

Docenti precari: circa 10.000 estratti in fase b. La FLC CGIL chiede la trasparenza delle operazioni

Un piano di assunzioni che si è trasformato in una lotteria anche a causa della mancata unificazione delle fasi b) e c).

02/09/2015

Alla **mezzanotte del 2 settembre** i **precari** che avevano fatto la domanda per partecipare al piano straordinario di assunzioni hanno **conosciuto il loro destino** affidato alla fase b) del piano straordinario di assunzioni.

Da una **prima elaborazione**, in attesa dei dati ufficiali, sono state proposte **circa 10.000 nomine**, molte delle quali **in una Regione diversa** da quella di inclusione nelle graduatorie. I docenti nominati potranno **non raggiungere la sede assegnata** se hanno già stipulato un contratto a tempo determinato (annuale o fino al termine delle attività didattiche [30/06]) entro venerdì 11 settembre, termine ultimo per l'accettazione della nomina in ruolo.

La scuola ha sempre conosciuto **esodi e controesodi**, senz'altro poco noti ai più e oggi venuti prepotentemente alla ribalta, perché quella che fino all'anno scorso era una scelta, con la legge 107/15 è diventata di fatto un'imposizione. Ed è tale perché parliamo di persone spesso grandi di età, con molto servizio sulle spalle e con un consolidato familiare che rende difficile l'allontanamento da casa.

Abbiamo chiesto da subito che le fasi B e C si unificassero in modo da garantire l'equità derivata dal posto occupato in graduatoria. Ma hanno prevalso le logiche della legge 107, tese a sottomettere la maggior parte dei precari assunti all'impianto autoritario del suo modello scolastico. Non c'è alcun dubbio che la fase B sia la più penalizzante, soprattutto per le Regioni che hanno ancora molti precari sia nelle graduatorie del concorso che ad esaurimento. E drammaticamente queste regioni appartengono sempre al sud, dove lo studio e l'impegno nella scuola sono stati da sempre l'antidoto alla mancanza di lavoro.

L'iniquità determinata dalla **separazione tra la fase B e C** e che genera rabbia tra i precari costretti a partire, è il fatto che fra due mesi saranno disponibili i posti dell'organico potenziato nelle regioni di provenienza, che verranno assegnati a candidati con punteggi più bassi.

I **posti residui** si trovano **soprattutto al nord**, mentre gli aspiranti provengono in massima parte dal sud. Dove non c'è lavoro non c'è scuola, perché la popolazione emigra e perché gli Enti locali non sono in grado di fare la loro parte, complice anche il patto di stabilità. E così i posti residuano soprattutto al nord, mentre gli aspiranti provengono quasi tutti dal sud.

Le docenti e i docenti della **scuola dell'infanzia** in possesso della specializzazione sul sostegno hanno potuto veder esaudita la loro richiesta di immissione in ruolo fino alla fase B. **Per gli altri la storia per quest'anno finisce qui**, perché non è prevista per loro una fase C. La loro sorte è legata alla delega sullo 0-6 che la FLC CGIL ha più volte messo in discussione per la mancanza di chiarezza del progetto.

Molti **posti disponibili per le immissioni in ruolo restano scoperti** per mancanza di aspiranti in tutta Italia. Per esempio, molti abilitati di matematica alla scuola media o docenti di spagnolo o gli specializzati di sostegno, sono collocati unicamente in seconda fascia, magari con più di 36 mesi di servizio, ma la legge 107/15 non li ha presi minimamente in considerazione.

La FLC CGIL, come più volte dichiarato, ritiene che il piano di assunzioni avrebbe dovuto essere straordinario rispetto al numero di precari che a vario titolo in questi anni hanno maturato il **diritto alla stabilizzazione**, agendo sul ripristino dei tempi di apprendimento e degli ordinamenti cassati dalla Riforma Gelmini. Forse così si sarebbe potuto parlato di vera Buona Scuola.

Abbiamo anche chiesto che le **operazioni della fase B siano rese pubbliche** (graduatoria generale e nomine effettuate) per un diritto alla trasparenza da parte di chi alla domanda di assunzione ha affidato il suo futuro lavorativo e personale.

Docenti precari. Le proposte di assunzione in fase b) su istanze online dalle ore 00,01 del 2 settembre 2015

L'avviso in Gazzetta Ufficiale. E' possibile accettare o rifiutare la nomina entro le ore 24 di venerdì 11 settembre.

31/08/2015

Con un [avviso](#) in Gazzetta Ufficiale IV serie speciale concorsi del 28 agosto, il Ministero dell'istruzione ha comunicato che le **proposte di assunzione** a tempo indeterminato relative alla fase b) del piano straordinario, saranno disponibili su [istanze online](#) a partire **dalle ore 00,01 del 2 settembre 2015**.

E' possibile **accettare** la nomina, attraverso le funzioni messe a disposizione su istanze online, **entro le ore 24 di venerdì 11 settembre**. La mancata risposta equivale alla rinuncia.

Chi **non accetta la nomina** in questa fase non potrà ricevere più proposte nella fase successiva (fase c, sull'organico potenziato) e sarà **definitivamente cancellato dalle graduatorie** (del concorso e/o ad esaurimento) nelle quali è attualmente incluso.

Una volta accettata la nomina, che avrà **decorrenza giuridica 1/9/2015**, occorrerà verificare, presso l'ufficio scolastico della provincia assegnata, il calendario per le operazioni di **sceita della sede provvisoria di servizio** per il 2015/2016: l'indicazione del Ministero è che queste operazioni si effettuino tra il 12 e il 15 settembre.

Ricordiamo che è previsto il **rinvio del raggiungimento della sede** per chi abbia in corso una supplenza annuale o al 30/06. Il Miur con la [nota 1515/15](#) e la [nota 15480/15](#), anche su nostra sollecitazione, ha dato indicazione agli uffici di procedere al **conferimento delle supplenze dei docenti entro martedì 8 settembre**, quindi prima della scadenza per l'accettazione delle proposte di assunzione a tempo indeterminato della fase b).

Per saperne di più sulle [disponibilità](#) per la **fase b)** e sul [funzionamento delle fasi b\) e c\)](#).

Esoneri e semi esoneri docenti vicari. Confermate le "vecchie" regole in attesa dell'organico potenziato

Sui vicari il Miur fa dietro front. Una nota ministeriale consentirà alle scuole di ottenere l'esonero o il semi esonero dei docenti vicari. Soddisfazione della FLC che aveva chiesto il superamento di questo taglio.

Apprendiamo dagli uffici del Miur che è in dirittura d'arrivo una nota ministeriale per consentire alle scuole di ottenere, in base alla loro complessità, l'esonero e o il semi esonero per i docenti vicari. Fino a quando non entrerà in vigore il cosiddetto organico potenziato varranno le stesse regole previste dal T.U. 297/94, prima della loro abrogazione voluta dalla legge di stabilità 2015.

Anche se si tratta di una soluzione transitoria valutiamo positivamente questo dietro front del Miur. Infatti la FLC, in più occasioni e da ultimo durante l'incontro del 26 agosto scorso con il Capo Dipartimento, aveva denunciato la disfunzionalità di questo taglio di risorse ai fini del regolare avvio dell'anno scolastico.

Dall'ANP un attacco pretestuoso e infondato

FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola, SNALS Confsal e GILDA Unams replicano alle osservazioni dell'Associazione nazionale dirigenti su "Le linee di comportamento dei sindacati scuola per la valorizzazione professionale dei docenti".

01/09/2015

Non è proprio accettabile il contenuto del documento con cui l'ANP ci accusa di voler fomentare, con le [nostre indicazioni](#) sull'applicazione della [legge 107/15](#), "inutili tensioni". Ma quale sabotaggio della legge, ma quale disobbedienza! Legga con più attenzione e meno pregiudizi quanto abbiamo scritto, l'ANP: si accorgerà che il nostro invito è a far valere la disciplina legislativa e contrattuale esistente nei punti che restano pienamente in vigore, non essendo stati abrogati dalla [legge 107/15](#). Anche quelli, se pure non piacciono a qualcuno, vanno attuati e applicati. Né si può tollerare che si consideri eversiva l'espressione di opinioni e pareri di un organo collegiale.

Non accettiamo da nessuno, men che meno dall'ANP, lezioni di educazione civica. Addirittura vergognoso diffondere ingiustificati allarmismi sui disagi che potrebbero scaturire da paventate agitazioni sindacali: se c'è una dote che non fa difetto ai lavoratori della scuola e a chi li rappresenta è il senso di responsabilità. Diversamente non avrebbe potuto reggere, in questi anni, un sistema tartassato oltre ogni limite di decenza e di sopportazione. Per questo il personale della scuola merita rispetto e gratitudine, non certo attacchi infondati e gratuiti come quello dell'ANP.

Per quanto ci riguarda, abbiamo sempre rifiutato di considerare la dirigenza scolastica una controparte dei docenti e del personale ATA: in questo senso anche le nostre "linee di possibile comportamento" sottolineano l'importanza di una corretta e positiva relazione tra tutte le componenti della comunità scolastica, dentro la quale – e non contro la quale – si afferma e si consolida anche l'indispensabile profilo di una leadership autorevole. Anni luce dalla filosofia che traspare nella nota ANP, questa sì foriera di inutili e pericolose tensioni, che non aiutano certo a rasserenare gli animi, né la scuola a funzionare meglio.

FLC CGIL
Domenico Pantaleo

CISL Scuola
Francesco Scrima

UIL Scuola
Giuseppe Turi

SNALS Confsal
Marco Paolo Nigi

GILDA Unams
Rino Di Meglio

Continuità didattica: criteri di assegnazione alle classi, ai plessi e alle sedi staccate e poteri del dirigente scolastico

di Katjuscia Pitino

La continuità didattica: scopo e norme

Alla luce della vigente normativa il tema della continuità didattica poggia su alcuni presupposti orientati prioritariamente verso la garanzia del processo di educazione, formazione e istruzione degli alunni, cui il legislatore intende assicurare anzitutto il diritto all'istruzione.

Nell'antesigiano D.P.R. 275 del 1999, Regolamento sull'autonomia delle istituzioni scolastiche, l'alunno è identificato come 'persona umana' — recependo così il decreto un sentore costituzionale — a cui la scuola, attraverso i dispositivi dell'autonomia didattica e organizzativa (rispettivamente artt. 4 e 5 del D.P.R. già citato) è tenuta a concretizzare “*percorsi formativi funzionali alla realizzazione del diritto ad apprendere e alla crescita educativa di tutti gli alunni*”, valorizzare le diversità, promuovere le potenzialità di ciascuno e adottare tutte le iniziative utili al raggiungimento del successo formativo. In questo modo il principio della continuità didattica viene a costituirsi come elemento concorrente ai fini che il legislatore ha posto di raggiungere. La flessibilità è un altro mezzo per il conseguimento degli obiettivi e speculare allo scopo può diventare anche l'impiego dei docenti in funzione delle eventuali differenziazioni nelle scelte metodologiche ed organizzative adottate nel piano dell'offerta formativa. Si vede che da un punto di vista prettamente pedagogico e didattico l'alunno con il suo diritto ad apprendere ha una prerogativa sostanziale sulle scelte gestionali ed organizzative della scuola.

Di recente la legge 107 del 2015 non ha mancato di sottolineare il valore dell'autonomia didattica ed organizzativa che, nelle svariate forme, può consentire alle scuole di raggiungere gli obiettivi formativi.

La continuità didattica diventa una delle tante garanzie a sostegno dell'input dato dal legislatore, ma andando a fondo spuntano degli assunti che dirottano la questione su altri ambiti giuridicamente rilevanti ossia il diritto alla continuità didattica del docente nella classe e la definizione dei criteri di assegnazione alle classi o ai plessi e/o sedi staccate. In merito a queste problematiche che si aggiungono al tema della continuità didattica, spesso generatrici di contenzioso o di conflittualità tra i docenti delle scuole, operano però alcuni elementi dai quali non è possibile prescindere:

- gli atti di gestione del personale che ricadono nelle prerogative del dirigente scolastico;
- i criteri stabiliti dal Consiglio di Istituto
- ed in ultimo quanto pattuito in sede di contrattazione integrativa di istituto.

Si tratta di aspetti che se affrontati nelle sedi opportune possono aiutare a dirimere eventuali conflitti, fermo restando che gli argomenti sopra sollevati dovrebbero trovare una formale condivisione tra le parti chiamate in causa.

Gli atti di gestione sono di competenza del dirigente scolastico e la continuità didattica non è un diritto soggettivo dell'insegnante

Il Decreto legislativo n.150 del 2009, cosiddetto decreto Brunetta, ha stralciato dalla contrattazione le materie che attengono alla gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità (art.5 D. Lgs. n.165 del 2001, novellato dal decreto Brunetta); l'organizzazione degli uffici e la gestione del rapporto di lavoro sono assunti dal dirigente scolastico, fatti salvi la sola informazione ai sindacati. Tale principio metterebbe quindi in capo al dirigente scolastico la decisione relativa alla continuità didattica. Dalle sue scelte di gestione dovrebbe derivare quindi l'assegnazione dei docenti alle classi o ai plessi e/o sedi staccate. Tuttavia ad arginare questo potere discrezionale interviene il testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, il D. Lgs. n.297 del 1994, il comma 4 dell'art.10 esplicitamente stabilisce che il consiglio di circolo o di istituto, tra le

innumerevoli attribuzioni, indica, altresì, i criteri generali relativi alla formazione delle classi, all'assegnazione ad esse dei singoli docenti, all'adattamento dell'orario delle lezioni e delle altre attività scolastiche alle condizioni ambientali e al coordinamento organizzativo dei consigli di intersezione, di interclasse o di classe. Tale ruolo tornerebbe utile per attutire le scelte dirigenziali, ponendo un limite alla cosiddetta discrezionalità ed instradando così la questione della continuità didattica all'interno di un iter formale, condiviso e motivato. Tuttavia, tenendo a mente che il diritto ad apprendere dell'alunno prevale su qualsiasi scelta, è bene anche considerare che l'interesse e la salvaguardia di quest'ultimo vengono prima di ogni cosa. Così un giudice del lavoro di Bologna, nella sentenza n.947 del 2013 ha dato torto ad un docente che lamentava il non rispetto della continuità didattica nella classe, asserendo che tale principio non è un diritto acquisito dal docente, ma bensì, prevalente è l'interesse dell'alunno. Se ne ricava che la scelta del dirigente scolastico, per seguire un percorso corretto, dovrebbe essere sempre supportata dalla motivazione del provvedimento, tenuto conto che l'art.25 del D.Lgs. n.165 del 2001 assegna al dirigente scolastico autonomi poteri di direzione, di coordinamento e di valorizzazione delle risorse umane, sempre ed ancora nel rispetto delle competenze collegiali e che suo compito è quello di assicurare la qualità dei processi formativi e di attuare il diritto all'apprendimento da parte degli alunni.

Criteri di assegnazione dei docenti e contrattazione di istituto

I criteri di assegnazione dei docenti alle classi, stabiliti sulla base delle indicazioni del Consiglio di istituto (art.10 D.Lgs. n.297/1994) e tenuto conto delle proposte del Collegio dei docenti (art.7 D.Lgs.297/1994) saranno esplicitati dal dirigente scolastico alle organizzazioni sindacali in sede di contrattazione integrativa, rientrando nelle materie di cui all'art.6 del CCNL 2007; in questo ambito i criteri saranno oggetto di contrattazione rispettivamente in ordine alla modalità di utilizzazione del personale docente in rapporto al Piano dell'offerta formativa (lett. h) ed anche sull'assegnazione di detto personale ad un plesso o sede staccata (lett. i). I criteri ovviamente sono modulati sulla base del contesto di riferimento e sulla relativa organizzazione didattica ed organizzativa della scuola, tenendo conto dell'offerta formativa che per opportune esigenze didattiche, debitamente motivate, potrebbe anche orientarsi verso una utilizzazione flessibile dei docenti all'interno delle classi, plessi o sezioni.

La Nota prot. n.6900 del 2011

Tuttavia onde salvaguardare il principio della continuità didattica e generare una certa uniformità di comportamento da parte dei dirigenti scolastici, cui spetta il compito di assegnazione del predetto personale ai plessi e alle sedi staccate, è intervenuta la Nota **Miur prot. n.6900 del 01/09/2011** che sull'argomento ha definito i criteri cui attenersi: **il primo verte sul rispetto della continuità educativo-didattica che dovrà essere considerata come obiettivo prioritario**. Gli altri criteri della nota aiutano a regolare l'attività di assegnazione seguendo un percorso trasparente. Resta fermo il fatto che il dirigente scolastico non può ignorare i criteri stabiliti dal Consiglio di istituto se non per dirimere situazioni complesse lesive dei diritti degli alunni anzidetti: incompatibilità del docente nella classe o richiesta dello stesso docente ad essere trasferito.

Le prospettive della legge 107 del 2015

Al momento la questione della continuità didattica resta regolata dalla norme succitate, anche di natura contrattuale e l'atto di assegnazione dei docenti alle classi, plessi e/o sedi staccate dovrebbe trovare un contemperamento condiviso e partecipato tra le diverse parti: organo collegiale, rappresentanza sindacale e controparte rappresentata dal dirigente scolastico. In futuro le regole potrebbero subire variazioni per effetto delle deleghe assegnate con la legge 107 e per i possibili sviluppi dei poteri dirigenziali.

[continua sui prossimi numeri]



intervista a cura di Marcella Boccia (direttivo FLC CGIL Mantova)

Il 17 e 18 settembre si svolgerà a Roma la conferenza di organizzazione della CGIL, il cui tema sarà il cambiamento: “Cambia il lavoro, cambia la CGIL”. Quanto e come è cambiato, negli ultimi anni, il sindacato che conta il maggior numero di iscritti in Italia?

La CGIL è un’organizzazione complessa, un corpo articolato che si trasforma lentamente ed a volte in modo non coordinato e univoco. Il nostro forte radicamento territoriale, infatti, determina che molti piccoli cambiamenti avvengono in relazione alle specificità territoriali con cui ogni Struttura si trova a dover fare i conti. Come ogni organizzazione complessa, inoltre, anche la CGIL sconta a volte un’eccessiva macchinosità nel produrre il proprio cambiamento. Quando noi diciamo: “Cambia il lavoro, cambia la CGIL” vogliamo significare due cose. In primo luogo, vogliamo cambiare non come vorrebbero alcuni, magari rincorrendo mode del momento; bensì pensiamo che il riferimento del nostro cambiamento non possa che essere il lavoro, come cambia, si evolve. Perché è il valore del lavoro e la nostra capacità di rappresentarlo che ci debbono guidare nella scelta del cambiamento. In secondo luogo, segnaliamo anche la consapevolezza che il lavoro si è, in questi anni, trasformato profondamente e più velocemente di quanto siamo stati capaci di fare noi. La Conferenza di Organizzazione è

dunque per noi l’occasione per rimetterci in pari, per produrre quel colpo di reni necessario per non restare indietro. Abbiamo quindi bisogno di un cambiamento profondo, che si caratterizzi per scelte di fondo a carattere generale, ma anche assumendo quel necessario quid di flessibilità che ci è imposto dal fatto che siamo un’organizzazione complessa che non si cambia se si rincorre l’illusione di imporre un modello organizzativo unico ed eccessivamente rigido.

Contrattazione inclusiva e sociale è, da sempre, una vocazione della Confederazione. Lo slogan della conferenza di organizzazione è: “Contrattare per includere. Partecipare per contare”. In che modo la CGIL intende raggiungere questi obiettivi in un periodo di grave crisi economica come quello che stiamo vivendo?

Anzitutto, non è affatto un caso che noi si sia scelto di mettere al primo punto del nostro documento per la Conferenza di Organizzazione la contrattazione. A significare, appunto, che vogliamo fare una Conferenza saldamente ancorata al nostro “core business”, la contrattazione. Al Congresso abbiamo, tra gli altri, definito anche l’obiettivo di perseguire una drastica riduzione del numero dei CCNL. Centinaia e centinaia di CCNL, infatti, sono un elemento di debolezza per le lavoratrici ed i lavoratori e descrivono una frantumazione

contrattuale che indebolisce la stessa funzione del contratto nazionale. Questo della riduzione del numero dei CCNL è un obiettivo che tutta la CGIL condivide: non è quindi necessario tornare a discuterne nell'ambito della Conferenza, ma si tratta di lavorare – come stiamo facendo – per cercare di conseguirlo. Proponiamo, invece, che la Conferenza si misuri su un altro grande problema. I dati ci dicono che oggi il numero di persone rappresentate e tutelate da un CCNL o dai contratti di secondo livello è in diminuzione. Questo è un problema molto serio per un Sindacato che trae la propria legittimazione proprio dalla capacità di rappresentare l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso l'esercizio contrattuale. Bisogna correre ai ripari, cambiare, trovare le soluzioni giuste per includere nella contrattazione che facciamo le persone che oggi ne sono escluse o, comunque, si sentono ai margini e non avvertono, quindi, il nostro lavoro come qualcosa d'interessante e utile per migliorare la propria condizione lavorativa. Come fare? Nessuno di noi ha la ricetta pronta in tasca, ma siamo determinati a sperimentare soluzioni nuove. Vogliamo partire dai luoghi complessi del lavoro, dove ci sono tanti lavoratori e tante lavoratrici, dove vengono applicati diversi CCNL, dove tanti bravi sindacalisti fanno il loro mestiere giorno per giorno, assicurando tutela a chi ciascuno organizza. Proprio in questi luoghi complessi del lavoro, però, esiste un numero crescente di lavoratrici e lavoratori che non sono tutelati da alcuno. Lì dobbiamo intervenire, sperimentare, mettere in campo soluzioni nuove, provare a coordinare meglio l'autonoma iniziativa contrattuale delle Categorie. Pensiamo che la Conferenza possa innescare una stagione dove, con il necessario coordinamento confederale, ci cimentiamo in questa sperimentazione. Poi, tra tre anni, al Congresso, valuteremo i risultati e potremo decidere insieme come andare avanti. L'obiettivo appunto è: contrattare per includere. In secondo luogo, vogliamo decidere poche cose ma efficaci sotto l'aspetto di favorire una partecipazione più ampia alla

vita della CGIL e lo spostamento di ruolo e poteri alle iscritte ed agli iscritti, alle delegate, ai delegati, a tutti i nostri attivisti. Un obiettivo tra gli altri: dal momento in cui si chiuderà la Conferenza, in CGIL ogni Segretario generale o componente di Segreteria sarà eletto da organismi composti in maggioranza da rappresentanti dei luoghi di lavoro e delle Leghe dello SPI. Poca cosa? Pensiamo di no: sarà un cambio profondo di prospettiva, un modo diverso di determinare chi ha l'ultima parola in CGIL. Insomma: partecipare per contare.

La legge 107/2015, cosiddetta “buona scuola”, ha creato non pochi dissapori fra i lavoratori della conoscenza. La FLC CGIL ha promosso per oltre un anno campagne d'informazione, assemblee e scioperi, che portassero a conoscenza dei lavoratori e delle famiglie, gli effetti di tale cattiva legge. Molti docenti precari, in attesa dell'immissione in ruolo, si sono rifiutati di presentare la domanda perché quasi certamente il contratto a tempo indeterminato avrebbe significato, per loro, l'allontanamento dalla propria famiglia, da figli piccoli, dai genitori anziani. Le più penalizzate sono state le donne, come spesso accade nel mondo del lavoro italiano. Perché il governo si è mostrato, con una logica perversa, sordo alle proteste dei lavoratori ed alle richieste dei sindacati?

La cosiddetta “buona scuola” è una pessima legge, sbagliata nella sua concezione e impostazione. Contro quel provvedimento si è registrata una mobilitazione unitaria dell'intero mondo della scuola che ha pochi precedenti nella storia della scuola pubblica italiana. Dire perché il Governo sia rimasto sordo di fronte alle proteste ma anche alle proposte di un così largo movimento sindacale e non solo è apparentemente difficile, perché il buon senso avrebbe suggerito a chiunque di provare a confrontarsi e a dialogare. Purtroppo, ancora una volta ha prevalso nel Governo l'idea di prescindere dal confronto con le parti sociali, di proporsi come esecutivo decisionista che non

considera per nulla le Organizzazioni di rappresentanza e si illude di poter governare attraverso forzature, l'esibizione della propria forza parlamentare e la presunzione di saper stabilire un rapporto diretto con i cittadini. Si potrebbe dire: la vecchia e mai morta idea del principe illuminato che si rapporta direttamente col popolo.

Parliamo di immigrazione, ed in particolare di richieste d'asilo. Gli ultimi eventi hanno mostrato un Paese più propenso a speculare, che a mostrarsi solidale. In che modo la CGIL propone di educare il popolo italiano all'accoglienza?

Il tema dell'immigrazione è molto delicato e difficile. Non credo che la maggioranza degli italiani tenda a speculare o, peggio ancora, sia xenofoba o razzista. Penso che le politiche di questi anni sull'immigrazione non abbiano favorito in alcun modo la cultura dell'accoglienza, ma abbiano anzi alimentato tensioni sociali e generato contraddizioni pericolose. Si è perseguita una politica dove l'aspetto puramente securitario ha prevalso ed ha pervaso tutto il resto. L'immigrato è quasi sempre considerato un problema di pubblica sicurezza e questo non va bene. Se è, ad esempio, giusto che un migrante sia sottoposto a verifiche di polizia nel momento nel quale chiede di entrare nel nostro Paese, è però incomprensibile e sbagliato che il rinnovo del titolo di soggiorno resti una pratica di competenza delle Questure e non un normale atto amministrativo. Né dovrebbe un Paese moderno consentire che un migrante possa essere ricattato e vessato sul posto di lavoro proprio con la minaccia, troppo spesso ricorrente, "o accetti le mie condizioni o non avrai i requisiti per rinnovare il permesso di soggiorno". Ancora peggio, se possibile, quello che sta accadendo per i richiedenti asilo. Tempi burocratici insopportabilmente lunghi in violazione delle stesse normative vigenti, condizioni inaccettabili nelle strutture temporanee di accoglienza e molto altro ancora. Certo: l'assenza di una vera e propria politica europea in merito non aiuta; così come

non aiuta il fatto che non vi sia una presa in carico del problema da parte dell'insieme dei Paesi dell'Unione Europea. Ciò sta a significare, secondo me, due cose: da un lato, la conferma di una politica della UE asfittica, priva di visione e di respiro strategico; dall'altro, lo scarso peso politico che il nostro Paese ha in sede comunitaria, al di là delle operazioni mediatiche che tanto piacciono al Presidente del Consiglio. Da queste poche considerazioni deriva la nostra convinzione che la cultura dell'accoglienza la si promuove anzitutto con politiche inclusive e con azioni positive, che considerino l'immigrazione non tanto un problema, quanto un'opportunità ed una risorsa. Serve poi un grande lavoro di costruzione di questa cultura a partire dalla scuola dell'obbligo, formando i nostri ragazzi alla pratica della contaminazione culturale e del rispetto delle diversità. Infine, occorre agire affinché le politiche sociali ad ogni livello siano tali ed universali, ricomprendendo in modo positivo le specificità che il tema immigrazione implica.

La legge Fornero non piace ai pensionati. Perché?

La legge Fornero non piace a nessuno, non solo ai pensionati. È una legge pensata e voluta per fare cassa attraverso il sistema previdenziale, a costo di scassare equilibri delicati ed ogni principio di equità. Non piace ai pensionati perché li penalizza e nei fatti allarga la fascia delle pensioni povere. Non piace a chi oggi lavora perché allontana in modo insostenibile il momento del pensionamento, introducendo pesanti penalizzazioni per chi vuole anticipare il momento della pensione magari dopo 42 o 45 anni di lavoro o anche più. Non piace ai giovani perché nei fatti toglie loro la speranza di avere una pensione dignitosa e quindi aggiunge ulteriore incertezza al loro futuro già segnato dal tasso di disoccupazione giovanile oltre il 40%. Infine, la legge Fornero non piace a chi, come la CGIL, da sempre si batte per la certezza del diritto alla pensione e per una flessibilità in uscita (senza penalizzazioni) che permetta di creare occasioni di lavoro appunto

per i giovani. Per questo, insieme a CISL e UIL abbiamo chiesto al Governo un incontro per presentare le nostre proposte di modifica della legge Fornero; proposte che, se necessario, sosterranno con la mobilitazione.

Tornando al tema della conferenza d'organizzazione. Il mutamento è nella normale evoluzione di tutte le cose. In alcuni momenti ci si rende conto che è necessario dare una spinta propulsiva al cambiamento, al fine di stare ai passi e governare una società che diviene sempre più veloce e schizofrenica. Pensi che il ruolo delle RSU necessiti una revisione, e, se sì, quale?

Una risposta lapidaria: le RSU vanno valorizzate e va dato loro maggior ruolo e maggiori poteri anzitutto in ambito contrattuale e poi, come accennavo prima, nella definizione delle scelte del Sindacato. Anche per questo, nelle nostre proposte per la Conferenza di Organizzazione, ha grande rilievo il tema della formazione sindacale. Oggi, fare Sindacato, e farlo seriamente come noi siamo abituati, comporta coltivare ed aggiornare costantemente le proprie competenze. Vale per il Segretario generale della CGIL, così come per le migliaia di delegate e delegati nei luoghi di lavoro. Se davvero vogliamo promuovere maggior partecipazione, allora abbiamo il dovere di dare alle nostre RSU ed ai nostri attivisti l'opportunità di acquisire ed aggiornare continuamente il proprio sapere e le proprie competenze sindacali.

In conclusione, la conferenza d'organizzazione è un efficace strumento per offrire ai lavoratori ed al sindacato la possibilità concreta di raggiungere degli obiettivi. Quali le aspettative?

La Conferenza è un appuntamento importante per la CGIL, ma non dobbiamo caricarla di aspettative eccessive. Non a caso abbiamo scelto di delimitare i temi che la Conferenza è chiamata a discutere, escludendo di fare una sorta di elenco di tutte le tematiche organizzative che dobbiamo affrontare. Molte cose le abbiamo già decise nel Direttivo nazionale della CGIL (penso alle delibere amministrative o all'istituzione dell'Operatore polifunzionale dei servizi); altre le affronteremo a conclusione della Conferenza stessa (alcune questioni che attengono alle risorse, ulteriori interventi nel campo della tutela individuale e dei servizi, il regolamento interno alla CGIL, la gestione della legge 460, ecc.). La Conferenza, quindi, sarà uno snodo essenziale del nostro cambiamento, ma non può essere considerata una sorta di ora X o la panacea di tutti i problemi che abbiamo. Il cambiamento politico ed organizzativo va perseguito e costruito giorno per giorno, con determinazione e costanza. In questo fondamentale è e sarà il lavoro dei nostri organismi dirigenti ad ogni livello. Possono fare tanto, debbono farlo. Soprattutto ed infine, è indispensabile avere sempre il coraggio di cambiare, non adagiarsi mai sull'esistente fingendo di non vederne i limiti laddove questi esistono. Una grande Organizzazione come la CGIL che si propone il cambiamento del Paese, deve avere nel proprio DNA la consapevolezza che per essere credibili occorre avere le carte in regola e non peccare mai di autoreferenzialità, non attardarsi mai a rimirarsi allo specchio. Il lavoro cambia, le situazioni mutano: è nostro dovere agire affinché la CGIL sia al passo con questi mutamenti ed abbia l'orgoglio di decidere nella propria autonomia cifra e profilo del proprio cambiamento.

Benvenuti CPIA: l'istruzione degli adulti completa la sua trasformazione

Martedì 1 settembre 2015 al via in tutta Italia i nuovi Centri per l'Istruzione degli Adulti previsti dal Regolamento del 2012.

31/08/2015

A distanza di 9 anni dalla [legge 296/2006](#) che istituiva i CPIA come nuovo sistema dell'Istruzione degli Adulti e a 3 anni dal varo del Regolamento ([DPR 263/12](#)) che ne disciplina il funzionamento, **martedì 1 settembre 2015 andranno a regime in tutta Italia i CPIA** e i percorsi di II livello per l'istruzione superiore.

Non è la riforma del sistema che avremmo voluto, a partire dal mantra del "senza oneri per lo Stato", che ormai sostituisce la parola "investimento" in ogni processo legislativo. Ad esempio, aver voluto mantenere separato il segmento dei CPIA dall'istruzione superiore provoca un danno che andrà recuperato se si vuole raggiungere tutta quella parte di popolazione che sempre più ha bisogno di un percorso di studio, sia esso finalizzato all'esercizio dei diritti di cittadinanza che a una collocazione o ricollocazione nel mercato del lavoro.

Altro esempio riguarda l'**apprendimento della lingua italiana**. Molti italiani soffrono l'analfabetismo di ritorno di cui i sociologi continuano a parlare, ma anche l'utenza adulta dei cittadini migranti interessati a questi percorsi è cambiata, arricchendo i propri bisogni formativi con necessità che vanno al di là dell'apprendimento della lingua italiana per la sopravvivenza: per le esigenze di lavoro, per l'inserimento in percorsi formativi di istruzione e di formazione professionale. Occorre quindi che tutti i percorsi di apprendimento della lingua Italiana, non solo i livelli iniziali A1 e A2, siano oggetto di valutazione/certificazione da parte dei CPIA e vengano riconosciuti quale parte fondamentale dell'offerta formativa, ai fini del dimensionamento e dell'organico, da parte dell'Amministrazione Scolastica.

I percorsi di livello che sostituiscono i corsi serali potranno essere una scommessa per l'orientamento se effettivamente saranno messi nella condizione di rispondere alle esigenze di un adulto che si porta dietro un bagaglio di esperienze e competenze tali da potersi trasformare in crediti nella fase di accoglienza, con la possibilità quindi di personalizzare la frequenza. **Il taglio del 30% delle ore curricolari va ripensato** in termini di investimento per un organico che risponda alle nuove esigenze di orientamento, di accoglienza, di certificazione delle competenze in ingresso.

L'Istruzione degli Adulti pubblica è una realtà che va difesa nel suo compito di presidio sul territorio dei bisogni di apprendimento permanente. **Le Amministrazioni centrali e periferiche devono garantire l'avvio del nuovo sistema**, facilitando i processi di costruzione delle nuove autonomie scolastiche e garantendo le risorse opportune, sia ai fini amministrativi-gestionali, sia ai fini didattici, sia per la realizzazione di quelle attività di studio e di ricerca che caratterizzano i nuovi CPIA.

A tale proposito l'**organico potenziato**, previsto dalla legge 107/15, che le scuole potranno richiedere a partire dal 21 settembre prossimo, deve essere una straordinaria opportunità per i CPIA e in tal senso è importante che l'Amministrazione dia indicazioni precise in merito. Vigileremo perché questo avvenga.

Contenuti Correlati

- [Istruzione degli Adulti: il MIUR rilascia le funzioni di codifica dei CPIA](#)
- [Decreto Interministeriale del 12 marzo 2015 - Linee guida CPIA](#)

La sostituzione dei DSGA nel CCNL e nel contratto

integrativo. Quasi mille posti liberi e nessuna immissione in ruolo dal 2000. Le scelte irresponsabili del MIUR creano disfunzionalità nelle scuole. Un approfondimento della FLC CGIL per orientarsi nelle norme del CCNL e per supportare la contrattazione di istituto.

03/09/2015

Anche con l'avvio dell'anno scolastico 2015/2016 si ripropone l'annosa questione della **sostituzione del DSGA da parte degli Assistenti Amministrativi facenti funzione.**

Ancora una volta le scuole scontano il fatto che il Ministero non sta facendo le immissioni in ruolo su questo profilo (neanche sul turn over) e i concorsi (ordinario e riservato) sono bloccati oramai dal 2000, nonostante esista già l'autorizzazione della Corte dei Conti a 450 posti, data dal DPCM del 21 aprile 2011. Questo arreca una **disfunzionalità nelle scuole** che ogni anno devono trovare personale disponibile a sostituire (Assistenti Amministrativi facenti funzione impegnati da anni in questo ruolo), seppur con riduzione dei propri diritti nel riconoscimento all'omogeneità di trattamento economico e di progressione di carriera.

Allo stato attuale **la situazione dell'organico di diritto sul profilo DSGA (dati MIUR) è la seguente:**

- totale organico di diritto 2015/2016 = 8.123 posti
- titolari 2015/2016 (dati al 27/08) = 7.351
- posti disponibili 2015/2016 = 985
- esuberi 2015/2016 = 213.

A tutto ciò sia aggiunge il problema delle **Istituzioni scolastiche sottodimensionate** che, nell'a.s. 2015/2016 **sono 385** e, quindi, sottoposte a reggenza sia del Dirigente che del DSGA. La mancanza di figure stabili di direzione comporta un aggravio notevole di lavoro, sia per il DSGA in reggenza su due scuole, sia per l'Assistente Amministrativo, impegnato a supportarlo nel complesso lavoro amministrativo-contabile.

Per aiutare le scuole a districarsi nelle norme contrattuali pensate nel 2007 e per rispondere a una fase transitoria, mettiamo a disposizione le seguenti indicazioni:

Cosa dice il CCNL

Le norme contenute nel **CCNL 2006/2009** sono:

- l'art. 47, il quale prevede che: *"I compiti del personale ATA sono costituiti: a) dalle attività e mansioni espressamente previste dall'area di appartenenza; b) da incarichi specifici che nei limiti delle disponibilità e nell'ambito dei profili professionali, comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori, e dallo svolgimento di compiti di particolare responsabilità, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del piano dell'offerta formativa, come descritto dal piano delle attività"*;
- l'art. 50, comma 4, come modificato dalla sequenza contrattuale del 25/07/2008: *"il titolare della posizione è tenuto alla sostituzione del Dsga per l'area amministrativa"*;
- l'art. 56, commi 4 e 5. Comma 4: *"Il Dsga è sostituito, nei casi di assenza, dal coordinatore amministrativo che, a sua volta è sostituito secondo le vigenti disposizioni in materia di supplenze. Fino alla concreta e completa attivazione del profilo di coordinatore amministrativo, il Dsga è sostituito dall'assistente amministrativo con incarico conferito ai sensi dell'art. 47"*. Comma 5: *"In caso di assenza del Dsga dall'inizio dell'anno scolastico, su posto vacante e disponibile, il relativo incarico a tempo determinato verrà conferito sulla base delle graduatorie permanenti"*.

In sintesi, gli articoli del Contratto nazionale prevedono i presupposti che ricorrono in caso di assenza del DSGA, il quale può essere sostituito dal Coordinatore amministrativo (profilo mai attivato), dall'assistente amministrativo, in base alle posizioni economiche ricoperte e con conferimento d'incarico specifico (dietro disponibilità).

In aggiunta alle norme contrattuali è intervenuta anche la [nota 9067 dell'8 ottobre 2010](#), la quale ha precisato che **non sussiste uno specifico obbligo di sostituzione in capo alla 2° posizione economica su posto vacante per l'intero anno scolastico**, ma solo per sostituzione temporanea.

Cosa dice il CCNI per la copertura dei posti disponibili e/o vacanti

Art. 14 CCNI:

Il comma 1 dispone che *"I posti del profilo professionale di direttore dei servizi generali e amministrativi non assegnati a mezzo di contratti di lavoro a tempo determinato fino al termine dell'anno scolastico, a causa dell'esaurimento della graduatoria permanente di cui all'articolo 7 del decreto ministeriale 146/2000, sono ricoperti dagli assistenti amministrativi titolari e/o in servizio nella medesima istituzione scolastica, beneficiari della seconda posizione economica di cui all'articolo 2 della sequenza contrattuale 25 luglio 2008, le cui modalità attuative sono regolamentate dall'Accordo nazionale 12 marzo 2009".*

Il comma 2 prevede che *"In assenza di personale di cui al comma 1 il dirigente scolastico provvede mediante incarico da conferire ai sensi dell'articolo 47 del C.C.N.L. 29 novembre 2007 e sempre con personale in servizio nell'istituzione scolastica che si renda disponibile, ivi compresi gli assistenti amministrativi beneficiari della prima posizione economica di cui all'articolo 2 della sequenza contrattuale 25 luglio 2008".*

Il comma 3 *"In via esclusivamente residuale, rispetto alla fattispecie di cui al comma 2, si procede alla copertura dei posti vacanti e/o disponibili per tutto l'anno scolastico mediante provvedimento di utilizzazione di personale appartenente ai profili professionali di responsabile amministrativo ovvero di assistente amministrativo di altra scuola della medesima provincia".*

Solo qualora non vi fosse nessun Assistente Amministrativo, all'interno all'Istituzione scolastica, disposto ad accettare l'incarico, questo viene attribuito, mediante provvedimento di utilizzazione, agli Assistenti Amministrativi collocati in posizione utile negli appositi elenchi provinciali del personale aspirante alle utilizzazioni (**comma 4 art. 14 CCNI**).

Sostituzioni temporanee

In base all'art. 47, comma 3 CCNL: *"L'attribuzione degli incarichi, di cui al comma 1 lettera b) è effettuata dal dirigente scolastico, secondo le modalità, i criteri e i compensi definiti dalla contrattazione di istituto nell'ambito del piano delle attività".* **E, dunque, la contrattazione d'Istituto che stabilisce i criteri per l'assegnazione dell'incarico di sostituzione**, in base alle posizioni giuridiche di cui si è beneficiari. L'incarico di sostituzione del DSGA su posto disponibile (per malattia, ferie) deve essere attribuito all'Assistente Amministrativo titolare di 2[^] posizione economica, trattandosi di sostituzione temporanea (vedere nota MIUR, di cui sopra). In assenza di beneficiari di 2[^] posizione economica all'interno dell'Istituzione scolastica, tale incarico può essere conferito all'Assistente Amministrativo titolare di 1[^] posizione economica, che ne fa richiesta, ovvero all'aspirante disponibile in base all'art. 47 del CCNL.

Cosa succede in caso di più aspiranti titolari di posizione economica

Qualora vi fossero più aspiranti aventi titolo all'interno della medesima Istituzione scolastica, disponibili al conferimento della sostituzione (sia su posti disponibili che su posti vacanti e/o disponibili) e con gli stessi requisiti di partenza (ad esempio, 2° posizione economica, oppure solo aspiranti senza posizione economica) **è sempre nella competenza della**

contrattazione d'Istituto stabilire i criteri per l'assegnazione dell'incarico, integrando e/o aggiungendo quanto già stabilito, in via generale, dalla contrattazione nazionale (CCNI) e regionale decentrata (CCNR).

Fermo restando l'autonomia delle parti negoziali, tali criteri debbono rispondere a requisiti di trasparenza, imparzialità e ragionevolezza. A titolo di esempio, potrebbero essere indicati in modo graduato: l'esperienza di sostituzione maturata nella stessa scuola (vale a dire la continuità del servizio) e quella su altre scuole; il titolo specifico previsto dal profilo (laurea specifica); il superamento del concorso di mobilità professionale sul profilo DSGA; eventuali corsi di formazione, etc...

La nostra posizione

La FLC CGIL ritiene che questo meccanismo di sostituzione sia oramai datato e sia necessario superare questa situazione con le immissioni in ruolo su tutti i posti liberi (considerato che ci sono ancora 132 aspiranti idonei nelle graduatorie della mobilità professionale), indicando al più presto i concorsi ordinario e riservato, in modo da ricorrere agli incarichi di sostituzione solo nel caso di assenze temporanee.

Dunque, **la FLC CGIL continuerà a pressare il MIUR** per fare in modo che tutti i posti vacanti siano ricoperti da personale di ruolo per assicurare la stabilità di direzione alle scuole, dal momento che questa precarietà danneggia, oltre ai lavoratori, anche la funzionalità e la continuità del lavoro amministrativo e didattico.

Proseguiremo questa nostra battaglia storica sia nelle sedi politiche (per l'indizione dei concorsi ordinario e riservato) e giudiziarie (è già partita la campagna per i ricorsi al giudice del lavoro), affinché gli Assistenti Amministrativi facenti funzione, impegnati da anni in questo ruolo, possano veder riconosciuti tutti i loro diritti economici e giuridici.

Scuola dell'infanzia: grande esclusa dal piano straordinario di assunzioni. La FLC CGIL chiede chiarezza sulla delega relativa al segmento 0-6

Solo 400 assunzioni in fase b) e più nulla. Gli insegnanti della scuola dell'infanzia non sono figli di un Dio minore.

03/09/2015

Il percorso all'interno del **piano straordinario di assunzioni** per le docenti e i docenti della **scuola dell'infanzia si ferma alla fase b)**, con l'assunzione di poco più di 400 di essi in possesso del titolo di sostegno. E' un blocco che non può trovare motivazione nelle affermazioni del governo che condiziona queste assunzioni all'attuazione della delega sul così detto segmento 0-6.

Come abbiamo affermato nel nostro [convegno del 10 aprile 2015](#), **nutriamo forti dubbi** che all'interno della delega ci sia la **salvaguardia del modello italiano di scuola dell'infanzia** studiato in tutto il mondo. Vi leggiamo piuttosto l'intenzione di rendere omogeneo il percorso disallineando la scuola dell'infanzia dal segmento dell'istruzione, contravvenendo a quanto prevedono le nuove [Indicazioni del 2012](#).

Chi assumerà le docenti e i docenti della scuola dell'infanzia, se il percorso dello 0-6 vede come protagoniste le Regioni? La preoccupazione è legittima, vista la disparità di trattamento operata all'interno del piano straordinario di assunzioni previsto dalla legge 107/15.

Metteremo in campo tutte le azioni tese a **tutelare i diritti dei docenti delle scuola dell'infanzia** inseriti in GAE e insieme a loro la qualità di un segmento di scuola invidiato nel mondo.

01-09-2015

GIOVANI "E NON" con la CGIL IN FESTA! Dal 3 al 6 settembre la Festa regionale della CGIL a Vimercate.

Da giovedì 3 settembre a domenica 6, si svolgerà presso l'area feste di Vimercate, in via degli Atleti 1, la terza edizione di "Macello 120", la festa dei giovani della CGIL Monza e Brianza che quest'anno coincide con la festa regionale della CGIL Lombardia, un'iniziativa che ogni anno, da sei anni, viene realizzata con il contributo di un territorio diverso per offrire, con i suoi incontri, i suoi eventi culturali, i suoi concerti, un terreno di confronto e di azione comune.

Al centro sempre il lavoro nei suoi molteplici aspetti, stavolta con un focus particolare sulla disoccupazione giovanile, sulla precarietà e il lavoro flessibile, fenomeni che vanno conosciuti, indagati e anche contrastati mettendo insieme le forze in un'iniziativa a tutto campo che apra una vera e propria vertenza col Governo su diritti e lavoro.

Non è con provvedimenti come il Jobs Act che si crea occupazione, e nemmeno gonfiando i dati di un'inesistente aumento della stabilità nelle assunzioni. La Cgil ha proposto il "Piano del lavoro" per rilanciare l'occupazione e l'economia del nostro Paese. Da lì occorre ripartire perché i giovani e le persone che non hanno un lavoro possano ritrovare la fiducia e la speranza nella possibilità di un futuro diverso, così come chi vive, non senza difficoltà, del proprio lavoro e della propria pensione.

Di questo e d'altro si parlerà, a partire da un lavoro collettivo di giovani uomini e donne delegati Cgil e precari, venerdì 4 mattina, nel corso di un attivo che sarà concluso dal Segretario generale della CGIL Susanna Camusso.

CGIL IN FESTA!

giovedì 3, venerdì 4, sabato 5, domenica 6 settembre 2015

Area Feste Vimercate - Via degli Atleti 1 Programma della festa : [Clicca qui](#)

VENERDI 4 SETTEMBRE

Ore 9.30 **Attivo Regionale delle giovani delegate e dei giovani delegati** della CGIL Lombardia. Conclude **SUSANNA CAMUSSO**

Ore 18.00: Presentazione /Workshop **applicazione " NOI CGIL "**@PuntoG-iovani

Ore 21.00: **CALABASH CREW + AFRICA UNITE**

SABATO 5 SETTEMBRE

Ore 16.00: per i bimbi **Campionato Mondiale di trottolo con Ass. IL TARLO**

Ore 16.30: **Workshop PANIFICAZIONE** a cura di GAS LIMBIATE "@PuntoG-iovani

Ore 17.30: **Incontro sul TTIP a cura di FLAI CGIL** @PuntoG-iovani

Ore 21.00: **STEFANO VERGANI " APPLAUSI A PRESCINDERE"**

DOMENICA 6 SETTEMBRE

Ore 9.30/18.00 : **Mercatino del Vinile + esposizione Lambrette** a cura di Arci Pasolini Bellusco.

Ore 16.00: **Asinelli e attività per bambini** a cura Ass. PASSI e CRINALI

Ore 17.00: **Workshop e laboratori a cura di ARCI SCUOTIVENTO Monza** @PuntoG-iovani

Ore 19.00 : **Live di Mary Di Malta (Trio)**

Ore 20.30: **WUMING2 & CONTRADAMERLA "SURGELATI "**Opera a 10 mani per scrittore e gruppo rock

Licei musicali – Utilizzi annuali dei docenti titolari sulla classe di concorso 77/A privi dei 180 giorni di servizio – Pubblicazione graduatorie provvisorie.

Si pubblicano le graduatorie provvisorie sulla base delle istanze pervenute all'USR.

File allegati

[titolari 77 graduatorie provvisorie 2015 16.pdf](#)  - 52,63 Kb -

[graduatorie provvisorie 77a.pdf](#)  - 42,12 Kb -

Dal giorno 01.09.2015 tutte le notizie relative al piano assunzionale, assegnazioni supplenze, procedure concorsuali, movimenti del personale e documenti per albo saranno reperibili sul sito

<http://www.istruzione.it/usrlombardia/index.html>

Publicato il calendario e gli elenchi dei convocati del personale ATA per le operazioni di nomina a tempo determinato del 7 e 8 settembre 2015 presso l'UST di Mantova.

[Link: AT Mantova. Personale ATA: calendario e elenchi dei convocati per nomine a tempo determinato](#)