

Da: puglia.ta@snals.it
Oggetto: n. 2 scuola snals
Data: 30/10/2023 16:57:53

I.I.S.S. "E. Majorana" Martina Franca (TA) Prot. 0015663 del 31/10/2023 II-10 (Entrata)
--

si invia in allegato il file relativo all'oggetto con preghiera di pubblicazione all'albo e massima diffusione

Segreteria Snals Taranto

ANCORA VIOLENZA “ARMATA”

Abbiamo appena iniziato un nuovo anno scolastico e subito si sono verificate aggressioni agli insegnanti. In una scuola di Fuorigrotta a Napoli, una maestra è stata presa a schiaffi dalla mamma di un suo studente. Un docente, a Bari, viene colpito al petto dai pallini sparati con una pistola giocattolo in un'aula scolastica. Il gesto già di per sé pericoloso, basti pensare cosa sarebbe successo se il docente fosse stato colpito al volto, dovrebbe avere conseguenze pesanti nella valutazione della condotta di questo alunno dell'istituto tecnico di Bari. Un gesto inaccettabile perché si è trattato di un vero e proprio atto di violenza, considerata purtroppo una bravata dal ragazzo e non vogliamo credere che la cultura del rispetto non sia di moda in quell'istituto perché la dirigente ha subito dichiarato che saranno presi severi e pesanti provvedimenti disciplinari. Vogliamo crederlo ma intanto il docente ha dichiarato che non vuole denunciare il ragazzo. Comunque sia l'atto incriminato sembra emulare il triste evento di Rovigo: un ragazzo porta in classe la pistola, già di per sé è da condannare e punire senza se e senza ma, e un altro fa la bravata di sparare alla docente con tanto di ripresa e di diffusione sul social. A fronte di ciò a fine giugno arrivarono ottimi voti in condotta per gli autori del gesto tant'è che fece scandalo e intervenne il Ministro: gli scrutini furono rifatti e i voti abbassati. Le aggressioni di questi ultimi lustri agli insegnanti sia verbali che fisiche da parte di studenti ma anche di “genitori” (è offensivo chiamarli genitori meglio chiamarli “sindacalisti” dei figli) non sono mai state punite in maniera decisa e determinata ma spesso si è cercato di sorvolare, di lasciar scorrere, in fin fine sono bravate giovanili, di non denunciare per non danneggiare l'immagine della scuola, ecc.; tutto questo è accaduto e accade con la complicità a volte della mancata o scarsa solidarietà, che è quasi sempre di rito, dei colleghi che mostrano la debolezza di una categoria autolesionistica e masochista. E su questo abbiamo tanto da invidiare ad altre categorie sul mutuo appoggio tra colleghi.

.Ci sono purtroppo insegnanti codardi che pur di vivere tranquilli sono disposti a lasciar perdere a qualsiasi atto inurbano: questo bisogna ammetterlo per onestà intellettuale e per correttezza di cronaca. E ciò vale anche per le bocciature: dietro ricorso al tribunale subito, per timore, si cambia valutazione e si promuove.

Così facendo, però, si è dato avvio ad una delegittimazione del sistema istruzione, della scuola e, purtroppo, dei suoi stessi insegnanti e tutti si sentono autorizzati a maltrattare i docenti certi della non punibilità o, al limite, di leggere esiti consequenziali.

Ci si scandalizza, pertanto, di certi atti violenti all'interno delle aule scolastiche ma essi non sono altro che la conseguenza di tanta indulgenza e lassismo avuti nel passato: oggi, cari colleghi, ne paghiamo gli effetti.

La notizia che fa piacere è quella dell'approvazione alla Camera dei Deputati dell'altri ieri dell'inasprimento delle pene, con l'aggravante se si tratta del personale scolastico, in caso di violenza, minaccia, aggressione a un pubblico ufficiale: le pene sono inasprite fino a 7,5 anni di carcere.

PIATTAFORMA UNICA PER FAMIGLIA E STUDENTI

Sono state illustrate, il 9 ottobre u.s., dal Ministero al Sindacato le caratteristiche della piattaforma che sarà a disposizione degli studenti, a partire dai 14 anni, e delle famiglie per accedere agli strumenti e alle informazioni utili per orientarsi nel sistema nazionale di istruzione; in particolare per:

- Consultare informazioni e dati necessari per scegliere in modo consapevole il percorso scolastico, per fruire in modo organico e personalizzato di tutti i servizi digitali per l'orientamento, le iscrizioni, i pagamenti e le comunicazioni.
- Seguire facilmente tutto il ciclo scolastico, la carriera e i principali traguardi di studentesse e studenti.

Lo Snals Confsal ha sollecitato il Ministero a fare tutto il possibile affinché le nuove funzioni telematiche non duplichino quelle esistenti e non gravino in alcun modo sulle scuole e sulle segreterie scolastiche, già alle prese con molti compiti impropri.

ASSENZE MALATTIA PERSONALE NON DI RUOLO

CONTINUIAMO LA PUBBLICAZIONE DEL VADEMECUM SULLE ASSENZE PER MALATTIA - NEL NUMERO PRECEDENTE ABBIAMO PUBBLICATO LE NORME PER IL PERSONALE DI RUOLO

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Le assenze per malattia del personale assunto con contratto a tempo determinato sono regolate dall'art. 19 del cit. CCNL, in particolare i commi 3, 4, 5 e 6 per il personale assunto almeno fino al 30/6; il comma 10 per il restante personale (supplenze brevi). Per le assenze riferite a gravi patologie, infortunio sul lavoro, causa di servizio, cure per gli invalidi e termali o assenze per esami e visite specialistiche valgono le stesse regole del personale assunto a tempo indeterminato così come esposte nella presente guida.

Personale con contratto stipulato fino ad almeno il 30/6

Personale con contratto stipulato per l'intero anno scolastico (31/8) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno).

Per queste tipologie di incarichi il personale ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico.

Per ciascun anno scolastico, il periodo è così retribuito:

- nel 1° mese al 100%
- nel 2° e 3° mese al 50%

dal 4° al 9° mese si ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.

I primi 3 mesi di assenza non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. I restanti 6 mesi di assenza interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti (il personale non avrà riconosciuti il punteggio, i contributi ecc.) Superato il limite dei 9 mesi si avrà la risoluzione del rapporto di lavoro (non esistono deroghe). Anche per tale personale vale quanto disposto dall'art. 71 del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito nella legge n. 133/2008 riguardante la decurtazione del salario accessorio per i primi 10 giorni di malattia.

Personale con contratto per “supplenze brevi”

Personale assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico per supplenze brevi e temporanee rientrano in questa tipologia tutte le supplenze brevi conferite dal dirigente scolastico (sostituzione del titolare collocato in malattia, riduzione oraria per allattamento ecc.), comprese le supplenze per la copertura di posti resosi

”) e le supplenze per sostituzione di personale collocato in maternità (per interdizione o congedo di maternità).

Per queste tipologie di incarichi il personale ha diritto a 30 giorni di malattia in un anno scolastico pagati al 50% (non interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti). Superato il limite di 30 giorni si avrà la risoluzione del rapporto di lavoro (non esistono deroghe).

Assenze per visite specialistiche, differenze tra personale ATA e docenti.

Il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018 all'art. 33 prevede per il personale A.T.A. il riconoscimento di specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, fruibili su base giornaliera o oraria. Si tratta di un istituto contrattuale nuovo, non previsto dal precedente CCNL 2006-2009, che ha suscitato numerose richieste di chiarimenti circa la fruibilità e il tetto orario massimale.

Fruizione oraria o giornaliera.

Se fruiti su base oraria, non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per i primi dieci giorni di assenza per malattia, ma sono incompatibili con il godimento nello stesso giorno di altri tipi di permessi previsti dalla normativa.

Se sono fruiti su base giornaliera, l'intera giornata verrà **convenzionalmente considerata pari a 6 ore** di permesso e si applicherà la decurtazione del trattamento economico accessorio. In proposito l'ARAN precisa che se il permesso incide su una giornata pari a 9 ore (a causa ad esempio del rientro pomeridiano previsto nel caso di orario di servizio basato su 5 giorni lavorativi), la giornata va considerata pari a 6 ore di permesso, tuttavia, le ulteriori ore di servizio (rispetto alle sei già precedentemente valutate) saranno comunque considerate e defalcate dal monte orario.

Come giustificare il permesso.

Riguardo le modalità di giustificazione dell'assenza, il contratto prevede un'attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dalla struttura interessata, pubblica o privata, dove si è svolta la visita o prestazione, che può essere

Cosa succede al raggiungimento delle 18 ore?

L'ARAN, con O.A. CIR 2 dell'8 novembre 2018, fornisce chiarimenti per il caso in cui il dipendente raggiunga il monte orario annuo previsto dall'art.33: eventuali ulteriori assenze legate alla sottoposizione a visite, terapie o esami diagnostici saranno ammesse **oltre il limite delle 18 ore annue**, solo se il lavoratore versi in situazioni in cui vi sia una patologia in atto che comporti uno **stato di incapacità lavorativa**, che pertanto riconduca la casistica all'istituto della malattia.

In tali casi l'attestazione giustificativa redatta dal medico o dalla struttura presso la quale si effettua la visita o la prestazione dovrà indicare lo stato di "incapacità lavorativa" in cui versa il lavoratore, tale da annoverare l'assenza alla malattia.

Ad es. il tipico caso di permesso per "analisi cliniche" (come le analisi del sangue), ove richiesto oltre le 18 ore annue, non sarà annoverato a malattia, constatata l'assenza della "incapacità lavorativa" quale elemento necessario. Il lavoratore dovrà dunque utilizzare altri tipi di permessi previsti da leggi o contratti per giustificare l'assenza (permesso breve, permesso per motivi personali, riposi compensativi, ferie, etc.).

Come funziona per i docenti?

A differenza dei permessi specificatamente previsti per il personale A.T.A, per i docenti si è in attesa di apposita disciplina contrattuale nel prossimo CCNL Comparto Istruzione e Ricerca.

Nell'attesa, si applica la disciplina generale prevista dall'art. 55 septies, comma 5 ter, del decreto legislativo 165 del 2001 (*Testo Unico sul Pubblico Impiego*): *"Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica"*.

Per i docenti quindi l'assenza dal servizio finalizzata all'effettuazione di visite specialistiche è **ricondotta all'istituto della malattia**, salvo che il dipendente scelga di giustificarla con ferie o permessi di altro tipo .

GRADUATORIA ISTITUTO - PUNTEGGIO FAMILIARE

Ricordiamo che nella graduatoria interna ai fini dell'individuazione dei soprannumerari non sempre è possibile che venga valutato il punteggio delle esigenze di famiglia. Le condizioni perché ciò sia possibile sono descritte nel CCNI sulla mobilità. Precisiamo innanzitutto che il punteggio spetta esclusivamente per il **Comune** di residenza dei familiari (per familiari si intendono coniuge e figli o ai genitori) a condizione che essi risiedano da almeno tre mesi con iscrizione anagrafica dalla data di pubblicazione dell'O.M. sui trasferimenti.. Il punteggio spetta per tale **Comune** sia per il ricongiungimento sia per il non allontanamento dal comune di titolarità. Naturalmente se nel comune di ricongiungimento non ci sono scuole con materie di insegnamento del richiedente il punteggio spetta per il comune viciniore. Nulla cambia se i familiari sono temporaneamente domiciliati altrove per vari motivi.

PARTECIPAZIONE CONCORSI

Pubblichiamo la scheda riassuntiva esplicativa del DPCM 4/8/23 sulla nuova normativa per il conseguimento dell'abilitazione all'insegnamento nelle scuole secondarie.

Si tratta di percorsi universitari/accademici per docenti (compresi ITP) di posto comune delle scuole secondarie di I e II grado finalizzati al conseguimento dell'abilitazione per le relative classi di concorso (ART. 2) ai fini del rispetto degli obiettivi del PNRR. E' probabile che il tutto in prima applicazione sarà portato a termine entro il 31 maggio 2024 e, pertanto i bandi dovranno essere emanati entro l'anno o ai primi di gennaio '24.

La riforma in questione è stata concepita con l'obiettivo di un percorso abilitante, simile a quello del passato, che consentirà ai docenti di acquisire l'abilitazione necessaria per partecipare ai concorsi. **Tuttavia, la novità risiede nella fase transitoria prevista dalla riforma, che si protrarrà fino al 31 dicembre 2024, durante la** quale sarà possibile accedere ai concorsi anche con i vecchi requisiti.

Tali percorsi di formazione, accreditati e organizzati presso università e istituzioni AFAM (ARTT. 4 e 5), saranno comunque attivati dopo che il MIM avrà individuato il fabbisogno di docenti per i 3 anni scolastici successivi, per scuole statali, paritarie, percorsi di formazione professionale regionale e scuole italiane all'estero, distintamente per ogni c.d.c. (ART. 6). Riepiloghiamo che per la partecipazione ai prossimi concorsi riservati bisogna possedere fino al 31/12/24 oltre il titolo di studio 24 CFU o tre anni di insegnamento negli ultimi cinque anni, dopodiché solo l'abilitazione e 60 CFU.

NUOVO PERCORSO DI ABILITAZIONE ALL'INSEGNAMENTO SCUOLA SECONDARIA DI I E II GRADO

Il nuovo reclutamento degli aspiranti docenti prevede **laurea magistrale (o triennale per ITP) + percorso di abilitazione di 60 CFU/CFA + concorso + anno di prova in servizio con test finale e valutazione conclusiva. Gli ITP fino al 31 Dicembre 2024 avranno la possibilità di accedere al percorso di abilitazione con il possesso del solo diploma.**

Per partecipare ai concorsi, quindi, gli aspiranti docenti di scuola secondaria di primo e secondo grado dovranno preventivamente conseguire l'abilitazione (60 CFU/CFA) e superare una prova finale, comprendente una prova scritta e una lezione simulata.

Al precorso abilitante da 60 CFU/CFA potranno accedere anche gli studenti iscritti a corsi di studio per il conseguimento dei titoli idonei all'insegnamento.

Gli iscritti a corsi di laurea magistrale a ciclo unico devono avere già acquisito almeno 180 CFU/CFA.

Il percorso di abilitazione all'insegnamento da 60CFU/CFA è organizzato direttamente dalle università attraverso i Centri di Formazione Iniziale e in stretto rapporto con il sistema scolastico. La struttura del percorso comprende almeno 10 crediti di area pedagogica e di attività di tirocinio diretto (svolto in classe) e indiretto

(simulato presso gli atenei non inferiori a 20 CFU/CFA. A differenza di quando accaduto finora con i 24 CFU, il nuovo iter

Alle classi di concorso corrispondenti. Ciò implica che a differenza dei programmi per i 24 CFU (di natura trasversale), questi percorsi di formazione saranno specifici per ciascuna classe di concorso.

P.S. NULLA E' CAMBIATO PER LA SCUOLA DELL'INFANZIA E PRIMARIA

Per ulteriori informazioni recarsi presso la Segreteria Provinciale.

SUPPLENZA ABBANDONO ...

Può accadere che un insegnante accetta una supplenza breve dalla graduatoria della scuola e prende servizio e, quasi subito dopo, ne arriva un'altra più lunga della medesima tipologia e più comoda. Piacerebbe lasciare la prima e accettare la seconda ma leggiamo l'articolo 14 dell'O.M.112/22

“l’abbandono del servizio comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze sulla base delle graduatorie di istituto per tutte le graduatorie classi di concorso/tipologie di posto di ogni grado di istruzione, per l’intero periodo di vigenza delle graduatorie medesime.”.

Ora sappiamo che le graduatorie di istituto si rinnovano l'anno prossimo quindi la sanzione si ridurrebbe all'anno in corso ma è una sanzione pesante perché non si potrà ottenere supplenze dalle predette graduatorie per tutte le classi di concorso e/o tipologie di posto, relativamente ai quali si risulta inclusi, per l'intero periodo di vigenza delle medesime graduatorie cioè a.s. 2023/24. Quindi, non si potrà ottenere supplenze (di nessuna tipologia) dalle graduatorie di istituto, ma si potrebbe ottenerle da GaE/GPS, che vengono conferite su posti liberatisi entro il 31 dicembre.

ELEZIONI ORGANI COLLEGIALI

Ricordiamo che la nota del D.R. del 2/10/23 prevede le votazioni per i Consigli di Istituto del triennio scaduti si terranno il 26/27 novembre dalle ore 8 alle ore 13,30. Per gli organi di durata annuale le votazioni entro il 31 ottobre. La C.M. dell'11/9/23 conferma tutte le procedure per le votazioni che sono indicate nell'O.M. 215/91. Le liste devono essere presentate, alla Commissione elettorale almeno alcuni giorni prima delle votazioni, da almeno un decimo degli elettori della stessa

PERMESSI LEGGE 104

Come è noto, in base all'art.33, comma 3 della legge 104 dell'8/7/92 il dipendente potrà usufruire dei tre giorni retribuiti al mese per l'assistenza del familiare. Nella la scuola, per il personale insegnante, è raccomandabile, nell'ambito della possibilità con l'assistenza, che i giorni richiedibili non siano in giornate ricorrenti per ovvi motivi didattici. Precisiamo che le giornate festive o i giorni non lavorativi intercorrenti tra le giornate di permesso non devono essere cumulati nei giorni di permesso mensile. Si deve anche denunciare chi abusa di tale beneficio legislativo. Infatti sia il Tribunale di I° grado che la Corte d'appello hanno confermato il licenziamento di una dipendente che lavorava presso un Ente per aver abusato del diritto di fruizione dei benefici di cui alla legge 104/92. In particolare la lavoratrice era andata in vacanza all'estero godendo di giorni che dovevano servire, secondo la richiesta inoltrata presso l'amministrazione di appartenenza, per assistere la madre malata. Di fronte alla richiesta della declaratoria di illegittimità del licenziamento disciplinare presentata dalla dipendente perché si era trattato di un fatto episodico, la Corte di Cassazione sezione lavoro ha rigettato il ricorso confermando le precedenti sentenze sul merito e condannandola alle spese processuali.

RUOLO E SUPPLENZA ANNUALE

Un dipendente della scuola di ruolo ha la possibilità di ottenere e accettare una supplenza annuale o fino al termine delle attività didattiche che gli viene conferita dalle graduatorie provinciali. Può capitare che il soggetto sia inserito in più graduatorie e che la supplenza conferita per prima per un determinato profilo professionale sia la meno gradita di un'altra che gli viene conferita subito dopo. In tal caso il dipendente ha diritto di rifiutare la prima per accettare la seconda a patto che sia della stessa durata annuale fino al 31/8 o fino al 30/6 e, importante, che la scelta avvenga prima della presa di servizio ufficiale.

RICEVIMENTO GENITORI 19^ ORA

Ritorniamo sull'argomento in quanto si insiste sull'obbligo di rimanere nei locali della scuola per la 19 ora cioè dell'ora di permanenza per l'eventuale ricevimento dei genitori. Ricordiamo che la diciannovesima ora è obbligatoria solo se c'è stato un appuntamento concordato col genitore di un alunno. Infatti c'è spesso confusione tra gli adempimenti dell'insegnante alla partecipazione degli incontri collegiali pomeridiani obbligatori di tutti i docenti con i genitori per la consegna delle pagelle o per le informazioni sull'andamento dei figli. Queste ore vanno imputate al monte ore delle 40 annuali. L'ora in più del mattino che alcuni dirigenti vogliono obbligatoria in messa a disposizione, si riferisce invece a quella destinata a soddisfare la richiesta di un genitore o alla convocazione da parte del docente per comunicazioni o rapporti previsti per instaurare un rapporto collaborativo.

ORE ECCEDENTI

A conti fatti, visto che siamo in periodi di vacche magre, si è visto che è più conveniente assumere un supplente precario piuttosto che assegnare le ore eccedenti ad insegnanti di ruolo con orario completo. Infatti, il tribunale di Bologna (sent. pubbl.18/4/2018 n.205/18) ha stabilito che il docente con nomina per tutto l'anno scolastico, ha diritto a ricevere il compenso per le ore eccedenti anche nei mesi di luglio e agosto in contrasto con quanto indicato dal ministero dell'Economia che prevedeva il compenso fino al termine delle lezioni (30 giugno). L'assunzione di precari per svolgere le ore eccedenti comporterebbe un risparmio di circa 50 euro al mese per ogni ora assegnata a un supplente rispetto ad un docente di ruolo: infatti il suo stipendio rimarrebbe fermo alla classe stipendiale iniziale. Inoltre ci sarebbe un ulteriore risparmio di 20 milioni di euro perché le supplenze sugli spezzoni sarebbero pagate fino al 30 giugno anziché il 31 agosto.

PERMESSI DIRITTO ALLO STUDIO

Il personale scolastico (docente, educativo ed Ata) con contratto a tempo indeterminato o determinato (con orario intero o parziale) può presentare domanda **entro il 15 novembre 2018** per le 150 ore di permesso retribuito per diritto allo studio. . I permessi possono riguardare la frequenza di corsi per conseguire un diploma di laurea o di istruzione secondaria o il titolo di studio della qualifica di appartenenza o professionale. La domanda va presentata nella scuola in cui si presta servizio il 15 novembre. Ricordiamo che il numero di personale che può usufruire dei permessi studio in ogni provincia non può superare complessivamente il 3% del totale in servizio all'inizio dell'anno scolastico e che la decorrenza del permesso va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019.

PENE SEVERE PER IL BULLISMO

La situazione del bullismo a scuola ha toccato livelli davvero preoccupanti tant'è che un ragazzo/a su due sarebbe vittima di situazioni assimilate al bullismo come le prese in giro legate al carattere, ai comportamenti, all'orientamento sessuale per arrivare a vere e proprie estorsioni, ricatti, truffe e violenze fisiche. E questo accade più delle volte, senza che i genitori o gli insegnanti se ne accorgono. Ai fini, quindi, anche di una maggiore prevenzione del triste fenomeno, sono state approvate di recente alla Camera, le misure che estendono al bullismo le norme sul cyberbullismo con pene più severe. Pende ora al Senato gli ultimi passaggi di questa proposta di legge frutto di un lavoro congiunto di tutte le forze politiche.

IMMAGINE DELLA SCUOLA E DELL'AMMINISTRAZIONE

Siamo venuti a conoscenza di commenti sui social del tutto maleducati, offensivi o inadeguati nei confronti dell'amministrazione scolastica e del personale scolastico espressi da parte di qualche stesso dipendente

Ricordiamo che in base anche al recente DPR n.81 del 13/6/23 che ha modificato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, il dipendente è tenuto a utilizzare ogni attenzione e prudenza affinché, nell'esprimere le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone non siano attribuibili all'amministrazione a cui appartiene. Il dipendente deve sempre astenersi a commenti che possono danneggiare l'immagine, il prestigio e il decoro della propria scuola e dell'amministrazione scolastica in generale. Ogni comunicazione sul proprio e altrui lavoro è fondamentale che non si svolga attraverso le piattaforme digitali o nei social media, che non vengano divulgati o diffusi documenti, informazioni e qualt'altro che possa essere espresso con leggerezza e maleducazione. Molti reati si concretizzano sui social e, pertanto, massima attenzione al diritto di critica.

TESSERAMENTO SNALS-ConfSal

L'adesione al sindacato del personale di ruolo in servizio nella provincia avviene esclusivamente mediante sottoscrizione di delega.

L'iscrizione per contanti è ammessa per i supplenti temporanei, per aspiranti a supplenze e per il personale di ruolo in servizio in altra provincia e, eccezionalmente, per i pensionati.

Tale iscrizione è valida 12 mesi dalla data di adesione. Per le quote per l'iscrizione in contanti chiedere in Sindacato

Il versamento della quota può effettuarsi presso la sede sindacale o tramite bonifico: **IT43E0326815800052898267781 intestato a Segreteria Provinciale SNALS** di Taranto.

Agli iscritti in regola con il tesseramento, per contanti e/o per delega, è rinnovata l'assicurazione di RC e infortuni.

A tutti si rivolge l'invito ad utilizzare il telefono solo per brevi informazioni.

SNALS—CONFSAL

SEGRETERIA PROVINCIALE TARANTO

C.SO ITALIA 63/G

TEL. 0997302194—FAX 0997309411

MAIL — puglia.ta@snals.it

Web - www.snalstaranto.eu