

FLC CGIL

*federazione
lavoratori
della conoscenza*

Sono PRECARIO... ma sto cercando di SMETTERE

**Informazioni e normativa
per il personale precario
docente e ATA**

anno scolastico 2022/2023

LE GUIDE DELLA FLC CGIL | www.flcgil.it

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:

- rilanciare il **rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**, per ottenere retribuzioni più alte e estensione di diritti ai precari, come i permessi retribuiti
- **stabilizzazione dei docenti con 3 anni di servizio** nella scuola secondaria
- **inserimento nelle graduatorie del concorso “straordinario-bis” di tutti i partecipanti** alla procedura
- **accesso ai percorsi abilitanti** per i docenti in servizio nella scuola
- **stabilizzazione in organico di diritto dei posti di sostegno assegnati in “deroga”** con contratti al 30 giugno
- **costi più bassi per i corsi di specializzazione nelle attività di sostegno didattico (TFA sostegno), accesso semplificato per chi ha esperienza di insegnamento** in questo campo, con **quote di posti dedicate**.

Per il personale ATA le principali vertenze riguardano:

- l'incremento dell'organico ATA, compreso il rifinanziamento del cosiddetto organico Covid;
- l'istituzione della figura di assistente tecnico in tutte le scuole del primo ciclo;
- la copertura di tutti i posti liberi tramite un piano straordinario di assunzioni che vada oltre il turn over;
- la stabilizzazione dei facenti funzione con almeno tre anni di servizio nel profilo di Dsga anche se sprovvisti di titolo di studio specifico;
- il superamento delle norme che impediscono la sostituzione dei colleghi sin dal primo giorno di assenza;
- la revisione del Regolamento delle supplenze.

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

Per raggiungere questi risultati contiamo anche su di te: i nostri obiettivi coniugano la salvaguardia dei diritti di chi lavora e il buon funzionamento della scuola e possono essere raggiunti con il contributo e la partecipazione di tutti.

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 Ministero dell'Istruzione con l'[Ordinanza Ministeriale n. 112 del 6 maggio 2022](#) ha regolamentato l'aggiornamento delle Graduatorie Provinciali per le Supplenze (GPS) e delle Graduatorie d'Istituto per il biennio 2022/2023 e 2023/2024. In queste pagine proviamo a fare una sintesi delle questioni più frequenti. 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.

CONVOCAZIONE DEI SUPPLENTI

Supplenze annuali (31 agosto) e sino al termine delle attività didattiche (30 giugno)

Le supplenze annuali e sino al termine delle attività didattiche che si rendono disponibili entro il 31 dicembre vengono attribuite dagli Uffici Scolastici Territoriali utilizzando in ordine:

- 1 Le GAE - gestione a cura dell'ambito territoriale competente
- 2 Le GPS - gestione a cura dell'ambito territoriale competente

In caso di incapienza delle GPS si usano le graduatorie d'istituto.

Procedura informatizzata

Sulla base delle istanze compilate tra il 2 e il 16 agosto dagli docenti, gli Uffici Scolastici Territoriali attribuiscono gli incarichi di supplenza con procedura automatizzata.

Ordine assegnazione posti di sostegno a livello provinciale

- 1 specializzati presenti negli elenchi collegati alle GAE
- 2 docenti inclusi nelle GPS di sostegno di prima e poi di seconda fascia
- 3 graduatorie provinciali incrociate di posto comune (prima le GAE e poi le GPS del medesimo grado) individuando i destinatari sulla base del miglior punteggio.

Individuazione con procedura informatizzata che coincide con accettazione dell'incarico (OM n. 112/2022 - art. 12 c. 5)

Gli Uffici Scolastici Territoriali, a seguito delle istanze presentate con modalità informatiche, assegnano gli aspiranti alle singole istituzioni scolastiche attraverso la procedura automatizzata (nell'ordine delle classi di concorso o tipologia di posto indicato e delle preferenze espresse sulla base della posizione occupata in graduatoria). L'assegnazione dell'incarico sulla base delle preferenze espresse nella domanda comporta l'accettazione della stessa. Degli esiti dell'individuazione viene data pubblicazione da parte degli uffici all'albo online.

Disponibilità successive (OM 112/2022 art. 12 c. 10)

L'assegnazione dell'incarico rende le operazioni di conferimento di supplenza non soggette a rifacimento. Le disponibilità successive sono oggetto di ulteriori fasi di attribuzione nei riguardi degli aspiranti collocati in posizione successiva, fatto salvo il diritto al completamento.

Rinuncia agli incarichi di supplenza per mancata presentazione della domanda o mancata espressione di sedi (OM n. 112/2022 - art. 12 c. 4)

La mancata presentazione dell'istanza della procedura informatizzata costituisce rinuncia agli incarichi a TD al 31 agosto e al 30 giugno per tutte le graduatorie cui l'aspirante abbia titolo per l'anno scolastico di riferimento. Rimane il diritto a poter lavorare con graduatorie d'istituto, sia per supplenze brevi e saltuarie che per incarichi al 31 agosto o 30 giugno (questi ultimi sono assegnati dalle scuole quando le graduatorie provinciali sono esaurite).

La mancata indicazione di talune sedi/classi di concorso/tipologie di posto tra le preferenze espresse nell'istanza informatizzata costituisce rinuncia per quelle specifiche sedi, posti o classi di concorso non inseriti. Infatti, se quando arriva il proprio turno di nomina, l'aspirante non può essere soddisfatto rispetto alle preferenze che ha espresso, sebbene fossero disponibili sedi/posti/classi di concorso non indicate, è considerato rinunciatario. La conseguenza è che il docente non potrà avere l'assegnazione dell'incarico a tempo determinato con la procedura informatizzata dalle graduatorie per le quali sia risultato in turno di nomina per l'anno scolastico di riferimento e non sarà riconvocato in successivi turni di nomina gestiti dall'Ufficio Scolastico Territoriale. Il docente potrà però lavorare con le supplenze conferite da graduatoria d'istituto.

Rinuncia all'incarico di supplenza dopo assegnazione avvenuta con procedura informatizzata (OM n. 112/2022 - art. 12 c. 11 e art. 14 c. 1 lettera a))

I docenti che una volta ricevuta l'assegnazione della supplenza non prendano servizio entro il termine assegnato dall'Amministrazione perdono la possibilità di conseguire supplenze al 31 agosto e al 30 giugno, sia sulla base delle GAE che dalle GPS, nonché, in caso di esaurimento o incapacienza, sulla base delle graduatorie di istituto, per tutte le classi di concorso e posti di insegnamento di ogni grado d'istruzione cui l'aspirante abbia titolo per l'anno scolastico di riferimento. Quindi potranno lavorare solo con nomine da graduatorie d'istituto per incarichi di supplenza breve e saltuaria (malattia, maternità, etc.).

Abbandono del lavoro dopo la presa di servizio (OM n. 112/2022 - art. 14 c. 1 lettera b))

L'abbandono del servizio comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze al 31 agosto e al 30 giugno, sia sulla base delle GAE che delle GPS, nonché, in caso di esaurimento o incapacienza delle medesime, sulla base delle graduatorie di istituto, per tutte le classi di concorso/tipologie di posto di ogni grado di istruzione per l'intero periodo di vigenza delle graduatorie medesime (2 anni).

Lasciare la supplenza attribuita da Graduatorie d'Istituto per supplenza al 31 agosto o 30 giugno (OM n. 112/2022 - art. 14 c. 3)

Il personale in servizio per supplenza conferita sulla base delle graduatorie di istituto ha facoltà di lasciare tale supplenza per accettare una supplenza al 31 agosto o al 30 giugno. Gli effetti sanzionatori non si producono per il personale che non eserciti detta facoltà, mantenendo l'incarico precedentemente conferito.

Diritto al completamento (OM 112/2022 art. 12 c. 12 e c. 13)

L'aspirante cui è attribuita una supplenza a orario non intero in assenza di posti interi conserva titolo, in relazione alle posizioni occupate nelle graduatorie, a conseguire il completamento d'orario nella provincia di inserimento, fino al raggiungimento dell'orario obbligatorio di insegnamento per il personale di ruolo, tramite altre supplenze a orario non intero.

Gli Uffici possono assegnare questi spezzoni finalizzati a completamento anche al di fuori della procedura informatizzata, secondo l'ordine delle preferenze espresse nell'istanza dall'aspirante.

Il completamento è possibile per insegnamenti per i quali risulti omogenea la prestazione dell'orario. Si possono sommare spezzoni di diversa classe di concorso sia di primo che di secondo grado.

L'aspirante cui è conferita una supplenza a orario non intero pur in presenza di disponibilità di posti interi non ha titolo a conseguire alcun tipo di completamento d'orario.

Riserve Legge 68/99

In occasione del conferimento dei contratti di supplenza da GAE e GPS sono disposte le riserve dei posti nei confronti delle categorie beneficiarie delle disposizioni di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68 (Invalidità civile pari o superiore al 46%).

Supplenze da Graduatorie d'Istituto - supplenze brevi e temporanee (OM 112/2022 art. 13)

Le supplenze brevi e temporanee saranno attribuite dalle scuole utilizzando le graduatorie d'istituto.

Procedura informatica di convocazione (OM 112/2022 art. 13 c. 1, 2, 3)

Le scuole convocano i soli aspiranti che siano parzialmente occupati o inoccupati.

Per le supplenze pari o superiori a 30 giorni, la proposta di assunzione deve essere trasmessa con un preavviso di almeno 24 ore. L'accettazione viene acquisita telematicamente, a quel punto viene fissato il termine per la presa di servizio, vi sono 24 ore per effettuarla, salvo i casi previsti dalla normativa vigente. Per le supplenze inferiori a 30 giorni la proposta di assunzione deve avere con un preavviso di almeno 12 ore.

La proposta di assunzione contiene (OM 112/2022 art. 13 c. 4)

- a) dati essenziali relativi alla supplenza: data di inizio, durata, orario complessivo settimanale, distinto con i singoli giorni di impegno;
- b) giorno e ora entro cui tassativamente deve pervenire il riscontro alla convocazione;
- c) le indicazioni di tutti gli idonei contatti della scuola.

Nel caso di comunicazione multipla diretta a più aspiranti, essa deve contenere:

- a) ordine di graduatoria in cui ciascuno si colloca rispetto agli altri convocati;
- b) data in cui sarà assegnata la supplenza, di modo che gli aspiranti che hanno riscontrato positivamente l'offerta e non sono risultati assegnatari della supplenza possano considerarsi liberi da ogni vincolo di accettazione.

Continuità didattica e proroga del contratto (OM 112/2022 art. 13 c. 11 e 12)

Ove al primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro, o più, senza soluzione di continuità o interrotti solo da giorno festivo o da giorno libero dall'insegnamento, ovvero da entrambi, la supplenza temporanea è prorogata nei riguardi del medesimo supplente già in servizio, a decorrere dal giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto.

Nel caso in cui a un primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro intervallato da un periodo di sospensione delle lezioni, si procede alla conferma del supplente già in servizio; in tal caso il nuovo contratto decorre dal primo giorno di effettivo servizio dopo la ripresa delle lezioni.

Cattedre con orario d'insegnamento strutturato su più scuole (OM 112/2022 art. 13 c. 13)

Ciascuna di esse procede autonomamente per le ore di rispettiva competenza.

Posti del “potenziamento” (OM 112/2022 art. 13 c. 15)

Si può nominare il supplente solo in relazione alle ore di insegnamento curriculare assegnate al docente nell’ambito dell’orario di servizio contrattualmente previsto (art 28, c1, del CCNL 2016/18).

Le supplenze di scuola primaria per l’insegnamento della lingua inglese (OM 112/2022 art. 13 c. 17)

Questi posti si attribuiscono, secondo l’ordine occupato nella graduatoria d’istituto a coloro che:

- a) agli aspiranti che nei concorsi per esami e titoli per l’accesso all’insegnamento nella scuola primaria sono stati inclusi nella graduatoria di merito e hanno superato la prova facoltativa di accertamento della conoscenza della lingua inglese;
- b) agli aspiranti che hanno superato la medesima prova nelle sessioni riservate di esami per il conseguimento dell’idoneità all’insegnamento nella scuola primaria;
- c) agli aspiranti forniti del titolo di laurea di Scienze della formazione primaria, in relazione agli esami di lingua straniera previsti nel piano di studi;
- d) agli aspiranti inclusi nella relativa graduatoria di scuola primaria in possesso dei titoli di cui ai punti B.2 e B.6 delle tabelle A/1 e A/2;
- e) agli aspiranti inclusi nelle graduatorie dei concorsi ordinari per titoli ed esami per la scuola primaria banditi nel 2012 e nel 2016; agli aspiranti inclusi nelle graduatorie del concorso ordinario per titoli ed esami per la scuola primaria bandito con DD n. 498 del 2020, limitatamente a coloro che hanno raggiunto la soglia di idoneità all’insegnamento della lingua inglese;
- f) agli aspiranti inclusi nelle graduatorie per la scuola primaria del concorso straordinario indetto con D.D.G. n. 1546 del 7 novembre 2018 che abbiano conseguito la relativa idoneità ai sensi dell’articolo 8, comma 4, secondo e terzo periodo, del decreto del Ministro dell’istruzione, dell’università e della ricerca 17 ottobre 2018.

Supplenze su posto di sostegno (OM 112/2022 art. 13 c. 18)

Si convocano in ordine:

- aspiranti con titolo di specializzazione sullo specifico grado collocati negli elenchi aggiuntivi della prima fascia delle GI;
- aspiranti collocati nella seconda fascia delle specifiche graduatorie di istituto per i posti di sostegno;
- aspiranti collocati nella terza fascia delle specifiche graduatorie di istituto per i posti di sostegno;
- aspiranti collocati negli elenchi aggiuntivi di prima fascia costituiti in conformità a quanto previsto all’articolo 12, comma 7, e in subordine nelle specifiche graduatorie di istituto di seconda e terza fascia per i posti di sostegno delle scuole viciniori, sino all’intera provincia, secondo l’ordine descritto
- aspiranti collocati nelle graduatorie d’istituto di prima, seconda e terza fascia da graduatoria incrociata.

Nel caso di esaurimento della graduatoria di istituto si utilizzano le graduatorie di altri istituti della provincia secondo il criterio di viciniorietà.

Diritto al completamento (OM 112/2022 art. 13 c. 20, 21)

L’aspirante cui è conferita, in assenza di posti interi, una supplenza a orario non intero conserva titolo, in relazione alle utili posizioni occupate nelle varie graduatorie, 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.

Il completamento è conseguibile per insegnamenti per i quali risulti omogenea la prestazione dell'orario obbligatorio di insegnamento prevista per il personale di ruolo. Per la scuola secondaria il completamento dell'orario di cattedra può essere realizzato per tutte le classi di concorso, sia di primo che di secondo grado, sia cumulando ore appartenenti alla medesima classe di concorso sia con ore appartenenti a diverse classi di concorso, ma con il limite rispettivo di massimo tre sedi scolastiche e massimo due comuni, tenendo presente il criterio della facile raggiungibilità. Il predetto limite vale anche per la scuola dell'infanzia e primaria. Il completamento d'orario può realizzarsi, alle stesse condizioni, anche tra scuole statali e non statali, con rispettiva ripartizione dei relativi oneri.

Effetti di rinunce e sanzioni per supplenze conferite da graduatorie di istituto (OM 112/2022 art. 14 c. 2)

- *Rinuncia a una proposta contrattuale o alla sua proroga o conferma anche a titolo di completamento, su posto comune:* comporta, esclusivamente per gli aspiranti che non abbiano già fornito accettazione per altra supplenza, la perdita della possibilità di conseguire supplenze, nel relativo anno scolastico, dalla specifica graduatoria di istituto sia per il medesimo insegnamento che per il relativo posto di sostegno dello stesso grado di istruzione. Analogamente, la rinuncia ad una proposta di assunzione o alla sua proroga o conferma anche a titolo di completamento, per posto di sostegno, comporta, esclusivamente per gli aspiranti specializzati che non abbiano già fornito accettazione per altra supplenza, la perdita della possibilità di conseguire supplenze dalla specifica graduatoria di istituto sia per il medesimo posto di sostegno che per tutte le tipologie di posto o classi di concorso del medesimo grado di istruzione; la mancata assunzione in servizio dopo l'accettazione o la mancata risposta, nei termini previsti, ad una qualsiasi proposta di contratto per cui la comunicazione effettuata dalla scuola debba considerarsi effettivamente pervenuta al destinatario, equivale alla rinuncia esplicita;
- **Abbandono del servizio** comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze sulla base delle graduatorie di istituto per tutte le graduatorie classi di concorso/tipologie di posto di ogni grado di istruzione, per l'intero periodo di vigenza delle graduatorie medesime.

Ulteriori indicazioni

1. 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.
2. 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.
3. 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.

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, aspettativa, congedo previsti dal CCNL, diritto alla riserva dei posti, ecc.

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 accorpate, purché compatibili, per formare posti interi.

Diritto al completamento: in caso di supplenze attribuite su spezzone orario, si ha diritto al completamento. È possibile lasciare un part-time per accettare un posto intero, purché, al momento della convocazione, non vi fosse disponibilità per un posto intero. Il completamento può essere fatto solo tra posti dello stesso profilo. Il diritto al completamento spetta anche al personale che ha accettato una supplenza ai sensi dell'art. 59 del CCNL 2006-2009 (ci sono diverse sentenze in questa direzione).

Esaurimento graduatorie/elenchi provinciali: nel caso di esaurimento degli elenchi/graduatorie provinciali, i dirigenti scolastici conferiscono sui posti liberi contratti fino al 30/6, anche se i posti sono liberi in organico di diritto. Tale disposizione ministeriale è in contraddizione con la legge 124/1999 che all'art. 4 commi 1 e 11 prevede che nel caso di posti liberi sull'organico di diritto i contratti debbano avere scadenza al 31 agosto anche se conferiti da graduatoria di istituto.

Presso le nostre sedi è possibile l'assistenza legale per ottenere il prolungamento del termine del contratto dal 30 giugno al 31 agosto qualora la supplenza sia stata conferita su posti liberi in organico di diritto.

L'accettazione di una proposta di supplenza annuale o fino al termine dell'attività didattica non preclude la possibilità di accettare altra proposta di supplenza per un diverso profilo professionale, sempre di durata annuale o fino al termine delle attività didattiche a condizione che non ci sia già stata la presa di servizio.

La sostituzione del personale ATA temporaneamente assente: le supplenze brevi per la sostituzione di personale Assistente amministrativo e Assistente tecnico, salvo che nelle scuole con meno di tre posti in organico di diritto, si conferiscono a decorrere dal trentesimo giorno di assenza; la sostituzione del personale Collaboratore è possibile dopo i primi 7 giorni di assenza, salvo i casi di determina motivata da parte del Dirigente scolastico.

Copertura posti per il profilo di DSGA: i posti disponibili e/o vacanti in sedi normo-dimensionate vengono coperti secondo le modalità previste dall'art. 14 del CCNI sulle utilizzazioni e assegnazioni provvisorie, dunque mediante l'attribuzione di incarichi al personale assistente amministrativo interno alla scuola (beneficiario della I e II posizione economica), su base volontaria, o in assenza di disponibilità interne si procede con l'attribuzione di incarichi ad esterni secondo le modalità ed i criteri previsti dai singoli accordi regionali (CIR).

Copertura momentanea posti ex LSU e Appalti storici: con l'avvio dell'a.s. 2022/2023, è prevista la possibilità di conferire delle supplenze a termine (art. 41 CCNL 2016-2018) sui posti eventualmente residuati dalla procedura assunzionale (art. 58, comma 5-septies DL 69/2013). Sulle modalità di copertura dei posti il Ministero fornirà specifiche istruzioni.

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 (di solito il 1° settembre per le supplenze annuali e fino al termine delle attività didattiche). 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 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. 41, comma 1) è stata prevista la cancellazione della tipologia dei contratti fino ad avere 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

(*) 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.

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. continuativi)
- 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.

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 a seguito delle previsioni normative contenute nel DL 95/12 (*spending review*) e nella Legge di stabilità 2013:

- 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. 36 e 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 entro il termine del 31 agosto.

FESTIVITÀ

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

Alle ferie si aggiungono 4 giorni di riposo derivanti dalle festività sopresse, 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 artt. 31, 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 autocertificato*
- **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 coniuge, parte di un'unione civile, convivente di fatto, parenti o affini di secondo grado (anche di terzo 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 (sia a tempo indeterminato, sia a tempo determinato) il contratto nazionale di lavoro 2018 prevede:

- **Art. 31** - ulteriori 18 ore di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione a integrazione di quanto già previsto dall'articolo 15 del CCNL 2006-2009;
- **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:

- corsi finalizzati al conseguimento di un titolo di studio di 1° e 2° grado o di un diploma di laurea o titolo equipollente;
- corsi 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;
- corsi per il conseguimento di titoli di studio in corsi universitari;
- corsi per il conseguimento di altro titolo di studio di pari grado a quello già posseduto.

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. È anche possibile fruire dei 5 mesi di congedo a partire dal giorno successivo al parto). 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 può essere disposta l'interdizione anticipata dal lavoro per un determinato periodo o fino all'astensione obbligatoria.

Nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, l'astensione dal lavoro è disposta dalla ASL, previo accertamento medico. Il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice (art. 17 comma 2 lett. a) e comma 3).

Nel caso di in cui le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli della salute della donna o del bambino, l'astensione è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima (art. 17 comma 2 lett. b) e comma 4).

Tale periodo è assimilato a tutti gli effetti all'astensione obbligatoria.

Congedo di paternità obbligatorio

Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per **un periodo di dieci giorni lavorativi**.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.

Il congedo è utilizzabile anche in via non continuativa, ma è non frazionabili ad ore.

Il congedo può essere utilizzato anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

È necessario presentare un'apposita istanza con un anticipo non minore di cinque giorni dalla fruizione, ove possibile, in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto,

Spetta l'intera retribuzione e i giorni di congedo sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

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 per ogni bambino nei suoi primi dodici anni di vita. 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 mentre quello complessivo passa da 10 a 11 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 e affidatari. Il congedo parentale può essere fruito qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Qualora vi sia un solo genitore, tale periodo può essere per lui fino a 11 mesi.

Retribuzione prevista per il congedo parentale:

- i primi 30 giorni calcolati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti al 100%.
- fino a tre mesi fruiti da ciascun genitore (computando anche i periodi di cui al punto precedente) spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione.
- successivamente, i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione.
- Per i periodi ulteriori rispetto a quelli indicati dai punti precedenti non è prevista retribuzione se il reddito supera 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione INPS, altrimenti spetta il 30% della retribuzione media globale del mese.
- I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità.

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. Può avvalersi se la madre è casalinga (nota operativa INPDAP 21/10/2011 n. 23 e Sentenza del Consiglio di Stato 4293/2008). 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 - fornisce un sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, che abbiano perduto involontariamente il lavoro. 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 NASpi 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 NASpi 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 NASpI 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 NASpI 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.

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 NASpI 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 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, 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 globale un diritto fondamentale, garantito a tutti i cittadini, e lo strumento più importante per promuovere una 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 Ministero dell'Istruzione), 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 sui servizi agli iscritti: www.flcgil.it/@3838747.

ISCRIVITI

[ISCRIVITI.FLCGIL.IT](https://www.flcgil.it)

RIMANI AGGIORNATO

www.flcgil.it/newsletter

SEDI LOCALI

www.flcgil.it/sindacato/dove-siamo

SEGUICI SUI SOCIAL



[@flccgilfanpage](https://www.facebook.com/flccgilfanpage)



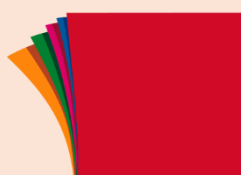
[@flccgilnazionale](https://www.instagram.com/flccgilnazionale)



[@flccgil](https://twitter.com/flccgil)



[sindacatoflccgil](https://www.youtube.com/sindacatoflccgil)



FLC CGIL

*federazione
lavoratori
della conoscenza*

www.flcgil.it