



Sono **PRECARIO**... ma sto cercando di **SMETTERE**

Informazioni e normativa per il personale precario docente ed ATA

luglio 2011

8 miliardi di tagli per la devastazione della scuola pubblica, 87.341 posti docente e 44.500 ata cancellati in un triennio, la Campania con i tagli in assoluto e in proporzione più alti (18.000 tra docenti ed ATA), una generale precarizzazione del lavoro con peggioramento delle condizioni di lavoro dei docenti ed ATA, di ruolo e precari, con contratto di lavoro violato, trasferimenti forzati, licenziamento di migliaia di supplenti, mortificazione del lavoro pubblico e dei lavoratori pubblici, umiliati dal governo e dai ministri che dovrebbero, invece, difenderli e valorizzarli, additati come fannulloni, con il contratto scaduto e bloccato fino al 2014, taglio del tempo scuola, abolizione della pluralità degli interventi nella primaria, tempo educativi nella scuola secondaria di I grado ai minimi termini, caos nelle secondarie di II grado, addio alla scuola di qualità, alla scuola di tutti, alla scuola che pur tra mille difficoltà provava a dare risposta ad ognuno, pari condizioni, maggiori interventi a chi ne aveva bisogno, quando c'era bisogno, dove c'era bisogno, la scuola della Costituzione, la scuola per la crescita equilibrata delle generazioni indipendentemente dallo stato socio-economico di provenienza.

**LA SCUOLA NON PUÒ
CONTINUARE
COME SE NULLA FOSSE**

No, la scuola non può continuare come se nulla fosse!



**FLC CGIL
CAMPANIA**

federazione lavoratori
della conoscenza

www.flccampania.it campania@flcgil.it

Per tutelare i tuoi diritti, vieni nelle nostre sedi

In ultima pagina l'elenco delle sedi della FLC-CGIL di tutte le province della Campania

La FLC CGIL e il personale precario della scuola

Cara collega, caro collega,

con questo fascicolo mettiamo a tua disposizione alcuni essenziali suggerimenti per il tuo incarico a tempo determinato.

Li abbiamo scritti con l'intento di informarti con chiarezza affinché non vengano messi in discussione i tuoi diritti.

Nelle pagine che seguono troverai un breve riassunto della normativa generale e anche un panorama dei diritti individuali che il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto scuola ti assicura, come ad esempio ferie, malattia, permessi vari, ecc. ecc.

Per una più qualificata consulenza potrai recarti presso le nostre sedi provinciali e territoriali.

Dobbiamo però segnalare la grave situazione che i tagli operati dal Governo hanno creato e creeranno nella scuola, in particolare, al personale precario.

La mobilitazione degli ultimi anni ha permesso di raggiungere alcuni parziali risultati, ma il governo persevera nel suo inaccettabile piano di **smantellamento** della scuola pubblica.

Noi della FLC CGIL siamo in campo, al fianco dei lavoratori precari, per opporci a questa manovra e continueremo a tenere viva la mobilitazione a partire dall'inizio del prossimo anno scolastico.

Il successo si può raggiungere con il contributo e la partecipazione di tutti. Naturalmente contiamo anche su di te.

Il nostro obiettivo è ambizioso e riguarda tutti: **salvaguardare il lavoro e la qualità della scuola e garantirne il miglioramento.**

In attesa di incontrarci, ti salutiamo cordialmente.

22 agosto 2011

**La Segreteria regionale FLC Campania
Le Segreterie provinciali FLC Avellino, Benevento, Caserta, Napoli, Salerno**

"MAI PIÙ PRECARI"

La necessità di maggiore qualità dei settori dell'istruzione e della formazione richiede **una decisa inversione di tendenza sulle politiche della formazione**, partendo dalla **stabilizzazione** di tutto il personale a tempo determinato in tutti i settori della conoscenza (scuola, università, enti di ricerca). La **politica** del Governo pone **particolare cura** ai comparti della **conoscenza**, ma in senso opposto a quanto necessario. La scuola, soprattutto, ne **esce devastata**:

TAGLIO DI PIÙ DI CENTOTRENTAMILA POSTI DI DOCENTE E A.T.A. IN TRE ANNI

**La Campania è la regione maggiormente colpita
con la cancellazione di 12.000 docenti e 6.000 ATA.**

**C'è un generale peggioramento delle condizioni di lavoro
di tutto il personale scolastico che subisce trasferimenti forzati,
aumento delle ore di lavoro, classi con numero di alunni superiore a quanto
previsto dalle leggi, aumento di lavoro per riduzione di personale, migliaia di licenziamenti.**

Viene sbattuta la porta in faccia a decine di migliaia di giovani inclusi nelle graduatorie, molti dei quali da anni in attesa di una stabile assunzione.

Il governo sta lucidamente perseguendo un **ridimensionamento** della scuola pubblica senza precedenti, che colpisce al cuore la formazione, indebolendo fortemente la funzione principale dell'istruzione pubblica, che è quella di **offrire pari opportunità formative a tutti gli alunni, riducendo le differenze di partenza**: la scuola è privata delle risorse minime per una offerta formativa che sia, allo stesso tempo, **di qualità e di sostegno ai più deboli**. Per le regioni del Mezzogiorno, alle quali vengono sottratte risorse in quantità maggiore, è la **definitiva messa in ginocchio** del sistema dell'istruzione.

E ora la

MANOVRA FINANZIARIA DEL 13 AGOSTO 2011

Un governo impresentabile scarica i costi della crisi e del debito pubblico sui lavoratori, giovani, pensionati e donne. Nessuna prospettiva di crescita, né di risanamento. Torna la tenaglia del governo sui dipendenti pubblici.

Occorre immediatamente reagire contro una manovra finanziaria che colpisce solo i lavoratori e i pensionati, non chiede nulla ai ceti più ricchi, cancella anni di conquiste di civiltà nel lavoro.

Necessita una mobilitazione generale dei lavoratori.

LE REGOLE PER LE SUPPLENZE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

DOCENTI

Il **Regolamento per le supplenze dei docenti** (DM 13 giugno 2007, n. 131) ha introdotto sostanziali novità sulle procedure di convocazione e assunzione del personale a tempo determinato. In queste pagine proviamo a fare una sintesi delle questioni principali, anche alla luce della nota del MIUR, prot. AOODGPER 6635 del 10.08.2011 con oggetto: "Anno scolastico 2011/2012 – Istruzioni e

indicazioni operative in materia di supplenze al personale docente, educativo ed A.T.A.”.

Non pretendiamo di essere esaustivi in questa sede, anche perché la materia che regola le supplenze è piuttosto complessa; ti consigliamo, perciò, per questioni che non ti fossero chiare, di rivolgerti alle sedi territoriali della FLC CGIL.

Graduatorie e modalità di convocazione

Per il conferimento delle **supplenze annuali** (scadenza al 31/08) e delle **supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche** (scadenza al 30/06) si utilizzano le **graduatorie ad esaurimento** provinciali. L'individuazione degli aventi diritto è effettuata dagli **Uffici scolastici territoriali** (ex USP) fino al 31 agosto e dalle **scuole di riferimento**, dette anche "scuole polo", dal 1° settembre [L. 24.11.09, n. 67, art. 1, c. 4 bis].

Le date e le disponibilità per il conferimento di tali supplenze vengono pubblicate all'albo e sul sito web di ciascun Ufficio scolastico territoriale e, a volte, ne viene data comunicazione anche tramite la stampa locale.

Hanno titolo a conseguire la supplenza gli aspiranti, utilmente collocati in graduatoria, presenti alla convocazione, personalmente o tramite persona munita di specifica delega o che abbiano fatto pervenire, nei tempi previsti, delega preventiva di accettazione al dirigente responsabile delle operazioni in questione. *Le deleghe compilate dagli aspiranti, sia se rivolte a specifica persona che al dirigente responsabile delle operazioni, devono intendersi ugualmente valide sia nella fase di competenza degli Uffici territoriali degli U.S.R. che nella successiva fase di competenza dei dirigenti scolastici delle scuole di riferimento [nota MIUR prot. AOODGPER 6635 del 10.08.2011].*

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

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

Coloro che hanno rinunciato a una proposta di assunzione, non hanno più titolo a ricevere ulteriori proposte di supplenze per disponibilità sopraggiunte nella medesima graduatoria.

Possibilità di lasciare una supplenza per un'altra

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

- è possibile la **rinuncia** ad una proposta di assunzione per **supplenza temporanea sino al termine delle attività didattiche** (30/06) già accettata, per accettarne una successiva di **supplenza annuale** (31/8) per il medesimo o diverso insegnamento [Regolamento, art.3, c.5].
- è possibile **lasciare** una supplenza su **sostegno** per una su **posto comune**, salvo per coloro che sono vincolati al sostegno avendo conseguito l'abilitazione/specializzazione con il DM 21/05. Per questi docenti, che appartengono alle categorie vincolate alla nomina su posto di sostegno di cui agli artt. 1 e 3 del D.M. n. 21/05, la rinuncia a proposta di assunzione su posto di sostegno consente l'accettazione di altre proposte di contratto esclusivamente per insegnamenti non collegati alle abilitazioni conseguite ex D.M. n. 21/2005 [nota del MIUR, prot. AOODGPER 6635 del 10.08.2011].

Non è stata riconosciuta nella circolare sulle supplenze 2011 la possibilità di lasciare, nel periodo di attribuzione delle supplenze e prima della stipula del contratto, uno spezzone preso in assenza di posti interi per un posto intero, richiesta dalla FLC.

Completamento di orario e cumulabilità di diversi rapporti di lavoro

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

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

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

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

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

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

L'abbandono del servizio comporta la **perdita del diritto di conseguire supplenze**, sulla base sia delle graduatorie ad esaurimento che di quelle di circolo e di istituto, per **tutte le graduatorie di insegnamento** nello stesso anno scolastico

Tali sanzioni non si applicano o vengono revocate ove i comportamenti sanzionabili siano dovuti a giustificati motivi suffragati da obiettiva documentazione da far pervenire alla scuola.

Ulteriori indicazioni

1. In occasione delle procedure di "individuazione dell'avente diritto", il personale supplente può chiedere la stipula di un **rapporto di lavoro part-time** (art. 25, c. 6, e art. 39 del CCNL 2006/2009), scegliendo uno **spezzone orario** o il **frazionamento di un posto intero**.
2. La **priorità nella scelta della sede** (L.104/92 art. 21 e 33) si attiva solo per i posti ai quali si ha diritto (come durata e quantità di ore): ad esempio, se si è in posizione utile per un posto al 30/6 non si può scegliere prioritariamente tra quelli al 31/8. In caso di **handicap personale** (art. 21 o art. 33, comma 6) la priorità della scelta si applica nei confronti di qualsiasi sede scolastica. L'**assistenza al familiare** (art. 33, comma 5 e 7), invece, 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 viciniore**, 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.

3. Si conferma la **priorità di nomina** (quindi l'obbligo) su posto di sostegno per coloro che hanno conseguito la specializzazione con i corsi DM 21/05 e per coloro che, in possesso della specializzazione, hanno conseguito l'abilitazione con i medesimi corsi. Tuttavia resta salva la possibilità di optare, anche successivamente, per un posto comune con termine al 31 agosto in luogo di posto di sostegno retribuito fino al 30 giugno.
4. Supplenze su **sostegno** da graduatorie d'istituto: una volta esauriti gli elenchi provinciali, le nomine su sostegno saranno effettuate dalle graduatorie d'istituto, ricorrendo, in mancanza di aspiranti, a quelli delle altre scuole della provincia secondo l'ordine di consultazione degli elenchi delle "scuole viciniori" e, in subordine, attingendo alle normali graduatorie degli aspiranti privi di titolo di specializzazione.

Conferimento di ore di insegnamento pari o inferiori a 6 ore settimanali

Il MIUR ha stabilito che la copertura delle ore di insegnamento, pari o inferiori a 6 ore settimanali, che non concorrono a costituire cattedre o posti orario nelle scuole secondarie, è di competenza dell'**istituzione scolastica** che vi provvede secondo le disposizioni di cui al comma 4 dell'art. 22 della Legge Finanziaria 28 dicembre 2001, n. 448, attribuendole, col loro consenso, ai docenti in servizio nella scuola medesima, forniti di specifica abilitazione per l'insegnamento di cui trattasi, prioritariamente al personale con contratto a tempo determinato avente titolo al completamento di orario e, successivamente al personale con contratto ad orario completo - prima al personale con contratto a tempo indeterminato, poi al personale con contratto a tempo determinato - **fino al limite di 24 ore settimanali** di orario di insegnamento. Solo in subordine a tali attribuzioni, nei casi in cui rimangano ore che non sia stato possibile assegnare al personale in servizio nella scuola, i dirigenti scolastici provvederanno all'assunzione di **nuovi supplenti utilizzando le graduatorie di istituto** [nota del MIUR, prot. AOODGPER 6635 del 10.08.2011].

PERSONALE ATA

La normativa di riferimento è il **Regolamento per le supplenze del personale ATA** (D.M. 13 dicembre 2000, n. 430). Per le supplenze del Personale ATA valgono le stesse regole previste per i docenti per quanto riguarda: possibilità di utilizzare la **delega, completamento** di orario, **priorità nella scelta della sede** [vedi nota del MIUR, prot. AOODGPER 6635 del 10.08.2011], diritto **al part-time** [art. 44 c. 8 e 58 del CCNL 2006/2009], ecc.

Anche per quest'anno si conferma [nota del MIUR, prot. AOODGPER 6635 del 10.08.2011] la **non applicabilità** delle **sanzioni** previste dall'art. 7 del Regolamento sulle supplenze ATA, in caso di **rinuncia** ad una proposta di assunzione o di **mancata presa di servizio**.

Il Regolamento che le prevede risale al 2000; la FLC da tempo ne chiede la revisione ritenendolo inadeguato.

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.

Esaurimento graduatorie/elenchi provinciali: nella circolare del Miur, ancora una volta, si afferma che, nel caso di esaurimento degli elenchi e graduatorie provinciali, i dirigenti scolastici stipulano per i posti liberi contratti di lavoro **fino al 30 giugno**, senza fare distinzione fra i posti liberi in organico di fatto o di diritto (questi ultimi vacanti e disponibili fino al 31/8) [nota MIUR, prot. AOODGPER 6635 del 10.08.11].

La FLC CGIL non condivide questa impostazione, in quanto in contrasto con quanto previsto dalla Legge 124/99 e ritenuta illegittima da numerose sentenze della magistratura. Presso le nostre sedi è possibile ottenere la consulenza per la presentazione di ricorsi rispetto alla durata di tali contratti.



FLC CGIL
CAMPANIA

federazione lavoratori
della conoscenza

GRADUATORIE PRIORITARIE

Coloro, docenti o ATA, che per il 2011/2012 non ottengono un incarico per posto intero e l'avevano ottenuto nel 2008/2009 o 2009/2010 o 2010/2011 potranno presentare la domanda per le **graduatorie prioritarie** per la copertura delle supplenze temporanee; al momento non sono ancora noti tempi e modalità per presentazione delle istanze.

Sono esclusi da tale procedura coloro che abbiano rinunciato ad una proposta di contratto ad orario intero (annuale o fino al termine delle attività didattiche), con individuazione da graduatorie ad esaurimento provinciali o dalle relative graduatorie di circolo o di istituto.

Per la consulenza sulle domande per le graduatorie prioritarie è possibile rivolgersi alle sedi territoriali della FLC CGIL.

ADEMPIMENTI DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Il personale supplente (docente e ATA) che ha ricevuto una proposta d'incarico a tempo determinato deve recarsi presso la scuola prescelta per la stipula del contratto entro la data di inizio dello stesso (di solito il 1° settembre).

Poiché tutte le dichiarazioni di "rito" sono state già rese (in autocertificazione) in occasione dell'inclusione nelle graduatorie, l'unico adempimento richiesto è la **certificazione sanitaria di idoneità all'impiego** (non autocertificabile). Tale certificazione deve essere prodotta una sola volta nel periodo di vigenza delle graduatorie, in occasione dell'attribuzione del primo rapporto di lavoro [Regolamento, art. 9, comma 4] e può anche essere rilasciata dal medico di famiglia, viste le difficoltà poste in alcune regioni dalle ASL [nota del MIUR, prot. AOODGPER 6635 del 10.08.2011].

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 sottoscritto il 29.11.07).

Quasi tutti gli istituti contrattuali validi per il personale a tempo indeterminato (di ruolo) si applicano anche ai supplenti.

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 della FLC-CGIL o direttamente presso la casa editrice (www.edizioniconoscenza.it).

Sullo stesso tema anche: Americo Campanari, *Permessi, assenze e aspettative del personale della scuola*, Edizioni Conoscenza, 2009.

LA FLC-CGIL

È IN CAMPO PER CONTRASTARE LE POLITICHE SCOLASTICHE DEL GOVERNO
CHE STANNO SMANTELLANDO LA SCUOLA PUBBLICA NAZIONALE

FERIE

Artt. 13 e 19 CCNL 2006/2009

- a) Personale **nuovo assunto** 30 giorni lavorativi;
- b) Personale con almeno **tre anni di servizio** 32 giorni lavorativi. Per anno di servizio, in analogia con quanto indicato nel contratto 1999 per definire il secondo anno di incarico annuale, si considerano almeno 180 gg. di servizio a qualsiasi titolo prestatato. La norma vale sia per i docenti che per gli ATA.

Fruizione personale docente

- a) Durante i mesi di luglio e agosto;
- b) 6 giorni durante il resto dell'anno scolastico, purché senza oneri a carico dell'amministrazione.

Fruizione personale ATA

- a) Durante i mesi di luglio e agosto (almeno 15 giorni);
- 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 (le frazioni superiori a 15 gg. sono considerate un mese). In caso di **non fruizione** (supplenze temporanee e supplenze al 30/6) **devono essere pagate** alla fine del contratto (il CCNL Art. 19, c. 2 chiarisce che non è obbligatorio fruire delle ferie durante i periodi di sospensione dell'attività didattica).

FESTIVITÀ

Art. 14 CCNL 2006/2009

Alle ferie si aggiungono **4 giorni di riposo** derivanti dalle **festività soppresse** oltre a quella del **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

- **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** all'anno per **lutto** per: coniuge, convivente o componente la famiglia anagrafica e affine di 1° grado
- **15 giorni retribuiti** per **matrimonio** (nei limiti della nomina)
- **3 giorni retribuiti** al mese (anche consecutivi) per assistenza a parenti o affini (fino al III grado) con handicap in situazione di gravità (Art. 33 **L. 104/92**). Non riducono ferie e tredicesima. I docenti devono utilizzarli possibilmente in giorni diversi.

I periodi di assenza senza assegni interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

PERMESSI PER FORMAZIONE

Art. 64 CCNL 2006/2009

I **docenti** hanno diritto a 5 gg. 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

Al personale a tempo determinato (T.D.) possono essere concessi **permessi brevi** fino alla metà dell'orario di servizio giornaliero (per i docenti massimo 2 ore), che dovranno essere recuperati, su richiesta della scuola, entro i due mesi successivi (o 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 L. 53/2000 e DM 21/7/2000 n. 278

Tre 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 L. 338/2000 - Art. 42 TU 151/2001 e successive modificazioni).

**PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO
(150 ORE) Art. 3 DPR 395/98 – CM 120/2000
Art. 146 c.1, lett. a) p.1 CCNL 2006/2009**

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 annue individuali**. 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).

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.

**ASSENZE PER MALATTIA
Art. 17 e 19 CCNL 2006/2009**

Con **supplenza dell'Ufficio scolastico territoriale o equiparata** si ha diritto, per **assenza per malattia**, a 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 mesi senza retribuzione ma con conservazione del posto.

*I periodi di assenze per malattia **parzialmente retribuite** non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio e sono validi a tutti gli effetti.*

Con **supplenza temporanea da parte del dirigente scolastico** si ha diritto, per assenza per malattia, a 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 ricoveri o posti ricoveri (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 del 26/3/2001 e Dlgs 23/4/2003
artt. 12 e 19 CCNL 2006/2009**

Astensione obbligatoria

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

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

Astensione anticipata (interdizione)

Su richiesta della lavoratrice madre all'Ispettorato provinciale del lavoro e previo accertamento medico, può essere disposta l'interdizione anticipata dal lavoro per un determinato periodo o fino all'astensione obbligatoria, per **gravi complicanze** della gravidanza o quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli della salute della donna o del bambino (Art. 17 c.2 e 3 Dlgs 151/2001). Tale periodo è assimilato a tutti gli effetti all'astensione obbligatoria.

Congedo parentale nei primi 8 anni di vita del bambino

Il congedo parentale (*ex astensione facoltativa*) è un diritto riconosciuto ad entrambi i genitori i quali ne possono fruire anche contemporaneamente. Essi hanno a disposizione complessivamente 10 mesi, per un massimo di 6 mesi ciascuno. La legge inoltre incentiva i padri a seguire i loro figli, offrendo loro un **bonus**: se il padre prende un congedo

facoltativo per almeno 3 mesi continuativi, il suo limite personale passa da 6 a 7 mesi.

L'astensione spetta al genitore richiedente anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto.

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

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

Retribuzione prevista nei casi di astensione facoltativa:

- i primi 30 giorni calcolati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti al 100%. Il rimanente periodo (5 mesi), fino a 6 mesi complessivi e fino a 3 anni di età del bambino al 30%. Il periodo eventualmente fruito oltre il 3° anno ed entro l'8°, non dà diritto ad alcuna retribuzione. Fanno eccezione i redditi più bassi (il limite del reddito individuale deve essere inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione). In questo caso è mantenuto il trattamento al 30% anche oltre il 3° anno di età.
- oltre i 30 giorni retribuiti per intero, i periodi di astensione riducono, in proporzione, le ferie e la tredicesima.

Questi permessi sono fruibili anche frazionatamente e i giorni compresi tra un periodo ed il successivo non si computano a condizione che tra un periodo e l'altro ci sia effettiva ripresa del servizio. In caso contrario si computano anche i giorni festivi e non lavorativi compresi tra le due frazioni (Art. 12 c. 6 Ccnl 2006/2009).

Chi intende godere di questo diritto ha l'obbligo di farne richiesta con un **preavviso di 15 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 la madre non lavori affatto o sia casalinga (circ. Inpdap n. 24 del 29/5/2000 punto 6.1.2). Le **riduzioni di orario** sono di 2 ore al giorno se l'orario di lavoro è di 6 ore e oltre; di 1 ora al giorno se il tempo di lavoro quotidiano è inferiore a 6 ore. In caso di **parti plurimi** la riduzione di orario è raddoppiata e c'è la possibilità che le ore aggiuntive siano attribuite al padre in modo autonomo dalla madre.

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

ASPETTATIVA PER MOTIVI FAMILIARI O PERSONALI E DI STUDIO Art. 18 e 19 CCNL 2006/2009

L'aspettativa per motivi di famiglia, prevista dagli articoli. 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 D.lgs 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 del CCNL 2006/2009 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

È un sostegno economico ed un diritto per tutti i lavoratori per i periodi di non occupazione

Indennità di disoccupazione con requisiti ordinari

Termini di presentazione della domanda

La domanda va presentata alla sede INPS della propria città, anche tramite la sede circoscrizionale per l'impiego, **entro il 68° giorno dal licenziamento**. NB: è bene però presentarla subito, poiché l'indennità decorre:

- dall'8° giorno dal licenziamento, se la domanda è stata presentata entro i primi 7 giorni
- dal 5° giorno successivo alla presentazione della domanda negli altri casi

Requisiti per la disoccupazione ordinaria:

almeno una settimana di contributi versati o dovuti che risalgono a 2 anni prima della data della cessazione dal lavoro. Almeno un anno di contribuzione (52 contributi settimanali o 12 mensili, ovvero un corrispondente periodo di attività soggetta all'obbligo dell'assicurazione per la disoccupazione) nei 24

mesi precedenti la data di cessazione dal lavoro.

L'indennità di disoccupazione viene corrisposta ogni mese con assegno ed è concessa per un periodo massimo di 8 mesi (12 mesi per chi ha compiuto 50 anni). Essa è corrisposta nella misura del 60% per i primi 6 mesi, del 50% per i successivi due mesi e al 40% per gli ulteriori mesi della retribuzione percepita nei tre mesi precedenti la cessazione dal lavoro. Il diritto a ricevere l'indennità decade se si è destinatari di un nuovo contratto o si diventa titolari di un trattamento pensionistico diretto (pensione di vecchiaia, di anzianità, pensione di inabilità, pensione di invalidità). Esistono specifiche modalità per coloro che sono inclusi nelle graduatorie prioritarie e/o partecipano ai progetti regionali.

**LA FLC-CGIL
È IN CAMPO PER CONTRASTARE
LE POLITICHE SCOLASTICHE
DEL GOVERNO CHE STANNO
SMANTELLANDO LA SCUOLA
PUBBLICA NAZIONALE**

Indennità di disoccupazione con requisiti ridotti

Termini di presentazione della domanda

La domanda va presentata alla sede INPS della propria città tra il 1 gennaio e il 31 marzo di ogni anno. I termini sono prescrittivi.

Sono considerati requisiti ridotti:

avere svolto almeno 78 giornate effettive di lavoro nell'anno precedente a quello in cui si presenta la domanda e avere almeno un contributo settimanale entro la fine del biennio precedente.

L'indennità viene corrisposta con erogazione di un unico assegno.

L'importo dell'assegno è pari al 35% per i primi 120 giorni e al 40% per i successivi giorni fino a un massimo di 180 giorni della retribuzione media percepita giornalmente nel precedente anno, moltiplicata per i giorni lavorati nell'anno solare di riferimento, fino ad un massimo di 156 giorni. L'assegno viene recapitato presso il domicilio del lavoratore.

Per la consulenza è possibile rivolgersi a tutte le sedi della FLC-CGIL e delle 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.

La RSU è eletta in ogni scuola dal personale docente ed ATA a tempo indeterminato e a tempo determinato (annuale e fino al termine delle attività didattiche). *Come FLC CGIL siamo impegnati affinché le elezioni previste per marzo 2012 si svolgano regolarmente, malgrado i tentativi di rinvio del Ministro Brunetta.* È dal dicembre 2009 che viene vietato il rinnovo delle RSU.

Cerca la bacheca sindacale nella tua scuola e prendi contatto con la sede sindacale della zona per conoscere chi sono i Rappresentanti sindacali della tua scuola

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE



A partire dalla riforma del sistema pensionistico del 1995, i lavoratori possono affiancare alla pensione "tradizionale" una eventuale **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 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, può essere utile 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 (ritirabile a scuola o presso le sedi sindacali), che deve essere consegnato alla scuola nella quale si presta servizio.

LA FLC-CGIL



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

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

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

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

DAI FORZA AL LAVORO ISCRIVITI ALLA FLC CGIL

- Gli iscritti alla FLC CGIL hanno diritto a 4 **assicurazioni gratuite** (responsabilità civile professionale ed extra-professionale, assistenza legale, ricovero ospedaliero per infortunio)
- La FLC CGIL offre ai propri iscritti, in convenzione con l'associazione Proteo Fare Sapere (riconosciuta dal MIUR), iniziative di **formazione e aggiornamento professionale** e in convenzione con vari editori **sconti su libri e riviste**.
- La CGIL attraverso il suo sistema servizi offre a tutti gli iscritti **tutela e assistenza** in ambito previdenziale, fiscale e legale e numerose convenzioni per **attività culturali e commerciali**.

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



FLC CGIL
CAMPANIA
federazione lavoratori
della conoscenza

Federazione Lavoratori della Conoscenza CGIL

sede nazionale - via Leopoldo Serra, 31 - 00153 Roma - tel. 06 83966800 fax 06 5883440

e-mail: organizzazione@flcgil.it web: www.flcgil.it social network: facebook, twitter, blogger, youtube

sede regionale - via Torino, 16 - 80142 Napoli - tel. 081 3456331 fax 081 281643

e-mail: campania@flcgil.it web: www.flccampania.it social network: facebook



*La Cgil: il sindacato di chi lavora, di chi ha perso il lavoro, di chi lo cerca,
di chi lo vuole difendere. Il sindacato confederale dell'emancipazione*

Dove Siamo

	Sede	Indirizzo	Tel. e Fax		Giorni	Orari
AVELLINO avellino@flcgil.it www.scuolaprima.it	AVELLINO - sede provinciale	VIA PADRE PAOLO MANNA, 25/31	0825 32242 - 26192	0825 780263	Mar mer gio	9.30-13.30 15.30-19.30
	BAIANO	PIAZZA NAPOLITANO F.	081 8244484		Lun Gio	10.00-12.00 19.30-20.30
	CALITRI	PRESSO S.P.I.-CGIL			Gio	16.00-19.00
	CERVINARA	VIA RETTIFILIO	0824 836495		Mer	10.00-13.00 16.00-19.00
	GROTTAMINARDA	VIA ALDO MORO, 19	0825 426160		Lun Mar mer gio ven	10.00-11.30 17.00-19.00
	LIONI	PRESSO CENTRO SOCIALE	0827 42592		Mer	16.00-19.00
	SANT'ANGELO DEI LOMBARDI	PIAZZA F. DE SANCTIS	0827 24231		Gio	16.00-19.00
BENEVENTO benevento@flcgil.it www.flcbenevento.it	BENEVENTO - sede provinciale	VIA L. BIANCHI, 9	0824 29226	fax 0824 302216	Lun mer ven Mer str. mus.	16.30-20.00 9.30-11.30
	AIROLA	CORSO MONTELLA, 19	0823 715328		Mer ven	16.00-19.00
	MONTESARCHIO	VIA S. ROCCO, 19	0824 835762		1°-3° Martedì	17.00-19.00
	S. AGATA DE' GOTI	PIAZZA DUOMO	0823 718153		1°-3° Martedì	17.00-19.00
	S.BARTOLOMEO IN GALDO	VIA 4 NOVEMBRE, 4	0824 967284		per appuntamento	
	S. GIORGIO DEL SANNIO	VIA A. DE GASPERI, 60	0824 1816719		Venerdì	18.30-20.00
	TELESE TERME	VIA MANZONI, 28	0824 976140		Mer	16.00-19.00
CASERTA caserta@flcgil.it www.flccaserta.it	CASERTA - sede provinciale	VIA VERDI, 7/21	0823 1870356	fax 0823 321022	Lun mer ven	16.00-19.00
	CASERTA - contenzioso - ass RSU	VIA VERDI, 7/21	0823 1870356	fax 0823 321022	Martedì (appunt.)	16.00-17.00
	AVERSA	S.S.7 BIS (VIA VARIANTE - V.LE KENNEDY), PAL. VASSALLO	tel/fax 081 8905481		Mar ven	16.00-19.00
	CALVI RISORTA	VIA E. ROSSI (SEDE S.P.I. CGIL)				
	CAPUA	VIA SEGGIO DEI CAVALIERI	tel/fax 0823 963438		Mer	16.00-19.00
	MONDRAGONE	CORSO UMBERTO I, 55-57	0823 979083		Mer ven	17.00-19.00
	PIEDIMONTE MATESE	VIA MONTE MUTO, PAL. INPS	0823 784108		Gio	18.00-19.30
	S. CIPRIANO D'AVERSA	VIA ROMA, 104	081 8921490		Mer	16.00-18.00
	S. MARIA C. V.	VIA F. LUGNANO (PRESSO POSTE CENTRALI)	tel/fax 0823 848963		Gio	16.00-19.00
	SESSA A.	VYA GARIBALDI, 2	0823 936444		Mer	16.30-18.30
TEANO	VIA MELOGRANATO, 1	0823 657071			16.30-18.30	
VAIRANO	VIA NAPOLI, 4	0823 988845	0823 988356	Gio	16.30-18.30	
NAPOLI napoli@flcgil.it	NAPOLI - sede provinciale	VIA TORINO, 16	081 3456289 - 290	fax 081 5545323	Lun mar mer gio	15.30-18.00
	NAPOLI - FUORIGROTTA	VIA ANDREA DORIA, 22	081 7626605	081 5939894	Lun	16.30-19.00
	NAPOLI - VOMERO	VIA DE MURA, 10	081 5788800		Lun	15.30-18.30
	ACERRA	VIA SAMMARCO, 5	081 5205834		Ven	17.00-19.00
	AFRAGOLA	VIA PUCCINI, 5	081 8691816		Mar	17.00-19.00
	CASORIA	VIA CAVOUR, 9	081 7580507		Gio	17.00-19.00
	CASTELLAMMARE	VIALE EUROPA, 160	081 8718988	fax 081 8713459	Lun ven	16.30-19.30
	FRATTAMAGGIORE	VIA VENEZIA, 16	081 8355121		Lun	17.00-19.00
	GIUGLIANO	VIA ROMA, 32	081 8952643		Mar gio	15.30-17.30
	ISCHIA	VIA A. DE LUCA, 145	081 984360	fax 081 984260	per appuntamento	
	MARIGLIANO	CORSO UMBERTO 1° 462	081 8416363		Ven	17.00-19.00
	NOLA	VIA FORO BOARIO, 34	081 19730578		Lun mar ven	16.30-19.00
	OTTAVIANO	VIA ROMA, 55	081 5288792		Mar ven	17.00-19.00
	POMIGLIANO D'A.	C.SO V. EMANUELE, 53	081 8032338	fax 081 8847714	Mar gio	17.00-19.00
	PONTICELLI	VIA CUPA S. PIETRO, P.CO CANTANO, 10	081 5964578	081 5771537	Gio	16.30-19.00
	POZZUOLI	C.SO DELLA REPUBBLICA, 21	081 5269821		Lun ven	16.30-19.00
	S.ANASTASIA	PIAZZA CATTANEO, 3	081 5301490		Lun	17.00-19.00
SORRENTO	VIA DEGLI ARANCI, 35	081 8771628	fax 081 8773667	Mar ven	16.00-20.00	
TORRE ANNUNZIATA	C. V. EMANUELE, 397	081 5363762		Mar gio	16.00-19.00	
TORRE DEL GRECO	VIA MARTIRI D'AFRICA, 50	081 8828903		Lun gio	17.00-19.00	
SALERNO salerno@flcgil.it www.flcgsalerno.it/index.htm	SALERNO - sede provinciale	VIA DIAZ, 18	089 233131		Da lun a ven	16.30-20.00
	AGROPOLI	VIA C. ROSSI, 13	0974 821633		Lun gio	16.30-20.00
	BATTIPAGLIA	VIA ROSA JEMMA, 10	0828 305157		Ven	16.30-20.00
	MERCATO SAN SEVERINO	SOTTOPORTICO OREFICI, 31	089 821007		Lun mer	16.30-20.00
	NOCERA INFERIORE	VIA GARIBALDI, 23	081 925200		Lun gio	16.30-20.00
	SALA CONSILINA	VIA MEZZACAPO, 160	0975 231334			16.30-19.00
	SARNO	VIA O. TORTORA, 74	081 967197		Mar	
	SCAFATI	VIA GIOVANNI XXIII, 72	081 8503962		Ven	16.30-20.00
	VALLO DELLA LUCANIA	VIA G. MAIESE	0974 72855		Mar	16.30-20.00

Elenco non completo. Per conoscere le altre sedi e i giorni ed orari per la consulenza non indicati, contattare le sedi provinciali.