSI BREVI*Art. 16 e 19 CCNL 2006/2009 (confermati anche nel CCNL 2016/2018)*

Al personale a tempo determinato possono essere concessi permessi brevi fino alla metà dell'orario di servizio giornaliero (per i docenti max 2 ore) che dovranno essere recuperati, su richiesta della scuola, entro i due mesi successivi e, comunque, entro la scadenza della nomina. Il tetto massimo per anno scolastico è pari all'orario di servizio settimanale (36 ore ATA, 18, 24 o 25 per i docenti).

PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI*ART. 4 legge 53/00 e DM 21/7/00 n. 278*

3 giorni all'anno retribuiti per documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica.

Fino a due anni di congedo non retribuito (ma riscattabile ai fini contributivi) per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del Codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi (art. 2 DM 278/00).

Congedi straordinari e indennità a familiari di disabili: viene riconosciuta la possibilità ai genitori (alternativamente) o, in caso di loro decesso, ai fratelli e sorelle conviventi di soggetti handicappati in situazione di gravità, la possibilità di fruire di "congedi straordinari" per la durata complessiva di 2 anni nell'arco della vita lavorativa. I periodi di congedo sono indennizzati con un trattamento economico pari all'ultima retribuzione e fino ad un massimo di 70 milioni annui (ora € 36.151,98) per le assenze di durata annuale. Per le assenze di durata inferiore, il massimo indennizzabile è ridotto proporzionalmente. (art. 80 legge 338/00 - art. 42 TU 151/01 e successive modificazioni).

PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO (150 ORE)*Art. 3 DPR 395/98 - CM 120/00 - art. 146 c.1, let. a) p.1 CCNL 2006/2009 (confermati anche nel CCNL 2016/2018)*

Il personale docente, educativo e ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato, ha diritto a chiedere i permessi per il diritto allo studio. In particolare per la partecipazione a:

- orsi finalizzati al conseguimento di un titolo di studio di 1° e 2° grado o di un diploma di laurea o titolo equipollente; C
- orsi per il conseguimento di titoli di studio di qualifica professionale, di attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, compresi i corsi di specializzazione per l'insegnamento su posti di sostegno; C
- orsi per il conseguimento di titoli di studio in corsi universitari; C
- orsi per il conseguimento di altro titolo di studio di pari grado a quello già posseduto. C

Si ha diritto a 150 ore di permesso per anno solare. La quantità di ore da certificare e quelle per studio individuale sono definite nelle contrattazioni regionali, occorre pertanto consultare anche il contratto decentrato regionale.

Il dirigente scolastico garantisce che siano previste modalità specifiche di articolazione dell'orario di lavoro per facilitare e favorire la partecipazione ad attività di studio e formazione (art. 64 del CCNL 2006/2009 [confermato anche nel CCNL 2016/2018]).

La domanda è da indirizzare all'UST, per il tramite del capo d'Istituto, entro il 15 novembre di ogni anno, salvo diversa scadenza prevista a livello regionale.

ASSENZE PER MALATTIA

Art. 17 e 19 CCNL 2006/2009 (confermati anche nel CCNL 2016/2018)

Con supplenza dell'UST o equiparata: 9 mesi in un triennio scolastico di cui, per ogni anno scolastico, il primo mese al 100%, il secondo e terzo mese al 50%, i successivi senza retribuzione ma con conservazione del posto.

Con supplenza temporanea da parte del dirigente scolastico: 30 giorni ad anno scolastico con retribuzione al 50%.

In caso di gravi patologie si applica la stessa normativa prevista per il personale a tempo indeterminato e pertanto le assenze dovute a terapie invalidanti o ricovero o post-ricovero (salva vita) per gravi patologie sono escluse dal calcolo del periodo di assenza e sono retribuite al 100%.

ASSENZE PER MATERNITÀ E PATERNITÀ

*DLgs 151 26/3/2001 e DLgs 23/4/2003 - art. 12 e 19 CCNL 2006/2009
(confermati anche nel CCNL 2016/2018)*

Congedo di maternità (ex astensione obbligatoria)

Il congedo di maternità consiste in 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto, all'interno del periodo di nomina, retribuiti al 100% e validi a tutti gli effetti (la legge consente una gestione flessibile dell'astensione obbligatoria riducendo il periodo prima del parto e aumentando quello dopo; p. es. 1 mese e 4 mesi). Per i periodi fuori nomina, purché entro i 60 giorni dall'ultimo servizio, spetta l'indennità di maternità pari all'80% dell'ultimo stipendio.

La lavoratrice in astensione obbligatoria che riceva una proposta d'incarico, pur non assumendo servizio, è da considerarsi in costanza di nomina e quindi regolarmente retribuita al 100% per tutto il periodo di astensione ricadente nella nomina.

Astensione anticipata (interdizione)

Su richiesta della lavoratrice madre all'Ispettorato provinciale del lavoro e previo accertamento medico, può essere disposta l'interdizione anticipata dal lavoro per un determinato periodo o fino all'astensione obbligatoria, per gravi complicanze della gravidanza o quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli della salute della donna o del bambino (art. 17 c.2 e 3 DLgs 151/01). Tale periodo è assimilato a tutti gli effetti all'astensione obbligatoria.

Congedo parentale nei primi 12 anni di vita del bambino

Il congedo parentale (ex astensione facoltativa) è un diritto riconosciuto ad entrambi i genitori i quali ne possono fruire anche contemporaneamente. Essi hanno a disposizione complessivamente 10 mesi, per un massimo di 6 mesi ciascuno. La legge inoltre incentiva i padri a seguire i loro figli, offrendo loro un "bonus": se il padre prende un congedo facoltativo per almeno 3 mesi continuativi, il suo limite personale passa da 6 a 7 mesi. L'astensione spetta al genitore richiedente anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto.

Se ne possono avvalere anche i genitori adottivi. Se al momento dell'adozione l'età del bambino è compresa tra i 6 ed i 12 anni, il diritto si esercita nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia; se il bambino ha 12 anni i genitori possono fruire di congedi fino a quando ne compie 15.

Qualora vi sia un solo genitore, tale periodo può essere per lui fino a 10 mesi.

Retribuzione prevista per il congedo parentale:

- i primi 30 giorni calcolati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti al 100%. Il rimanente periodo (5 mesi), fino a 6 mesi complessivi e fino a 6 anni di età del bambino al 30%. Il periodo eventualmente fruito oltre il 6° anno ed entro il 12°, non dà diritto ad alcuna retribuzione (salvo il primo mese al 100% come indicato nel Contratto nazionale e sancito dalla Cassazione. La questione è ancora controversa e si consiglia di approfondirla presso le nostre sedi locali). Fanno eccezione i redditi più bassi (il limite del reddito individuale deve essere inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione). In questo caso è mantenuto il trattamento al 30% anche oltre il 6° anno e fino all'8° anno di età.
- oltre i 30 giorni retribuiti per intero, i periodi di astensione riducono, in proporzione, le ferie e la tredicesima. Questi permessi sono fruibili anche frazionatamente e i giorni compresi tra un periodo ed il successivo non si computano a condizione che tra un periodo e l'altro ci sia effettiva ripresa del servizio. In caso contrario si

computano anche i giorni festivi e non lavorativi compresi tra le due frazioni (art. 12 c. 6 CCNL 2006/2009 [confermato anche nel CCNL 2016/2018]).

Chi intende godere di questo diritto ha l'obbligo di farne richiesta con un preavviso di 5 giorni, salvo particolari e comprovate situazioni. In questi casi è sufficiente presentare domanda 48 ore prima.

Congedo in caso di malattia del bambino

Successivamente al periodo di astensione obbligatoria e fino al compimento del terzo anno di età del bambino la madre o il padre alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro in caso di malattia del/la figlio/a per tutto il periodo corrispondente. In questo caso 30 giorni lavorativi per ciascun anno di età del bambino, calcolati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti al 100%. Oltre i 30 giorni all'anno si ha diritto ad assentarsi ma senza retribuzione. Questi periodi di astensione non sono cumulabili con altre astensioni. Dopo i tre anni e fino al compimento degli otto anni del bambino, è possibile astenersi per 5 giorni l'anno, non retribuiti, in caso di malattia.

I giorni di astensione possono essere anche frazionati.

Riposi giornalieri (ex allattamento)

Entro il primo anno di vita (o di effettivo ingresso in famiglia nel caso di adozione o affidamento) del bambino spetta ai genitori una riduzione di orario per allattamento. Naturalmente beneficiaria è soprattutto la madre, tuttavia la legge consente che anche il padre ne fruisca, ad esempio, quando la madre non sia lavoratrice dipendente, o quando sia malata o deceduta o semplicemente non se ne avvalga come lavoratrice dipendente. Il padre non se ne può avvalere nel caso in cui la madre non lavori affatto o sia casalinga (circ. Inpdap n. 24 del 29/5/2000 punto 6.1.2). Le riduzioni di orario sono di 2 ore al giorno se l'orario di lavoro è di 6 ore e oltre; di 1 ora al giorno se il tempo di lavoro quotidiano è inferiore a 6 ore. In caso di parti plurimi la riduzione di orario è raddoppiata e c'è la possibilità che le ore aggiuntive siano attribuite al padre in modo autonomo dalla madre.

Queste riduzioni di orario, dette anche riposi, sono retribuite al 100%.

ASPETTATIVA PER MOTIVI FAMILIARI O PERSONALI E DI STUDIO

Art. 18 e 19 CCNL 2006/2009 (confermati anche nel CCNL 2016/2018)

L'aspettativa per motivi di famiglia, prevista dall'art. 69 e 70 del Dpr 3/57, è stata estesa anche per motivi personali, di studio e di ricerca, tra i quali rientrano tutti i miglioramenti della preparazione professionale del lavoratore, anche (e non solo) in relazione all'attività scolastica (CM 301/96).

Ne ha diritto anche il personale docente, educativo e ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato.

Il periodo in aspettativa non è retribuito e non vale per l'anzianità di carriera (quindi neanche come punteggio).

Ai sensi dell'art. 5 del DLgs n. 564 del 16/9/96 i periodi di aspettativa familiari successivi al 31.12.96, fino ad un massimo di 3 anni, sono riscattabili, ai fini pensionistici.

ALTRI PERMESSI RETRIBUITI E ASPETTATIVE PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

L'art. 15 comma 7 e l'art. 19 comma 1 C del CCNL 2006/2009 (confermato anche nel CCNL 2016/2018) prevedono la possibilità per tutti i lavoratori della scuola di fruire anche di altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge. Per esempio i permessi sindacali, quelli per funzioni elettorali o giudiziarie, le donazioni di sangue, il volontariato, ecc.

I lavoratori hanno diverse altre possibilità di accedere a periodi di aspettativa per vari motivi previsti da specifiche norme. Ve ne sono alcuni che riguardano solo il personale della scuola, altri che riguardano tutti i lavoratori. Per esempio i congedi per dottorato o assegno di ricerca, mandato parlamentare o amministrativo, cooperazione con paesi in via di sviluppo, coniuge all'estero ecc.

Per **maggiori dettagli** è possibile consultare la pubblicazione **"Guida per i supplenti della scuola statale"**, Edizioni Conoscenza o rivolgersi direttamente alle sedi locali della FLC CGIL.

INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE: NASpI

La Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego. La **NASpI** - introdotta dal DLgs 22/15 - sostituisce le prestazioni di ASpI, mini-ASpI e dal 1/1/2017 la mobilità, e disciplina le tutele esterne al rapporto fornendo un sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, che abbiano perduto involontariamente il lavoro. La nuova disciplina si applica agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015. I destinatari sono i lavoratori dipendenti (compresi quadri, dirigenti e i dipendenti pubblici a tempo determinato), gli **apprendisti e i soci lavoratori** che hanno sottoscritto oltre al rapporto associativo un contratto di lavoro subordinato.

Può accedere alla NASpl chi ha perso il lavoro involontariamente e chi è in stato di disoccupazione (soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa).

Requisiti. Per beneficiare della NASpl il lavoratore deve possedere congiuntamente i seguenti requisiti: stato di disoccupazione; possa far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione; possa far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione. Sono utili ai fini della maturazione del requisito anche le settimane accreditate figurativamente per maternità obbligatoria e congedo parentale usufruita in costanza di rapporto, il lavoro all'estero in paesi comunitari o convenzionati, l'astensione per malattia figli fino agli 8 anni e nel limite di 5 giorni in anno solare, le giornate di lavoro agricolo purché nel quadriennio risulti prevalente il lavoro non agricolo.

Sono considerati ipotesi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro e quindi si ha diritto alla NASpl i lavoratori: licenziati per motivi disciplinari, per risoluzione consensuale in sede protetta del rapporto di lavoro, per dimissioni per giusta causa (art. 2119 c.c.), per dimissioni rassegnate durante il periodo tutelato dalla maternità.

Durata. La durata massima della NASpl è pari a 104 settimane ovvero 24 mesi. È calcolata sull'imponibile previdenziale degli ultimi 4 anni comprensiva degli elementi continuativi e non, e delle mensilità aggiuntive, garantisce il 75% per retribuzione pari o inferiore (anno 2015) a € 1.195. Per retribuzioni superiori vi è un incremento del 25% tra il differenziale della retribuzione e € 1.195 e comunque non può essere superiore a € 1.300,00, non è soggetta a prelievo contributivo 5,84% e subisce una decurtazione del 3% ogni mese a partire dal quarto mese di fruizione

Presentazione domanda. La domanda deve essere presentata telematicamente direttamente (o attraverso il patronato) all'Inps entro 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto. L'indennità decorre dall'8° giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o dal giorno successivo alla presentazione della domanda se presentata dopo l'ottavo giorno.

La NASpl non è compatibile con altri rapporti di lavoro subordinato o con altri rapporti di lavoro autonomo se questi danno un reddito superiore ai parametri stabiliti dalla legge e dall'Inps. Per i periodi della NASPI al lavoratore vengono riconosciuti i contributi figurativi.

Per maggiori informazioni è possibile consultare la nostra scheda disponibile sul sito della FLC CGIL (www.flcgil.it/@3932383).

Per la consulenza è possibile rivolgersi a tutte le sedi della FLC CGIL e alle Camere del Lavoro.

IL SINDACATO NELLA TUA SCUOLA

La RSU (rappresentanza sindacale unitaria) assicura in ogni scuola:

- la contrattazione, con il dirigente scolastico, dei criteri che devono regolare l'organizzazione del lavoro (orari, carichi di lavoro, assegnazione delle attività aggiuntive e dei relativi compensi al personale docente ed ATA, ecc.)
- la vigilanza sulle scelte dell'amministrazione scolastica in merito all'assegnazione di personale
- la tutela dei diritti individuali dei lavoratori.

Cerca la bacheca sindacale nella tua scuola e prendi contatto con la sede sindacale della zona per conoscere chi sono le RSU della tua scuola



A partire dalla riforma del sistema pensionistico del 1995, i lavoratori possono affiancare alla pensione “tradizionale” una pensione integrativa. Questa “seconda” pensione si costruisce aderendo ad un fondo di previdenza complementare.

Poiché si tratta di una materia molto complessa diamo solamente alcune indicazioni di massima. Nel comparto Scuola è stato istituito un fondo pensionistico negoziale (fondo ESPERO).

Consigliamo, quindi, di rivolgersi agli Uffici della FLC territoriale per verificare le condizioni e le opportunità dell’adesione ad ESPERO.

È anche possibile acquisire informazioni collegandosi al sito internet: www.fondoespero.it sul quale è disponibile anche una procedura di simulazione.

I lavoratori neo assunti, hanno un notevole interesse a costruirsi al più presto una pensione complementare.

L’adesione ad Espero, per il personale precario o neo assunto di ruolo, è indispensabile in quanto la pensione erogata dall’INPDAP a questi lavoratori sarà sensibilmente inferiore all’ultimo stipendio percepito.

Ad ESPERO possono aderire tutti i lavoratori della scuola con contratto a tempo indeterminato e tutti quelli a tempo determinato, purché il loro contratto sia di durata pari o superiore a tre mesi continuativi.

L’adesione al fondo è volontaria e si effettua con la compilazione e la sottoscrizione del modulo, che può essere anche compilato online attraverso il sistema NoiPA.

DAI FORZA AL LAVORO ISCRIVITI ALLA FLC CGIL



La **Federazione Lavoratori della Conoscenza (FLC) CGIL** nasce dalla fusione della CGIL Scuola e del Sindacato Nazionale Università e Ricerca CGIL, le organizzazioni di categoria della CGIL che da sempre operano nell’ambito del lavoro culturale e della formazione, dell’istruzione e della ricerca.

Con questo nuovo sindacato la CGIL intende affrontare la sfida di una società sempre più complessa, in cui i saperi sono assai più importanti di una volta per la qualità della vita e per la democrazia.

I saperi, infatti, devono rappresentare nel nuovo contesto nazionale, europeo e globale un diritto fondamentale garantito a tutti i cittadini, e lo strumento più importante per promuovere la democrazia reale e condizioni di parità e pari opportunità tra le persone.

In questa nuova casa comune si ritrovano insieme quelli che lavorano, a vario titolo, nella scuola pubblica, nella scuola privata, nella scuola italiana all’estero, nella formazione professionale, nelle università pubbliche e private, negli enti di ricerca, nelle accademie e nei conservatori, nella formazione a distanza.

Per saperne di più sull’iscrizione alla FLC CGIL: www.flcgil.it/iscriviti

- Gli iscritti alla FLC CGIL hanno diritto a 4 assicurazioni gratuite (responsabilità civile professionale ed extra-professionale, assistenza legale, ricovero ospedaliero per infortunio)
- La FLC CGIL offre ai propri iscritti, in convenzione con l’associazione Proteo Fare Sapere (riconosciuta dal MIUR), iniziative di formazione e aggiornamento professionale e in convenzione con vari editori sconti su libri e riviste.

La CGIL attraverso il suo sistema servizi offre a tutti gli iscritti tutela e assistenza in ambito previdenziale, fiscale e legale e numerose convenzioni per attività culturali e commerciali.

Per maggiori dettagli si può consultare il nostro sito: www.flcgil.it

FLC CGIL MONZA BRIANZA

Federazione Lavoratori della Conoscenza

Scuola – Università – Ricerca – Afam - Formazione Professionale
Via Premuda 17 - 20900 Monza - Tel. 039 2731217 - Fax 039737068
sito: www.flcmonza.it - e-mail: monza@flcgil.it

CONSULENZA
SOLO PER ISCRITTI E SU APPUNTAMENTO

MONZA – Via Premuda 17

Tel. 039 2731.217

Consulenza ordinaria

lunedì, mercoledì, venerdì 15.00 - 17.30

Pensioni-previdenza-carriera-stipendio martedì 15.00 - 17.30

Ufficio Vertenze e Legale

mercoledì 16.00 - 18.00

Sportello RSU e delegati

giovedì 15.00 -18.00 su appuntamento col Segretario

Informazioni telefoniche brevi

Tel. 039 2731.217

lunedì, mercoledì, venerdì 17.00 -18.00

CARATE BRIANZA – Via Cusani 77

tel. 039 2731.420 (prenotazione e informazioni)

consulenza ordinaria: giovedì 15.00 - 17.30

CESANO MADERNO – Corso Libertà 70

tel. 039 2731.460-1 (prenotazione e informazioni)

consulenza ordinaria: giovedì 15.00 - 17.30

DESIO – Via Fratelli Cervi 25

tel. 039 2731.490 (prenotazione e informazioni)

consulenza ordinaria: giovedì 15.00 - 17.30

LIMBIATE – Piazza Aldo Moro 1

tel. 039 2731.550 (per prenotare: 039 2731217)

consulenza ordinaria: lunedì 15.00 - 17.30

previdenza-stipendio: giovedì 15.00 - 17.30

VIMERCATE – Piazza Marconi 7

tel. 039 2731.680 (prenotazione e informazioni)

consulenza ordinaria: giovedì 15.00 - 17.30