

Oggetto: Fwd: NOTIZIE FLC CGIL UNIGE

Mittente: FLC CGIL Genova <genova@flcgil.it>

Data: 03/12/2021, 16:23

A: <giovanna.cereseto@liguria.cgil.it>



Newsletter a cura della FLC CGIL UNIGE - N° 21/2021 - 1 Dicembre 2021

NOTIZIE FLC CGIL UNIGE



Notizie ATENEO UNIGE

Report contrattazioni 18 novembre e 1 Dicembre

Nella seduta del 18/11 l'Amministrazione, la RSU e i Sindacati hanno ragionato sui criteri di distribuzione delle risorse a disposizione per il salario accessorio 2021.

La parte sindacale ha chiesto un accordo che preveda i criteri utilizzati lo scorso anno ma con un innalzamento dell'IMA o con un riconoscimento che riconosca al Personale il pesante aggravio dei carichi di lavoro.

L'Amministrazione ha dichiarato di difficile attuazione le proposte su IMA e di valutare invece l'opportunità di aumentare le indennità delle 2 nuove voci introdotte lo scorso anno per far fronte all'emergenza COVID (indennità di servizio in presenza e di reperibilità telematica).

Nel merito della costituzione del Fondo, FLC ancora una volta ha chiesto di poterlo incrementare con risorse aggiuntive previste extra tetto per progetti di innovazione che abbiano consentito risparmio energetico e razionalizzazioni di spesa. L'Amministrazione ha chiesto di riparlare per la costituzione del Fondo 2022.

L'incontro si è poi spostato su argomenti delicati quali:

- la situazione dei colleghi di Area Socio Sanitaria convenzionati che da anni attendono il riconoscimento di un giusto inquadramento (art. 64 CCNL 2006/09); l'Amministrazione ha rimandato possibili aggiornamenti a dopo l'imminente incontro con la dott.ssa Storace, Direttore Amministrativo del S. Martino;**
- i servizi esternalizzati di UNIGE, ormai ai limiti massimi del consentito (il Direttore Generale ha riconosciuto l'esigenza di riportare in pianta organica mansioni strutturalmente necessarie all'ateneo, ammettendo che il lavoro flessibile dovrebbe limitarsi a esigenze eccezionali e non strutturali);**
- la riorganizzazione, sulla quale l'Amministrazione ha anticipato che non sarà a partire dal 1 Gennaio ma successiva al reclutamento programmato e che avverrà i primi mesi del 2022**
- la terza dose del vaccino contro il COVID, a proposito della quale la Direzione Generale ha dichiarato che al momento la ASL non ha chiesto supporto a UNIGE per la somministrazione della terza dose, quindi i lavoratori possono attrezzarsi autonomamente con la ASL di riferimento.**

Report su contrattazione del 1 dicembre

Il confronto sui criteri di distribuzione del Salario Accessorio 2021 è continuato dopo la conferma dell'avvenuta certificazione del Fondo da parte dei Revisori.

In particolare la RSU, dopo aver deciso fin da subito di far confluire i risparmi per l'emergenza COVID sull'Accessorio invece che sull' Welfare, si dovrà ora esprimere sui criteri di distribuzione che verranno proposti all'Amministrazione nella seduta già fissata per il 6 dicembre, indicando una distribuzione in parte per indennità covid / telematica e performance organizzativa, lasciando inalterati i criteri validi per il 2020.

Tra le comunicazioni l'Amministrazione ha invece segnalato che i criteri utilizzati in passato per la valutazione verranno confermati.

La seduta si è chiusa con un ampio confronto sulle ripercussioni dell'ultima nota direttoriale emanata il 25 novembre in merito alle chiusure programmate per l'anno 2022.

La parte sindacale ha chiesto la ratio alla base di una nota emanata senza preavviso e ha espresso con chiarezza tutte le criticità conseguenti.

In particolare si è fatto presente le incongruenze tra le chiusure delle strutture e le costrizioni di congedo per il personale, il paradossale suggerimenti in tema di recuperi con orario ridotto, la scarsa attenzione che si pone al benessere organizzativo e alla conciliazione familiare.

La motivazione addotta dall'Amministrazione, che ha preso nota dei rilievi

sindacali, è di natura esclusivamente organizzativa e di programmazione, ma.

Al momento l'Ateneo, non sembra aver posto modifiche e rimodulazioni della circolare.

Report Assemblea del Personale T.A. Unige organizzata da FLC Cgil in data 23 novembre 2021

L'assemblea è stata l'occasione per ripercorrere insieme, grazie ai puntuali interventi del Segretario Nazionale FLC Cgil **Pino Di Lullo** e del responsabile nazionale del Settore Università **Claudio Musicò**, il complesso iter per il rinnovo del contratto nazionale Istruzione e Ricerca per il triennio 2019/2021.

Consapevoli del fatto che i nostri salari sono i più bassi di tutta la Pubblica Amministrazione, Di Lullo ha ricordato subito come la Legge di Bilancio dello scorso anno non prevedesse ancora risorse adeguate per rinnovare un contratto per il quale ci si era impegnati a ragionare su possibili modifiche migliorative dell'ordinamento professionale (con una commissione paritetica *ad hoc* prevista all'art. 44 dell'ultimo CCNL sottoscritto) e per recuperare potere di acquisto.

Per raggiungere quantomeno la media delle retribuzioni del Pubblico Impiego, FLC aveva infatti da subito formalizzato la richiesta di risorse aggiuntive per affiancare il recupero dell'inflazione con uno scatto stipendiale in più per tutti: queste risorse, se confermate, risultano in parte stanziare nell'attuale Legge di bilancio, anche se dovranno comprendere le risorse per risolvere l'annosa questione dei CEL.

Le premesse si sono gettate con il cambio di Governo e il ***Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale*** del 10 marzo scorso, sottoscritto da CGIL Cisl e Uil con Draghi e Ministro per la Pubblica Amministrazione, che impegnava il Governo a reperire risorse adeguate per una nuova stagione di rilancio del settore pubblico che puntasse a nuove assunzioni, valorizzazione delle professionalità e investimenti in formazione per una transizione verso l'innovazione e la sostenibilità di tutte le attività delle Pubbliche Amministrazioni.

Il *Patto* prevedeva anche che la stesura dei testi contrattuali della stagione 2019/2021 dovranno contenere linee di intervento chiare sul **lavoro agile** e la **riforma dell'ordinamento professionale** (sui quali la FLC ha una proposta specifica) e il superamento dei tetti imposti ai Fondi dei Trattamenti Accessori.

Al *Patto* è seguito l'***Atto di indirizzo quadro per il rinnovo contrattuale*** del Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) e il D.L. 80 del 9 giugno convertito poi nella **Legge 113 del 6 agosto 2021** che supera di fatto il limite imposto dalla *Legge Brunetta* alle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) che imponeva che dovessero essere non solo selettive ma anche per una quota limitata di lavoratori.

Un importante documento dell'ARAN si è successivamente spinto anche a prevedere delle **progressioni economiche "inclusive"**, rispondendo in un certo senso alla battaglia portata avanti da tempo da FLC Cgil per delle PEO "a due velocità": una PEO standard (che per motivi diversi è sempre più difficile da attivare virtuosamente) e una PEO automatica per tutti ogni 4 anni, visto che il nostro è l'unico settore del pubblico impiego che non prevede scatti automatici.

Accanto al **recupero di una PEO per tutti**, dovrebbero essere ripristinate finalmente le **Progressioni Economiche Verticali (PEV)** e quindi selezioni interne con la possibilità di utilizzare fino al 50% dei Punti Organico disponibili per il reclutamento dei tecnici Amministrativi e con l'opportunità di sostituire il titolo di studio necessario per la categoria superiore con 5 anni di anzianità.

Agli impegni però devono seguire i fatti e, se il testo del CCNL si chiuderà con l'ARAN (che resta però ancora in attesa dell'*Atto di indirizzo del Ministero dell'Istruzione* per il comparto scuola, da qui i ritardi nella convocazione delle parti per la contrattazione vera e propria), il Governo deve necessariamente stanziare le risorse adeguate nella *Legge di bilancio*.

Se queste risorse verranno confermate, restano dunque da capitalizzare tutte le premesse in un nuovo testo del CCNL che sappia davvero comprendere tutte le linee programmatiche portate avanti da FLC Cgil:

- **incremento dei valori stipendiali e rifinanziamento dei fondi per la contrattazione integrativa e decentrata;**
- **superamento dei vincoli relativi al "tetto" sull'Accessorio (o comunque lo spostamento di voci "pesanti" quali la remunerazione degli incarichi fuori dall'Accessorio e con un finanziamento *ad hoc* sul bilancio dell'Ateneo);**
- **contrattazione nazionale per materie che richiedono una armonizzazione quali la Sicurezza nei luoghi di lavoro e il Lavoro agile;**
- **introduzione di un livello di relazioni sindacali nazionale su temi quali la programmazione del Personale e i criteri di distribuzione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO);**
- **reinserimento di Formazione e Mobilità tra le materie di contrattazione;**
- **regolamentazione del welfare aziendale specificando che non debba ricadere a carico del Fondo Accessorio;**
- **riordino dell'articolato sulle assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici;**
- **valorizzazione delle professionalità con l'introduzione di un nuovo sistema di classificazione del Personale che possa trovare finalmente a soluzione a criticità che gravano a tutt'oggi su Personale convenzionato e Lettori/Collaboratori Esperti Linguistici, oltre all'introduzione della figura del Tecnologo a tempo indeterminato;**
- **individuazione di limiti e modalità con cui si ricorre alle esternalizzazioni in un'ottica di lotta alla precarietà e di freno agli appalti al massimo ribasso.**

Siamo dunque a un punto cruciale e delicato.

La situazione in atto va assolutamente presidiata per non fare passi indietro e per riuscire a conquistare qualche garanzia in più per il futuro, visto che a tutt'oggi restiamo in Europa all'ultimo posto per finanziamenti all'Università pubblica e per numero di laureati, oltre che per numero degli addetti.

Per fare questo serve l'apporto di tutti i lavoratori: l'informazione è il primo passo per poter consapevolmente affrontare con spirito critico l'eventualità di una stagione di lotte a tutela dei nostri diritti.

Report su incontro con il Magnifico Rettore e Direttore Generale

Il 30 novembre FLC Cgil è stata ricevuta da Magnifico Rettore e Direttore Generale per affrontare insieme alcune importanti questioni relative a:

- Regolamenti di Ateneo e Contratto integrativo

FLC Cgil ha manifestato l'esigenza sempre più pressante di restituire ai lavoratori un testo di riferimento certo, a livello di Ateneo, delle materie che a livello decentrato possono essere regolamentate. Negli ultimi anni infatti gli accordi sottoscritti tra parte sindacale e parte pubblica hanno perlopiù riguardato la parte economica (distribuzione dell'accessorio, straordinario, welfare), mentre sarebbe importante avere un testo di riferimento normativo su base triennale. Con il prossimo rinnovo del CCNL, si potrebbe infatti lavorare a un nuovo testo di CCI che possa fare da cornice a tutta una serie di istituti che sono ancora materia di contrattazione e, se ce ne fossero gli estremi, anche per materie di confronto la cui comunicazione potrebbe essere più agevolmente veicolata tra il Personale.

Oltre a questo, FLC ha manifestato ancora una volta l'urgenza di revisione di regolamenti non adeguati, se non addirittura in palese contraddizione con la

normativa nazionale, tuttora vigenti, quali ad esempio il Regolamento assunzionale (che prevede titoli non previsti dalla legge), il Regolamento sul lavoro agile che dovrà essere emanato all'interno del PIAO entro fine gennaio, il Regolamento in materia di sicurezza e prevederne uno sulla gestione dei risparmi ed energetici che potrebbero finanziare anche il Fondo del Salario Accessorio, oltre il tetto imposto dalla legge.

- Socio-sanitari

Sulla delicata e annosa questione dei socio sanitari c'è l'impegno della Governance ad affrontarla a un livello superiore con CRUI e CODAU, perché a livello locale di convenzione non si riesce a trovare una soluzione, né per i colleghi sconvenzionati perché non iscritti all'albo, né per quelli convenzionati ma sottoinquadriati o addirittura per coloro che, pur lavorando da anni in assistenza con colleghi di s. Martino, non sono coinvolti nella convenzione

- Ditte in appalto

Sulle ditte in appalto il confronto si è concentrato sulle difficoltà che i lavoratori hanno dovuto affrontare in periodo di pandemia per riduzione delle ore o addirittura per l'impossibilità di riprendere il lavoro come è successo ai lavoratori delle mense. Al momento la mensa pienamente operativa è solo quella di via Asiago, quella in Darsena ha riaperto ma con catering perché impossibilitati per problemi logistici a cucinare in loco e quella di corso Gastaldi è di prossima apertura; resta invece chiusa quella di Valletta Puggia per un problema strutturale che non consente l'utilizzo dei locali prima di un intervento importante ad hoc.

- Programmazione e Riorganizzazione

Su programmazione e riorganizzazione alcune aspettative resteranno deluse.

L'Ateneo negli ultimi 2 anni ha perso oltre 200 Tecnici Amministrativi per pensionamenti e trasferimenti ad altro ente. Il reclutamento al momento non è in grado di dare risposte a tutte le Aree funzionali in sofferenza. La Governance ha dichiarato di trovarsi di fronte a una piramide rovesciata: in alcune aree funzionali ci sono molti D che non vogliono comunque ricoprire ruoli di responsabilità che rimangono a tutt'oggi scoperti o *ad interim*. Per far fronte a ciò gli ultimi punti organico sono stati destinati a trovare risorse umane per ricoprire anche tali figure, e non per dare risposte ad aree funzionali che da anni stanno aspettando di essere reintegrate.

Il Direttore Generale aveva già dichiarato al tavolo di contrattazione di non essere in grado ad oggi di emanare un nuovo Atto di riorganizzazione, proprio per le imponenti carenze di organico che dovranno prima essere compensate. Si confida comunque in un confronto non solo con i dirigenti ma a cascata con il personale interessato. Riteniamo tuttavia che un confronto con la parte sindacale possa essere funzionale alla buona riuscita della riorganizzazione stessa dopo anni di micro-riorganizzazioni che hanno sfinito e demotivato fortemente il Personale T.A. che merita di essere coinvolto e responsabilizzato in un'ottica di benessere organizzativo.

Notizie NAZIONALI:

Legge di bilancio 2022: la proposta della FLC CGIL relativa all'università

I nostri emendamenti all'articolo 103 del disegno di legge in discussione in Parlamento.

Pur **valutando positivamente** il fatto che finalmente si sta andando decisamente **verso un cambio di rotta** rispetto agli interventi operati nel decennio successivo alla crisi economica del 2008, va comunque considerato che quanto previsto all'articolo 103 del [Disegno di Legge 2448 dell'11 novembre 2021 \(schede di approfondimento\)](#) **non risulta ancora sufficiente** alla necessaria decisa espansione del **sistema universitario**. A riguardo basti considerare che le **assunzioni previste non coprono ancora i tagli all'organico** operati dal 2009 e che anche allora, nel confronto internazionale, l'università italiana si collocava già agli ultimi posti per personale impiegato e per finanziamenti: infatti la stessa relazione illustrativa all'articolo 103 prevede in almeno 45.000 le assunzioni in ruolo necessarie per riportare al valore medio UE il rapporto tra docenti e studenti (senza tra l'altro prevedere la necessaria espansione anche della popolazione studentesca e il mantenimento di un equilibrato rapporto tra personale docente e personale tecnico amministrativo).

La nostra proposta emendativa all'articolo 103 intende essere un **rafforzamento** rispetto all'inversione di marcia che bisogna assolutamente operare sull'università, considerando che oggi per finanziamenti dell'università rispetto al PIL siamo all'ultimo posto tra i Paesi UE e che, nonostante il raddoppio dell'intervento sul reclutamento, non si arriverebbe nemmeno alla metà delle 45.000 assunzioni per riportare il parametro docenti/studenti alla media europea.

In questo quadro va segnalata l'**incomprensibile assenza di finanziamenti** destinati alla decisa **riduzione delle tasse universitarie**, considerato che anche per questo aspetto abbiamo il triste primato di essere il Paese nella UE con minor numero di giovani laureati e che contemporaneamente abbiamo un livello di tassazione tra le più alte. In un percorso che dovrebbe portare all'abolizione della tassazione studentesca, oltre che un più deciso rilancio degli interventi sul diritto allo studio, proponiamo per il 2022 un finanziamento per innalzare la no tax area a un valore ISEE di 30.000 euro.

Relativamente alle proposte di emendamenti relative al **personale contrattualizzato** afferente al comparto Istruzione e Ricerca, oltre quanto già evidenziato circa la necessità di evitare una **ingiustificabile sperequazione all'interno delle sezioni ricerca del CCNL**, queste traggono motivazione dal fatto che gli importi previsti non sono sufficienti a raggiungere l'obiettivo prefissato di valorizzazione del personale, in relazione al sostanziale blocco della mobilità professionale protrattasi per lungo tempo, anche in conseguenza del fatto che sia le università che gli EPR non hanno potuto contare su alcun finanziamento relativo al rinnovo dei contratti nazionali. È il caso ad esempio dei **ricercatori e tecnologi**, rispetto ai quali oggi è doveroso intervenire per il superamento del terzo livello di inquadramento, che può essere considerato tuttalpiù un livello iniziale di transito, come riteniamo altrettanto coerente e doveroso che venga prevista anche una maggiore possibilità di transito dal secondo al primo livello, interventi entrambi in linea con le indicazioni contenute nel documento European Framework For Research Careers. Per quanto riguarda l'**incremento previsto per il personale tecnico amministrativo** delle università sui prossimi due trienni contrattuali, è dovuto alla necessità di aumentare la retribuzione media di questo settore che inspiegabilmente, per le professionalità richieste e presenti (il 49% del personale contrattualizzato ha il titolo di studio della laurea), risulta fanalino di coda e ben lontano dalla media retributiva degli altri settori e comparti del pubblico impiego.

[gli emendamenti proposti](#)

Il nostro giudizio su disegno legge di bilancio

<http://www.flcgil.it/attualita/disegno-legge-di-bilancio-non-tutte-risposte-vanno-nella-giusta-direzione-scuola-necessaria-mobilitazione.flc>

Violenza di genere: un fenomeno in crescita nell'emergenza sanitaria

L'isolamento ha esasperato le dinamiche relazionali malate e i rapporti di potere. Servono azioni per dare piena attuazione alla convenzione di Istanbul e per agire un autentico cambiamento culturale. La FLC CGIL inaugura uno spazio dedicato alle questioni di genere sulla rivista "Articolo33.it"

[violenza di genere un fenomeno in crescita](#)

RSU: Insieme #FacciamoQuadrato

Entro aprile 2022 si torna a votare per le RSU, le Rappresentanze Sindacali Unitarie di tutto il pubblico impiego e quindi anche delle scuole, delle università, degli enti di ricerca, delle accademie e dei conservatori. Quello di quest'anno è un appuntamento particolarmente importante, perché arriva dopo la proroga causata dall'emergenza sanitaria che ha ritardato il rinnovo di queste figure essenziali per garantire i diritti fondamentali di noi lavoratrici e lavoratori.

È necessario poter davvero contare sulle future RSU, perché il momento che stiamo attraversando è particolarmente difficile e non accenna a terminare. Anzi, la fase più delicata arriverà proprio nei prossimi mesi quando verrà finalmente rinnovato il contratto nazionale di lavoro e inizieranno ad arrivare le risorse del PNRR.

Le scelte che verranno prese condizionano il futuro di tutte e tutti: serve una contrattazione sui luoghi di lavoro più forte e inclusiva che mai.

Anche tu puoi diventare protagonista di questo momento storico:

candidati nelle nostre liste per difendere i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori della conoscenza, per rafforzare la democrazia nei posti di lavoro, per garantire la dignità di tutti e tutte.

Come fare? Contatta la FLC CGIL del tuo posto di lavoro o del tuo territorio!

Non è mai troppo tardi per entrare a far parte del cambiamento.

Non è mai troppo tardi per mettere la conoscenza al centro.

Non è mai tardi per difendere i valori di solidarietà e democrazia.

Non è mai tardi per iniziare a rappresentare il quadrato della CGIL!

Rimettiamo la conoscenza al centro, insieme:

alle elezioni RSU 2022 candidati con FLC CGIL.

per info scrivi a FLC CGIL LIGURIA liguria@flcgil.it

Il video messaggio di Maurizio Landini

[video messaggio Maurizio Landini](#)

Elezioni RSU 2022, Angiuli: "Fare la RSU è stata una scelta"

[Video Pamela Angiuli Università BARI](#)

Una manovra inadeguata

Parte la mobilitazione di CGIL, CISL e UIL

La bozza di legge di bilancio non dà risposte sufficienti per contrastare le disuguaglianze sociali, economiche e geografiche del Paese.

Per questa ragione, CGIL CISL UIL, avviano un percorso di mobilitazione per migliorare i contenuti nel solco della piattaforma unitaria.

PENSIONI

No a quota 102. Serve una pensione di garanzia per giovani, più sostegno a donne, ai lavoratori disoccupati, discontinui e precoci e forti incentivi per la previdenza complementare.

Possibilità di pensione:

- da 62 anni di età.
- con 41 anni di contributi senza limiti di età.

Migliorare Opzione donna e rafforzare l'Ape sociale estendendo la platea dei lavori gravosi e usuranti.

FISCO

Incrementare le risorse da destinare alla riduzione delle tasse a lavoratori e pensionati.

Contrastare lavoro nero, evasione ed elusione fiscale.

Basta incentivi a pioggia alle imprese.

LAVORO

Servono investimenti per creare buona occupazione, ammortizzatori sociali universali e politiche attive.

Contrastare la precarietà e rilanciare il potere di acquisto di salari e pensioni.

Occorre stabilizzare il lavoro e rilanciare le assunzioni nei settori pubblici, a partire da sanità e scuola.

SVILUPPO

Rafforzare le politiche industriali e di sviluppo.

Sbloccare gli investimenti in ricerca, innovazione e formazione.

Affrontare le sfide della transizione ambientale e digitale.

Risolvere le tante crisi aziendali ferme da troppo tempo al Mise.

SOCIALE

Incrementare le risorse e introdurre i livelli essenziali in vista della legge sulla non autosufficienza.

Contrastare la povertà, migliorando il reddito di cittadinanza e potenziando le politiche di inclusione.

La misura è colma, il 10 dicembre sciopero della scuola pubblica

Lettera del Segretario generale FLC CGIL, Francesco Sinopoli, agli iscritti e alle iscritte, alle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) e a tutto il personale della scuola.

[lettera Sinopoli la misura è colma](#)

Landini al governo: servono risposte precise su fisco e pensioni

Il segretario generale della Cgil, intervenendo ad una iniziativa della Fp, ribadisce le richieste che insieme a Cisl e Uil verranno portate oggi pomeriggio nell'incontro con il premier Draghi a Palazzo Chigi

[servono risposte su fisco e pensioni](#)

Emergenza Coronavirus COVID-19: notizie e provvedimenti

Riepilogo delle misure per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 con una particolare attenzione ai settori scuola, università, ricerca, AFAM e formazione professionale.

<http://www.flcgil.it/attualita/emergenza-coronavirus-notizie-provvedimenti.flc>

NOTIZIE GENOVA&LIGURIA

Violenza sulle donne: in Liguria +70% richieste di aiuto al 1522

Quasi una chiamata al giorno in Liguria al 1522, il numero per dare sostegno alle vittime di stalking e violenze.

[violenza sulle donne in Liguria](#)

Dati (provvisori) su occupati e disoccupati

Nel mese di settembre 2021, rispetto al mese precedente, crescono gli occupati e diminuiscono disoccupati e inattivi.

[Dati su occupati e disoccupati](#)

Genova, 9 dicembre “Il lavoro come cultura. Documenti, foto, manifesti, arte e cultura nella storia della Camera del Lavoro Metropolitana di Genova”.

Giovedì 9 dicembre 2021 alle ore 10 presso il Salone del Minor Consiglio a Palazzo Ducale si terrà l'evento pubblico organizzato dalla Cgil di Genova dal titolo “Il lavoro come cultura. Documenti, foto, manifesti, arte e cultura nella storia della Camera del Lavoro Metropolitana di Genova”.

[Genova 9 dicembre . Il lavoro come cultura](#)

I servizi agli iscritti della FLC CGIL

La panoramica dei servizi offerti ai nostri iscritti.

La FLC CGIL è nata per valorizzare le diverse professionalità di tutti coloro che lavorano nel settore della conoscenza e della formazione, rafforzare la loro rappresentanza e la tutela dei loro diritti.

[Aderire al nostro sindacato](#) significa innanzitutto dare ulteriore voce e forza a questa missione, ma anche beneficiare di opportunità e servizi dedicati.

<http://www.flcgil.it/sindacato/servizi-agli-iscritti/i-servizi-agli-iscritti-della-flc-cgil.flc>



CAAF CGIL: "Guida ai servizi", ecco come averla

Dichiarazioni dei redditi, contenzioso tributario, adempimenti per colf e badanti, successioni, dichiarazioni ISEE, bonus energetico e agevolazioni, sono alcuni dei servizi di assistenza e consulenza fiscale offerti.

<http://www.flcgil.it/attualita/sindacato/caaf-cgil-guida-ai-servizi-ecco-come-averla.flc>

Le sedi Caaf in Liguria

Per info www.caafcgilliguria.it

<http://www.liguria.cgil.it/tigullio/notizie-cgil-tigullio/le-sedi-caaf-in-liguria/>

PROGETTO E SVILUPPO LIGURIA

Formazione sociale, consulenza e supervisione psicosociale e pedagogica, gestione e mediazione di conflitti - Progetti di cooperazione internazionale in America Latina

www.prosviliguria.org

pagina facebook

<https://www.facebook.com/flccgilunige>

Link consigliati

[CGIL](#)

[Edizioni Conoscenza](#)

[Collettiva](#)

[Proteo Fare Sapere](#)

[Ediesse](#)

[Fondazione Di Vittorio](#)

Il nostro messaggio ha solo fini informativi e non di lucro.
Se non si vogliono ricevere altre comunicazioni,
è sufficiente inviare una mail all'indirizzo

liguria@flcgil.it



Mail priva di virus. www.avg.com