



**FLC CGIL**

*federazione  
lavoratori  
della conoscenza*

# STESSO LAVORO UGUALI DIRITTI

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

**anno scolastico 2023/2024**

LE GUIDE della FLC CGIL | [www.flcgil.it](http://www.flcgil.it)

## SOMMARIO

LA FLC CGIL E IL PERSONALE PRECARIO DELLA SCUOLA.....	3
LE REGOLE PER LE SUPPLENZE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA .....	4
DOCENTI .....	4
PERSONALE educativo.....	9
PERSONALE ATA.....	9
DISPOSIZIONI COMUNI.....	10
INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE: NASpi.....	16
IL SINDACATO NELLA TUA SCUOLA .....	16
LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE .....	17
DAI FORZA AL LAVORO, ISCRIVITI ALLA FLC CGIL.....	17

## LA FLC CGIL E IL PERSONALE PRECARIO DELLA SCUOLA

Cara collega, caro collega,

con questo opuscolo la FLC CGIL fornisce indicazioni utili in merito alla normativa generale sui contratti a tempo determinato e un panorama dei diritti individuali che il contratto collettivo nazionale di lavoro della scuola statale assicura. Le **nostre sedi provinciali e territoriali** sono a disposizione per una mirata e qualificata consulenza perché i tuoi diritti, per noi fondamentali, non vengano messi in discussione.

In questo nuovo anno dovremo continuare e rafforzare l'impegno perché il personale precario ottenga gli stessi diritti dei colleghi a tempo indeterminato.

Ricordiamo che alcuni importanti punti di avanzamento in questa direzione, come i giorni di permesso retribuito estesi nel nuovo CCNL 2019-2021 al personale con incarico fino al 30 giugno o 31 agosto, la card docente di 500 euro ai titolari di contratto annuale, il riconoscimento anche ai supplenti brevi e temporanei della Retribuzione Professionale Docenti (RPD) o del Compenso Individuale Accessorio (CIA per il personale ATA), sono il risultato delle lotte e rivendicazioni che la FLC CGIL ha intrapreso con convinzione nel corso degli anni.

Siamo ancora più determinati ad affrontare nuove e vecchie sfide in difesa delle lavoratrici e dei lavoratori precari:

- **Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2022-2024**, per garantire a tutte e a tutti, retribuzioni adeguate e pari diritti a parità di lavoro
- l'implementazione degli organici;
- un piano straordinario di stabilizzazioni del personale ATA e, per i docenti, l'utilizzo strutturale delle GPS sostegno I fascia per le assunzioni finalizzate al ruolo, estendo la procedura ai posti comuni.

Per le/gli insegnanti bisogna investire nella formazione iniziale, nei percorsi di abilitazione/specializzazione, riducendo i costi a carico dei corsisti e procedere alla stabilizzazione di tutti in posti in organico di fatto e assegnati in deroga.

Per il personale ATA, dopo aver contrattualmente risolto l'annosa questione dei DSGA facenti funzioni e garantito a tutte e a tutti prospettive di crescita professionale, grazie al nuovo sistema di classificazione del personale, chiediamo un piano straordinario di stabilizzazione su tutti i posti liberi che vada oltre il consueto turn over, di rendere pienamente esigibili il diritto alla formazione iniziale e in servizio, di modificare il regolamento sulle supplenze datato al 2000 e di cancellare le norme che impediscono la sostituzione del personale sin dal primo giorno di assenza.

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

Per raggiungere i risultati sperati, 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/](http://www.flcgil.it/sindacato/dove-siamo/)

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

# LE REGOLE PER LE SUPPLENZE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

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 per quanto riguarda i docenti. Per il personale ATA, il riferimento continua ad essere il regolamento emanato con il D.M. n. 430/2000. Inoltre, il Ministero ha fornito come ogni anno istruzioni e indicazioni operative per le supplenze del personale docente, educativo, ATA con una specifica nota (C.M. 43440 del 19 luglio 2023). In queste pagine proviamo a fare una sintesi dei principali argomenti di tuo interesse. 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.

## DOCENTI

### 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 17 e il 31 agosto dalle/dai docenti, gli Uffici Scolastici Territoriali attribuiscono gli incarichi di supplenza con procedura automatizzata.

### Ordine assegnazione posti di sostegno a livello provinciale

- 1 specializzate/i presenti negli elenchi collegati alle GAE
- 2 docenti incluse/i nelle GPS di sostegno di prima fascia, compresi gli elenchi aggiuntivi 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 le/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. Gli esiti dell'individuazione sono pubblicati all'albo online degli uffici scolastici.

**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 sui posti al 31 agosto o 30 giugno restituiti alle 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. Se al momento del proprio turno di nomina, l'aspirante non può essere soddisfatta/o rispetto alle preferenze espresse, sebbene fossero disponibili sedi/posti/classi di concorso non indicate, è considerata/o rinunciataria/o. È quindi esclusa/o per l'anno scolastico di riferimento dalla procedura relativamente alle graduatorie interessate e non sarà riconvocata/o in successivi turni di nomina dall'Ufficio Scolastico Territoriale. La/Il docente potrà 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))**

Le/I docenti che, ricevuta l'assegnazione della supplenza, non prendano servizio entro il termine stabilito dall'Amministrazione, perdono la possibilità di conseguire supplenze al 31 agosto e al 30 giugno, da GAE e da GPS, nonché da 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'intero anno scolastico di riferimento. Non è preclusa la possibilità di ricevere e accettare 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 incapienza 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).

**Rinuncia a supplenza attribuita da Graduatorie d'Istituto per incarico 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.*

#### **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 le/i sole/i aspiranti che siano parzialmente occupate/i o inoccupate/i.

Per le supplenze pari o superiori a 30 giorni, la proposta di assunzione deve essere trasmessa con un preavviso di almeno 24 ore. Dopo l'accettazione, acquisita telematicamente, viene indicato il termine per la presa di servizio, da effettuarsi entro 24 ore, salvo i casi previsti dalla normativa vigente. Per le supplenze inferiori a 30 giorni è richiesto 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) indicazione di tutti gli idonei contatti della scuola.

Qualora si tratti 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 di assegnazione dell'incarico, affinché le/gli aspiranti disponibili non individuati come destinatari possano considerarsi liberi da ogni vincolo.

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

Ove al primo periodo di assenza della/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 della/del medesima/o 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 della/del titolare ne consegua un altro intervallato da un periodo di sospensione delle lezioni, si procede alla conferma della/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)**

I posti del potenziamento non possono essere coperti con personale titolare di supplenze temporanee, a eccezione delle ore di insegnamento curricolare eventualmente assegnate alla/al docente nell'ambito dell'orario di servizio contrattualmente previsto (art 28, c1, del CCNL 2016/18).

### **Supplenze su posto di sostegno (OM 112/2022 art.12 commi 7, 8, 9 – art. 13 c. 18)**

Per gli incarichi annuali e fino al termine delle attività didattiche su posti di sostegno residuati dopo lo scorrimento delle GAE e delle GPS e per le supplenze brevi e temporanee, sono convocate/i dalle graduatorie di istituto, in ordine di priorità:

- aspiranti con titolo di specializzazione sullo specifico grado collocati negli elenchi aggiuntivi della prima fascia delle GI;
- aspiranti collocate/i nella seconda fascia delle specifiche graduatorie di istituto per i posti di sostegno;
- aspiranti collocate/i nella terza fascia delle specifiche graduatorie di istituto per i posti di sostegno;
- aspiranti collocate/i 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 collocate/i 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 le/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 le/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 alla/al destinataria/o, 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.

## **DISPOSIZIONI PARTICOLARI SCUOLA PRIMARIA**

**Supplenze per l'insegnamento della lingua inglese nella scuola primaria** (OM 112/2022 art. 13 c. 17 – C.M. 43440/2023).

Le ore di lingua inglese rimaste disponibili in quanto non attribuibili a docenti titolari e/o in servizio nella scuola, sono assegnate alle graduatorie ad esaurimento e, in subordine, alle graduatorie provinciali e di istituto attingendo, secondo l'ordine di posizione occupato nella relativa graduatoria, tra le/gli aspiranti:

- a) che nei concorsi per esami e titoli per l'accesso all'insegnamento nella scuola primaria sono state/i incluse/i nella graduatoria di merito e hanno superato la prova facoltativa di accertamento della conoscenza della lingua inglese;
- b) che hanno superato la medesima prova nelle sessioni riservate di esami per il conseguimento dell'idoneità all'insegnamento nella scuola primaria;
- c) fornite/i del titolo di laurea di Scienze della formazione primaria, in relazione agli esami di lingua straniera previsti nel piano di studi;
- d) incluse/i 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) incluse/i nelle graduatorie dei concorsi ordinari per titoli ed esami per la scuola primaria banditi nel 2012 e nel 2016; alle/agli aspiranti incluse/i 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) incluse/i 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 per l'insegnamento dell'educazione motoria nella scuola primaria** (C.M. 43440/2023)

Per quanto riguarda l'attribuzione degli incarichi a tempo determinato per l'insegnamento di educazione motoria, le supplenze fino al 31/08/2024 e fino al 30/06/2024, relative rispettivamente ai posti vacanti e agli spezzoni orario, sono gestite dagli Uffici di ambito territoriale, con il supporto del Sistema informativo, insieme a tutte le altre tipologie di supplenze. Si attinge dalle GPS delle classi di concorso A048 e A049, dopo aver valutato la possibilità di assegnare l'insegnamento di educazione motoria a docenti di scuola primaria facenti parte dell'organico dell'autonomia, in possesso dei titoli di studio previsti, che abbiano manifestato la propria disponibilità in tal senso. Per le supplenze da conferire sulla base dello scorrimento delle graduatorie di istituto, in assenza di graduatorie specificamente riferite all'insegnamento dell'educazione motoria nella scuola primaria, gli istituti comprensivi utilizzano le graduatorie della classe di concorso A049, mentre le direzioni didattiche possono fare riferimento alle graduatorie delle scuole viciniori.

In ogni caso, i posti, gli spezzoni orari e i posti part-time della scuola primaria devono essere integrati con le ore di programmazione, secondo il seguente criterio: da 1 a 11 ore si aggiunge un'ora di programmazione, da 12 a 22 ore si aggiungono 2 ore. Non è comunque possibile eccedere complessivamente il numero massimo di due ore di programmazione.

## PERSONALE EDUCATIVO

Nel caso in cui non ci siano più aspiranti nella graduatoria ad esaurimento e nella graduatoria provinciale del personale educativo in possesso del titolo di specializzazione per la copertura dei relativi posti nei convitti speciali e, ove risulti analoga assenza di aspiranti specializzate/i anche nelle graduatorie delle predette istituzioni speciali, tutte le disponibilità di posti di personale educativo nei convitti, anche speciali, sono assegnate contestualmente in base alle graduatorie ad esaurimento e alle graduatorie provinciali consentendo il diritto di opzione alle/agli aspiranti.

## 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 Scolastico 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.

Organico aggiuntivo indicato nel Decreto PA bis: si prevede uno stanziamento di 50 milioni di euro per rispondere alle esigenze del PNRR. Sarà possibile implementare un certo numero di unità di personale ATA nel profilo di Assistente Amministrativo, per la gestione delle attività collegate al PNRR. Si tratta però di un investimento ancora insufficiente, dal momento che ci sono circa 15.000 posti vacanti e per noi è indispensabile coprire tutti i posti andando oltre la copertura del turn over.

## DISPOSIZIONI COMUNI

**Adempimenti** 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.

**Part time.** Il personale supplente può chiedere la **stipula di un rapporto di lavoro part-time** (art.25 c.6 art. 44 c.8 e 58 del CCNL 2006-2009, non modificato dai successivi rinnovi contrattuali) scegliendo uno spezzone orario in occasione delle procedure di "individuazione", o chiedendo il frazionamento di un posto intero.

**Precedenza scelta della sede.** 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, tipologia, quantità di ore). Per esempio, se si è in posizione utile per un posto al 30/6 non si può scegliere prioritariamente tra quelli al 31/8 ecc. 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 o, in mancanza di posti, per le scuole di un comune vicinore ma all'interno della provincia di residenza della persona da assistere.

## **Riserve Legge 68/99**

In occasione del conferimento dei contratti di supplenza 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% e altre categorie protette con contestuale iscrizione nelle liste di collocamento mirato) nei limiti delle aliquote previste. Le riserve operano considerando come un'unica graduatoria le diverse fasce delle GAE. Ai fini del conferimento delle supplenze da GPS, tenuto conto dei differenti requisiti di coloro che sono inserite/i nella prima e nella seconda fascia, le/gli aspiranti titolari di riserva dei posti saranno trattate/i nel corso delle operazioni delle graduatorie/fasce in cui sono inserite/i. La riserva non si applica per le graduatorie di istituto.

## **ASSENZE PERMESSI FERIE**

### **Assenza per malattia del personale con contratto al 31/8 o 30/6**

L'assenza per malattia comporta la conservazione del posto per 9 mesi in un triennio scolastico. In ciascun anno spetta:

- **retribuzione intera per il primo mese;**
- **retribuzione al 50% nel secondo e terzo mese;**
- **nessuna retribuzione** nei mesi successivi

### **Assenza per malattia del personale con supplenze brevi e saltuarie**

L'assenza per malattia comporta la conservazione del posto, nei limiti della durata del contratto, per un periodo massimo di 30 giorni annuali. La retribuzione in questo periodo è pari al 50%.

Riferimento: [articolo 19, CCNL 2007](#); [art. 35 CCNL 2019-2021](#)

## **Gravi patologie**

In caso di gravi patologie, che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, i giorni di ricovero ospedaliero e/o i giorni di *day hospital* e le assenze dovute alle conseguenze certificate delle terapie. Per questi giorni spetta l'intera retribuzione.

Riferimento: [art. 17, comma 9 e art. 19, comma 15, CCNL 2007](#) confermati nei successivi rinnovi contrattuali.

## **Permessi vari:**

- **8 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per:** partecipazione a concorsi ed esami (ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio);
- **3 giorni, retribuiti** (anche non continuativi), **per lutto per:** coniuge, parenti entro il secondo grado, convivente o componente la famiglia anagrafica, affini di 1° grado;

- **15 giorni, retribuiti, consecutivi per matrimonio** nei limiti di durata del rapporto di lavoro (fruibili da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio medesimo);
- **6 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per:** motivi personali e familiari. Il motivo personale o familiare deve essere *documentato o autocertificato*.

**IL NUOVO CCNL 2019-2021 (art.35 comma 12), PROSSIMO ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA, RICONOSCE AL PERSONALE DOCENTE, EDUCATIVO E ATA ASSUNTO CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PER L'INTERO ANNO SCOLASTICO (31 AGOSTO) O FINO AL TERMINE DELLE ATTIVITÀ DIDATTICHE (30 GIUGNO) TRE GIORNI DI PERMESSO RETRIBUITO, PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI, DOCUMENTATI ANCHE MEDIANTE AUTOCERTIFICAZIONE.**

Essi sono sostitutivi dei 6 giorni non retribuiti riconosciuti ai titolari di supplenza breve e saltuaria per analoghi motivi.

Riferimento: [art. 15, commi 2 e 3; art. 19, commi 7, 9, 12 del CCNL 2007; art. 32 del CCNL 2016-2018; art. 35 del CCNL 2019-2021.](#)

### **Permessi brevi**

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

Riferimento: [articolo 16, CCNL 2007](#) confermato nei successivi rinnovi contrattuali.

### **Assenze per visite, terapie, esami diagnostici (personale ATA)**

Al personale ATA sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, fruibili su base giornaliera o oraria, fino ad un massimo di 18 ore per anno scolastico. Tali permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

Riferimento: [articolo 33, CCNL 2016-2018; articolo 69, CCNL 2019.2021](#)

### **Ferie**

Le ferie del personale a TD sono proporzionali al servizio prestato, calcolate sulla base annua di 30 giorni lavorativi per il personale neo-assunto, di 32 giorni lavorativi per il personale con almeno tre anni di servizio.

#### **A) Fruizione personale docente**

- a) durante i periodi di sospensione dell'attività didattica e delle lezioni, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative;
- 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 le supplenze temporanee, sia per le/i docenti che per gli ATA, qualora non sia possibile la fruizione in costanza di contratto, le ferie maturate e non godute sono monetizzabili e liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico.

Per le/i docenti con contratto fino al 30 giugno, a seguito delle previsioni normative contenute nel DL 95/12 e nella Legge di stabilità 2013, la monetizzazione delle ferie si calcola sulla 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 altri giorni di ferie eventualmente fruiti durante l'anno scolastico;

Riferimento: [articoli 13 e 19, CCNL 2007](#) confermati nei successivi rinnovi contrattuali.

### **Festività**

Sono attribuiti 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 tutto l'anno scolastico (1/9-31/08), viceversa si calcola una giornata ogni 3 mesi di effettivo servizio.

Riferimento: *articolo 14 CCNL 2006-2009 confermato nei successivi rinnovi contrattuali*

### **Permessi per formazione**

- Il personale che partecipa a corsi di formazione organizzati dall'amministrazione a livello centrale o periferico o dalle istituzioni scolastiche è considerato in servizio a tutti gli effetti;
- il personale può partecipare, previa autorizzazione del dirigente scolastico, in relazione alle esigenze di funzionamento del servizio, ad iniziative di aggiornamento organizzate dall'amministrazione o svolte dall'Università o da enti accreditati;
- per il personale docente, la formazione avviene in orario non coincidente con le ore destinate all'attività di insegnamento e rientra nelle attività funzionali (40+40);
- le/gli insegnanti hanno diritto a 5 giorni all'anno per partecipazione, sia come docenti che come discenti, ad attività di formazione con l'esonero dal servizio e sostituzione ai sensi della normativa sulle supplenze brevi;
- le/gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche hanno diritto a tali permessi per partecipazione ad attività musicali ed artistiche.

Riferimento: *articolo 64 CCNL 2006-2009 integrato e sostituito dall'art.36 del CCNL 2019-2021.*

### **Diritto allo studio (150 ORE)**

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

- 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 per la partecipazione alle attività didattiche o per sostenere gli esami che si svolgano durante l'orario di lavoro.

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 nei successivi rinnovi contrattuali).

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

*Riferimento: articolo 3 DPR 395/98; CM 120/00; art. 146 CCNL 2006-2009, confermato nei successivi rinnovi contrattuali.*

## **Maternità e paternità**

### **Congedo di maternità**

Il congedo di maternità, 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto gestibili in modo flessibile, all'interno del periodo di nomina, sono retribuiti al 100% e validi a tutti gli effetti. 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**

Su richiesta della lavoratrice madre può essere disposta l'interdizione anticipata dal lavoro per un determinato periodo o fino all'astensione obbligatoria.

L'astensione dal lavoro è disposta dalla ASL (per complicità della gestazione) o dalla Direzione territoriale del lavoro (per condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli della salute della donna o della/del bambina/o)

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 pari a venti giorni lavorativi.

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

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 della/del bambina/o**

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 bambina/o nei suoi primi dodici anni di vita.

Se ne possono avvalere anche i genitori adottivi e affidatari, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. Il periodo indennizzabile è così articolato:

- 30 giorni, calcolati complessivamente per entrambi i genitori, retribuiti al 100%;
- fino a tre mesi, fruiti da ciascun genitore (computando anche i periodi al 100%), retribuiti al 30%;
- un ulteriore periodo della durata complessiva di tre mesi, sempre al 30%, ai genitori, in alternativa tra loro.

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;

### **Congedo in caso di malattia della/del bambina/o**

Successivamente al periodo di astensione obbligatoria e fino al compimento del terzo anno di età della/del bambina/o 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 della/del bambina/o, calcolati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti al 100%. Oltre i 30 giorni all'anno si ha diritto ad assentarsi ma senza retribuzione. Dopo i tre anni e fino al compimento degli otto anni della/del bambina/o, è possibile astenersi per 5 giorni l'anno, non retribuiti, in caso di malattia.

### **Riposi giornalieri**

Entro il primo anno di vita (o di effettivo ingresso in famiglia nel caso di adozione o affidamento) della/del bambina/o spetta ai genitori una riduzione di orario per allattamento. Le riduzioni, retribuite al 100%, 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.

Riferimento. *DLgs 151 26/3/2001 e DLgs 23/4/2003 - art. 12 e 19 CCNL 2006-2009, confermati e integrati nei successivi rinnovi contrattuali.*

### **Aspettativa per motivi familiari o personali e di studio**

L'aspettativa per motivi di famiglia o personali, prevista dall'art. 69 e 70 del Dpr 3/57, è stata estesa a motivi di studio e di ricerca. 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. 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.

*Riferimento: articoli 18 e 19 CCNL 2006-2009, confermati nei successivi rinnovi contrattuali.*

**Altri permessi** sono riconosciuti ai sensi di specifiche disposizioni di legge

Per **maggiori dettagli** è consigliabile 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.

**Per accedere alla NASpi** è necessario:

- aver perso il lavoro involontariamente, essere in stato di disoccupazione e dichiarare la disponibilità allo svolgimento di una attività lavorativa;
- aver versato contributi contro la disoccupazione per almeno **13 settimane nei quattro anni** precedenti 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.

### **Durata.**

La NASpi è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane contributive presenti negli ultimi quattro anni. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi di contribuzione che hanno già dato luogo a erogazione di prestazione di disoccupazione.

**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 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 delle lavoratrici e 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***

## LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

Per il comparto Scuola, a seguito **dell’accordo** del 14/03/2001 fra le Organizzazioni Sindacali del settore e l’ARAN e con il successivo atto costitutivo del 17/11/2003, è stato istituito un fondo pensionistico negoziale (**fondo ESPERO**) per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di avere al termine della propria vita lavorativa **una pensione complementare** ad integrazione dell’assegno erogato dall’INPS che, a causa del regime contributivo vigente, sarà sensibilmente inferiore allo stipendio percepito.

Ad ESPERO possono aderire lavoratrici e lavoratori della scuola con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, purché di durata pari o superiore a tre mesi continuativi.

L’adesione al fondo è volontaria e si effettua accedendo all’area riservata del portale NoiPA e all’apposita sezione “previdenza” tra i servizi self service.

Il 31 maggio dello scorso anno, le Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto all’ARAN un’ipotesi di intesa che regola le modalità di adesione al Fondo pensione Espero, prevedendo anche la formula del silenzio-assenso con diritto di recesso. L’accordo è tutt’ora al vaglio degli organi di controllo e in attesa di firma definitiva.

Poiché si tratta di una materia molto complessa, **consigliamo di rivolgersi agli Uffici della FLC CGIL territoriale per verificare le condizioni e le opportunità dell’adesione ad ESPERO.**

È anche possibile acquisire informazioni collegandosi al sito internet: [www.fondoespero.it](http://www.fondoespero.it) sul quale è disponibile anche una procedura di simulazione.

## 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.

Attraverso la FLC, 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.

La conoscenza, infatti, deve rappresentare nel nuovo contesto globale un diritto universale, garantito a tutti i cittadini, perché è strumento indispensabile 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 statale e paritaria, nelle scuole italiane all’estero, nella formazione professionale, nelle università pubbliche e private, negli enti di ricerca, nelle accademie e nei conservatori.

*Per saperne di più sull’iscrizione alla FLC CGIL: [www.flcgil.it/iscriviti](http://www.flcgil.it/iscriviti).*

- Le/Gli iscritte/i alla FLC CGIL hanno diritto ad alcune polizze assicurative gratuite (responsabilità civile nell'esercizio delle funzioni, ricovero ospedaliero per infortunio professionale ed extraprofessionale, responsabilità civile extraprofessionale-danni patrimoniali).
- La FLC CGIL offre alle/agli iscritte/i, in collaborazione con l'associazione Proteo Fare Sapere, accreditata dal Ministero dell'Istruzione, iniziative di formazione e aggiornamento professionale e sconti su libri e riviste in convenzione con vari editori.
- La CGIL attraverso il suo sistema servizi offre a tutte/i le/gli iscritte/i 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](mailto:www.flcgil.it/@3838747).

GUIDE FLC CGIL

**ISCRIVITI**

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

**RIMANI AGGIORNATO**

[www.flcgil.it/newsletter](http://www.flcgil.it/newsletter)

**SEDI LOCALI**

[www.flcgil.it/sindacato/dove-siamo](http://www.flcgil.it/sindacato/dove-siamo)

**SEGUICI SUI SOCIAL**



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



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



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



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



**FLC CGIL**

*federazione  
lavoratori  
della conoscenza*

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