


GILDA

Professione DOCENTE

ORGANO NAZIONALE DELLA FEDERAZIONE GILDA - UNAMS - Poste Italiane SpA - Sped. in Abb. Postale - D.L. 353/2003 (Conv. in L. 27/02/2004 N. 46) Art. 1 c. 2 D.C.B. Roma - ANNO XX N.2 allegato al numero di Febbraio



SPECIALE PIATTAFORMA

Cari colleghi,

come è ormai abitudine della Gilda, inviamo a tutti gli iscritti il testo della piattaforma contrattuale per il quadriennio 2010-2012, approvato dagli Organi decisionali della nostra Associazione.

Si tratta di un testo in cui abbiamo precisato quali sono **i principi a cui ci ispiriamo; gli obiettivi a cui tendiamo; le condizioni necessarie che li renderebbero effettivi e le nostre richieste relative a tutti gli ambiti del rapporto di lavoro. Questa volta, siamo entrati nello specifico di richieste anche capillari poiché siamo consapevoli che, oltre ai principi fondamentali ed essenziali, esiste anche una quotidianità del fare scuola, sempre più oppressiva e demotivante, sulla quale è necessario intervenire con proposte dirette e articolate minuziosamente.**

Come sappiamo, il rinnovo del nostro Contratto di lavoro non avrà un percorso **né facile né breve**: il Ministro della Funzione Pubblica ha infatti, **mediante legge**, ridotto i comparti del pubblico impiego a soli quattro. Una trattativa apposita dovrà quindi stabilire con quali settori sarà aggregata la Scuola **e solo successivamente sarà avviato il rinnovo del contratto che è già scaduto. In questa occasione non mancheremo di riproporre la nostra battaglia per ottenere un contratto specifico per la docenza.**

D'altronde, abbiamo tutti coscienza che questo periodo è tra i più critici degli ultimi anni. Il ruolo del sindacato è spinto volutamente in retroguardia con l'intenzione di indebolire sempre più la rappresentanza democratica dei cittadini. Gli eventi che si sono succeduti negli ultimi tempi dimostrano la volontà del governo di avocare a sé ogni decisione in maniera unilaterale, ignorando proteste e proposte, anche ragionevoli, come quella di rinviare di un anno la Riforma delle superiori, avanzata dalla Gilda.

Non sono tempi facili e lo sconforto potrebbe apparire inevitabile. Tuttavia, è bene rendersi conto che proprio questo tipo di reazioni si vuole suscitare. Pensare che tutto sia perduto e che non serva più l'adesione convinta e partecipata al sindacato significa realizzare lo scopo a cui certa politica tende. **Svuotare i sindacati di rappresentatività significherebbe regalare, su di un piatto d'argento, la vittoria in questa situazione che è sì di stallo, ma che deve continuare ad esistere e a fare sentire la propria voce.**

Per quanto ci riguarda, continueremo, insieme con voi, a farci sentire: la Scuola è ancora viva, si informa, riflette, ragiona e protesta. Malgrado tutto e malgrado tutti.

Rino Di Meglio

Coordinatore nazionale

Febbraio 2010

Piattaforma contrattuale per i docenti 2010-2012

Piattaforma politica 2010-2012

Premessa

Nella premessa alla piattaforma del 2006, auspicavamo che non vi fossero più riforme scolastiche volute da una sola parte politica senza i docenti come protagonisti. Oggi prendiamo realisticamente atto che la politica degli ultimi dodici mesi ha superato ogni pessimistica previsione: **la Scuola sta infatti subendo una riforma-diktat, basata soprattutto su un taglio micidiale degli organici, senza prospettive serie di miglioramento della qualità e quindi con un impoverimento dell'offerta formativa.** Una riforma assai lontana da quell'investimento nell'istruzione, ormai non più prorogabile, necessario per il futuro del nostro Paese.

Principi



Ribadiamo, nel rispetto del dettato costituzionale, il valore della Scuola Pubblica Statale, pluralista e democratica.

A) L'autonomia delle scuole è stata sancita con la Legge costituzionale 3/2001 (riforma del titolo V della Costituzione) e su di essa entrambe le parti politiche hanno costruito i loro progetti di riforma; quindi anche l'attuale governo identifica nell'autonomia, legata al territorio, lo strumento per riqualificare l'istruzione.

Sulle modalità di attuazione dell'autonomia, la GILDA-UNAMS ha maturato un atteggiamento critico in merito all'aziendalizzazione

della scuola fondata sull'accentramento del potere decisionale nella figura del dirigente scolastico, peraltro non adeguatamente bilanciata dall'ingannevole costituzione della RSU, organismo proprio dell'azienda e non certo di una Istituzione. Questo processo esautora di fatto le prerogative dei docenti ed incide sulla libertà di insegnamento che la Costituzione sostiene a difesa della formazione critica dei giovani.

PRINCIPI

- **Valore della Scuola Pubblica Statale, pluralista e democratica.**
- **Rispettare il rigore e la serietà degli studi.**
- **Ridare alla Scuola prestigio e dignità.**

Le nostre perplessità si riferiscono anche alla concezione "comunitarista" della Scuola, secondo la quale la scuola autonoma deve dipendere dal territorio di cui

fa parte. Non è ancora chiaro che cosa sia la comunità che molto dovrebbe decidere dell'istruzione (genitori, imprenditori, amministratori locali pretenderanno di stabilire che cosa e come si deve insegnare ai giovani nella comunità di appartenenza?).

Noi riteniamo che la Scuola debba rimanere l'istituzione con un ambito di principi, valori, contenuti e metodi capaci di garantire un'educazione libera e responsabile per le nuove generazioni. Questa condizione non può che attuarsi in una Scuola pluralista che si opponga decisamente ai localismi di ogni genere, che contrasti l'affermazione definitiva di una concezione sulle altre ed assicuri invece il confronto, perché è impegnata a realizzare un processo di evoluzione culturale verso quell'integrazione che rappresenta il primo obiettivo dello Stato.

Per tutto questo ribadiamo, nel rispetto del

dettato costituzionale, il valore della Scuola Pubblica Statale, pluralista e democratica.



Innalzare il livello di qualità del sistema; soddisfare le esigenze di rigore e serietà degli studi, rivalutare i percorsi di eccellenza.

B) Promuovere ed estendere l'offerta di istruzione e formazione a tutte le fasce sociali; rendere effettivo il diritto allo studio; innalzare il livello complessivo della qualità del sistema stesso e degli standard; soddisfare le esigenze di rigore e di serietà degli studi; rivalutare i percorsi di eccellenza, mettere a disposizione degli studenti strumenti ed occasioni per la rimozione dei fattori di svantaggio sociale e culturale: sono principi che la Gilda-Unams condivide con tutte le parti politiche, e con il comune senso civico, ma che ritiene siano ancora disattesi.



Ridare alla Scuola prestigio e dignità

C) E' necessario chiudere definitivamente un capitolo disastroso della storia dell'istruzione scolastica in Italia, nel corso del quale hanno predominato l'approssimazione, la burocrazia opprimente, l'invadenza del sindacalismo tradizionale, il taglio delle risorse per l'istruzione, un certo pedagogismo inconcludente e contraddittorio per ridare alla Scuola prestigio e dignità anche nei pur necessari processi di cambiamento e di riforma del sistema. In questo quadro di principi irrinunciabili, si inserisce il problema dei docenti e

del loro contratto di lavoro.

Abbiamo sempre ripetuto che nessuna innovazione e nessuna riforma potranno attuarsi con efficacia, se agli insegnanti non verranno riconosciuti un ruolo ed una funzione determinanti.



Per questo il nuovo contratto dovrà prioritariamente:

OBIETTIVI

- **Rimotivare i docenti dal punto di vista retributivo.**
- **Raggiungere il massimo della carriera in un tempo più breve.**
- **Riconoscere e valorizzare l'anzianità di servizio.**

Rimotivare i docenti attraverso una forte valorizzazione sul piano retributivo che adegui gli stipendi alla media dei livelli dell'area euro, recuperando a tal fine anche l'enorme quanti-

tà di risorse che oggi vengono distribuite e sperperate con la filosofia dell'aggiuntivo: **per questa ragione la Gilda Unams oggi ritiene sia storicamente opportuno superare la logica del fondo di Istituto.**

Consentire il raggiungimento del massimo della carriera retributiva in un arco più breve di anni.

Riconoscere e valorizzare pienamente, anche sul piano economico, l'anzianità di servizio dei docenti.

Per promuovere un processo autentico di valorizzazione professionale è necessario:

1. l'istituzione di un'area di contrattazione separata per gli insegnanti, che riconosca e valorizzi la loro funzione specifica e che, in particolare, riconosca la dimensione intel-

lettuale del lavoro della docenza e la conseguente necessità del riconoscimento del "tempo professionale";

2. la creazione di istituti normativi che rendano effettivo lo scambio tra scuola e università,

CONDIZIONI NECESSARIE

- **Area di contrattazione separata per gli insegnanti.**
- **Scambio tra scuola e università.**
- **Per i docenti, insegnamento e ricerca.**
- **Per i dirigenti, compiti gestionali ed amministrativi.**
- **Fine dell'esplosione del precariato scolastico.**



tra scuola e formazione tecnica superiore, sia per quello che riguarda il percorso professionale, che deve prevedere la possibilità per i docenti di passare dall'istruzione secondaria al post-secondario, sia per quello che riguarda l'aggiornamento e la formazione;

3. **ricondere la professione alla sua finalità primaria: l'insegnamento e la ricerca**, assegnando



agli stessi docenti la formazione dei futuri insegnanti;

4. **che alla dirigenza vengano affidati compiti esclusivamente gestionali ed amministrativi**, mentre ai docenti venga riservata, senza ambiguità e confusioni di ruoli, l'autonomia e la libertà didattica, senza l'ingerenza di dirigenti, genitori, studenti ed altre figure tecniche al fine di sfruttare le possibili opportunità che l'autonomia potrebbe offrire (ricerca didattica, promozione culturale nei confronti del territorio);

5. **porre fine all'aberrante esplosione del precariato scolastico**, sia assorbendo nei ruoli tutti coloro che ne hanno titolo, sia attuando forme di reclutamento concorsuale ragionevoli e periodiche che evitino il replicarsi del fenomeno.



Sul piano della politica sindacale, la Gilda-Unams si impegna a battersi in ogni sede politica ed istituzionale per la realizzazione di un'effettiva democrazia. L'attuale sistema di misurazione della rappresentatività, attraverso le RSU di Scuola, è irragionevole ed illogico.

La stessa RSU è in netto contrasto con la specificità professionale dei docenti.

La contrattazione di Istituto, così come strutturata oggi dalla volontà dei sindacati confederali, incide negativamente sulla vita scolastica, è fonte di tensione e segnata da insana conflitti di interesse.

Le 12 parti della piattaforma contrattuale e le nostre richieste

1. Retribuzioni
2. Orario
3. Indennità
4. Part-time
5. Aggiornamento
6. Condizione professionale
7. Valorizzazione professionale
8. Ferie e permessi
9. Fondo d'Istituto
10. Trasparenza
11. Coperture assicurative
12. Rapporto di lavoro a tempo determinato

1. Retribuzioni

Con decorrenza 1 gennaio 2010, si chiede:



- ▶ di avviare una sostanziale riduzione delle differenze stipendiali tra docenti dei diversi gradi di istruzione;
- ▶ un adeguamento degli stipendi dei docenti italiani a quelli dell'area euro;
- ▶ la riforma della progressione stipendiale che, ai fini del raggiungimento del massimo livello nell'arco dei 25 anni di carriera (in media con i paesi dell'euro), preveda una retribuzione base iniziale per il primo anno e, a partire dal secondo anno, 9 scatti di anzianità di durata triennale, con ingresso nell'ultimo scaglione stipendiale al compimento del venticinquesimo anno di anzianità;
- ▶ la riconduzione della Retribuzione Professionale Docente all'interno del trattamento retributivo fondamentale;
- ▶ il riconoscimento integrale ai fini della carriera di tutti i servizi di insegnamento preruolo comunque prestati alle dipendenze dello Stato, compresi quelli prestati in altri ordini di Scuola.
- ▶ che venga riconosciuto, con uno specifico aumento dello stipendio tabellare, del

2,5% per ciascun anno del triennio, l'aggravio di lavoro relativo a:

- ▶ aumento del numero di allievi per classe,
- ▶ servizio in pluriclassi,
- ▶ servizio distribuito su due o più sedi,
- ▶ servizio prestato con interruzioni, che risulti distribuito su un periodo giornaliero oltre le 6 ore

Sgravi fiscali:

Vanno incrementati gli sgravi fiscali per oneri documentati di carattere professionale e inoltre si richiedono sgravi fiscali anche per chi presta servizio in sede diversa da quella dell'usuale domicilio.



2. Orario

L'orario di servizio dei docenti è per sua natura complesso e articolato, come tutte le attività che afferiscono alla sfera professionale. Solo l'attività di insegnamento frontale è oggettivamente quantificabile. Essa è in equilibrio- storicamente consolidato- con i restanti impegni connessi al suo espletamento e si configura come "tempo professionale" pieno, pertanto:

- ▶ l'insegnamento frontale come porzione dell'orario di lavoro docente va confermato in diciotto ore per la scuola secondaria e uniformato progressivamente a diciotto ore anche per i docenti dei restanti ordini di scuola;
- ▶ l'attività di programmazione settimanale degli insegnanti elementari andrà ricompresa nelle attività connesse alla funzione docente, come negli altri ordini di scuola;
- ▶ le prestazioni di insegnamento curriculare eccedenti l'orario previsto dal contratto, non possono in ogni caso superare le **tre ore settimanali**, devono mantenere il carattere della **non obbligatorietà** e il loro compenso deve essere maggiorato in quanto lavoro straordinario che comporta maggiori oneri professionali;
- ▶ l'orario di insegnamento è continuativo nella giornata lavorativa: quando ciò non

fosse possibile, gli eventuali intervalli orari dovranno essere compensati con specifica indennità; in ogni caso, l'orario giornaliero di servizio non potrà eccedere le sette ore complessive;

- ▶ con l'eccezione delle scuole serali, gli impegni scolastici dei docenti devono concludersi entro le ore 19.00; qualora il servizio dei docenti si protragga oltre tale orario, vanno previsti compensi, similmente a quanto avviene per le ore eccedenti;
- ▶ il tempo impiegato per i rapporti con i genitori degli alunni deve essere inserito nel monte ore obbligatorio destinato alle attività collegiali;
- ▶ si chiede la cassazione del comma 5 dell'art. 29 del CCNL 2006-2009;
- ▶ il superamento del monte ore stabilito contrattualmente per le attività diverse dall'insegnamento obbliga sempre al pagamento delle ore eccedenti con le risorse del fondo dell'istituzione scolastica;
- ▶ il calendario scolastico non può essere discriminatorio per i docenti della Scuola dell'Infanzia.

3. Indennità

Vanno istituite specifiche indennità:

- ▶ per lo svolgimento degli esami, con pieno riconoscimento economico nei diversi gradi dell'istruzione;
- ▶ per particolari condizioni di disagio incontrate nell'esercizio della professione, quando l'impegno di servizio sia di fatto più oneroso ovvero quando siano introdotti nell'orario elementi di flessibilità, quali:
- ▶ attività di insegnamento distribuita tra mattino e pomeriggio o comunque interrotta nella sua continuità con uno o più intervalli orari, prevedendo peraltro il riconoscimento di buoni pasto per tutti i docenti che siano in servizio sia nell'arco orario antimeridiano che pomeridiano;





- ▶ distribuzione dell'orario di insegnamento in due o più plessi, sezioni staccate o istituti;
- ▶ trasferimento d'ufficio in sedi molto distanti dalla sede di precedente titolarità o dal luogo di residenza;
- ▶ insegnamento in classi numerose o con presenza nelle classi di alunni con oggettive situazioni di svantaggio;
- ▶ riduzione dell'ora di lezione con incremento del numero delle unità di insegnamento solo in caso di sperimentazione didattica espressamente deliberata dal collegio dei docenti;
- ▶ partecipazione a viaggi d'istruzione
- ▶ scambi linguistici con scuole di Paesi esteri, che impegnano i docenti non solo per l'accompagnamento, ma anche per la preparazione dei programmi e che risultano assai onerosi.

4. Part-time

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale, la prestazione professionale relativa alle attività funzionali all'insegnamento, **deve essere espletata in proporzione** alla durata e all'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, come stabilito nel contratto individuale.

Nel tempo parziale con organizzazione verticale, le attività funzionali pomeridiane sono obbligatorie solo nei giorni di servizio del docente in part-time.



5. Aggiornamento

Dovranno essere garantiti ai docenti periodi sabatici retribuiti per l'aggiornamento professionale. A livello di contrattazione nazionale saranno stabiliti i criteri generali.

6. Condizione professionale

Al fine di favorire l'autoaggiornamento professionale, il contratto dovrà prevedere agevolazioni e contributi per tutte le spese inerenti l'espletamento della funzione docente, nonché l'accesso in regime di gratuità a tutti i

servizi di interesse culturale, con particolare riferimento a:

- ▶ partecipazione a corsi di specializzazione, di formazione, convegni e seminari universitari;
- ▶ ingresso ai musei e ai teatri dell'Unione Europea;
- ▶ **acquisto di libri, riviste e sussidi informatici.**

7. Valorizzazione professionale

- ▶ Il Collegio dei Docenti individua figure di coordinamento didattico elettive e con specifiche funzioni, alle quali deve restare esclusa qualsiasi mansione di carattere organizzativo-gestionale.
- ▶ I coordinatori della didattica operano in regime di esonero parziale (variabile a seconda della funzione svolta) e non accedono alla retribuzione aggiuntiva.
- ▶ Anche in relazione alla riforma degli organi collegiali, uno dei coordinatori assume la funzione di "Presidente" del Collegio dei docenti.

8. Ferie e permessi



Le attuali norme contrattuali, che danno luogo ad inutili conflitti ed eccessiva discrezionalità, vanno riscritte integralmente in modo da garantire certezza del diritto, trasparenza ed equità.

9. Fondo d'Istituto

La Gilda-Unams ribadisce il proprio rifiuto alla logica del Fondo dell'Istituzione Scolastica, dell'aggiuntivo e dell'incentivazione e propone un progressivo trasferimento delle risorse economiche sullo stipendio tabellare dei docenti e degli ATA. Il FIS non deve essere utilizzato per supportare ogni incarico organizzativo di competenza del Dirigente scolastico: le necessità della dirigenza devono gravare risorse provenienti dal contratto dei DS.



Qualora ciò non fosse previsto, prima di procedere alla ripartizione del FIS nei modi indicati al punto successivo, occorre scorporare preliminarmente da esso tutte le somme destinate ai collaboratori del Dirigente ed al DSGA.

E' necessario stabilire già nella contrattazione nazionale il criterio di distribuzione del FIS tra personale docente ed ATA. Il FIS deve costituire uno strumento per il miglioramento dell'Offerta didattica ed una fonte di incremento retributivo per tutti.

Nell'ottica di consentire l'accesso al FIS al maggior numero possibile di docenti non può essere superato, di norma, il limite di 100 ore annue aggiuntive di insegnamento e di 100 ore funzionali all'insegnamento.

Il FIS deve prevedere esplicitamente una quota per retribuire il maggior impegno derivante dalla complessità delle classi (classi numerose, alunni stranieri e diversamente abili, ...etc)

Non è consentito destinare quote del FIS per anticipazioni relative ad altre voci di spesa.

10. Trasparenza

Tutte le entrate che concorrono alla formazione del FIS provenienti da privati, Enti, Istituzioni pubbliche e private, devono essere comunicate formalmente alla RSU,

insieme alla relativa documentazione.

I compensi relativi al FIS devono essere comunicati formalmente alla RSU e devono essere accessibili al personale della scuola.

Il Contratto di Istituto deve essere affisso all'albo sindacale entro 48 ore dalla sottoscrizione e per l'intera durata della sua vigenza.

Il Dirigente scolastico è tenuto a pubblicare all'albo entro 48 ore dall'informazione successiva alla RSU il consuntivo delle attività retribuite col FIS effettivamente prestate dai dipendenti della scuola, con l'esplicitazione dei nominativi, delle ore retribuite e dei compensi erogati.



11. Coperture assicurative



Va prevista una copertura assicurativa per la responsabilità civile e per gli incidenti in itinere, superando l'arcaico sistema dell' "equo

indennizzo". Deve essere riconosciuto per i docenti il "rischio biologico", essendo statisticamente provata l'incidenza di disturbi psichici, malattie della laringe ed insorgenze di neoplasie.

12. Rapporto di lavoro a tempo determinato

Nella prospettiva di rimuovere ogni ingiusta discriminazione giuridica ed economica tra



coloro che esercitano la funzione docente

con contratti a tempo indeterminato e coloro che sono assunti con contratti a tempo determinato, al fine di disincentivare il sistematico ricorso dell'Amministrazione dello Stato ad assunzioni con contratti a termine, proposti e riproposti consecutivamente per anni ai medesimi insegnanti, la FEDERAZIONE GILDA-UNAMS rivendica che, a partire dal prossimo contratto:

1. devono essere riconosciuti per intero tutti gli anni prestati in servizio di insegnamento a tempo determinato, sia ai fini retributivi della progressione di carriera, sia ai fini giuridici per ogni e qualsiasi effetto. (Attualmente, ottenuto lo stato lavorativo a T.I., solo 4 anni vengono valutati per intero, mentre i restanti sono computati per i 2/3; il servizio pre-ruolo, prestato in qualsiasi ordine e grado di Scuola, deve essere valutato per intero anche ai fini della mobilità).
2. ai docenti nominati con contratto a tempo determinato spetta la progressione di carriera similmente a quanto accade per i docenti di religione cattolica;
3. il trattamento accessorio denominato R.P.D. deve essere riconosciuto anche ai docenti supplenti con nomina del dirigen-

te scolastico per supplenze brevi e saltuarie, e non solo quindi ai docenti supplenti con rapporto d'impiego fino al 31 agosto (nomina annuale) o al 30 giugno (nomina fino al termine delle attività didattiche). Tali docenti, anche se assunti con rapporto di lavoro di durata inferiore all'intero anno scolastico, esercitano a pieno titolo la funzione docente, assumendone tutte le relative responsabilità. Il riconoscimento delle spettanze da R.P.D. deve quindi essere calcolato in ragione proporzionale al numero delle ore/cattedra settimanali peculiari ad ogni ordine di scuola e alla durata del contratto;

4. i contratti a tempo determinato sui posti vacanti o disponibili, ivi comprese le ore collaterali, non possono essere risolti prima del 31/08;
5. i contratti stipulati fino al termine delle lezioni devono essere interamente prorogati, senza soluzione di continuità, fino a comprendere le operazioni di scrutini ed esami;
6. devono essere a carico dell'Amministrazione tutti gli oneri fiscali e sanitari (bolli e ticket) ora a carico del docente assunto a T.D;

7. in materia di assenze, il trattamento economico e giuridico dei docenti con nomina a tempo determinato deve essere equiparato a quello dei docenti a tempo indeterminato al primo anno di servizio.

Pertanto, si richiedono i seguenti trattamenti in caso di:

- ▶ Malattia: 18 mesi in un triennio con retribuzione intera per i primi 9 mesi, al 90% per i successivi 3 mesi, al 50% per i rimanenti 3 mesi;
- ▶ Partecipazione a concorsi o esami: 8 giorni per anno scolastico, con retribuzione intera;
- ▶ Lutti: 3 giorni (per evento), con retribuzione intera;
- ▶ Motivi personali o familiari: 3 giorni per anno scolastico, con retribuzione intera;
- ▶ Esigenze personali: 2 ore giornaliere, con retribuzione intera in caso di recupero entro due mesi;
- ▶ Matrimonio: trattamento invariato rispetto al contratto vigente;
- ▶ Infortunio sul lavoro: fino a completa guarigione clinica, con retribuzione intera.

Ai docenti assunti con nomina del dirigente scolastico per supplenze brevi, tenuto conto della durata del contratto, spettano:

- ▶ Malattia: 18 mesi in un triennio, con retribuzione intera per i primi 30 giorni, al 50% per il 2° e 3° mese, nessuna per il restante periodo;
- ▶ Partecipazione a concorsi o esami, lutti, permessi personali o familiari: 1 giorno per ogni mese di servizio nel corso dell'anno scolastico, fino ad un massimo di complessivi 8 gg., con retribuzione intera;
- ▶ Esigenze personali: 2 ore giornaliere, con retribuzione intera in caso di recupero entro 2 mesi;
- ▶ Matrimonio: trattamento invariato rispetto al contratto vigente;
- ▶ Infortunio sul lavoro: fino a completa guarigione clinica, con retribuzione intera.

"PROFESSIONE DOCENTE"

Sped. in abb. postale art. 2 comma 20/c L. 662/96 Filiale di Roma • Autorizzazione del Tribunale di Roma n. 257/90 del 24/4/90

Direttore Responsabile: FRANCO ROSSO
Responsabile di Redazione: RENZA BERTUZZI

Comitato di Redazione:

Vicecaporedattore: Gianluigi Dotti.
Alessandro Baragona, Francesco Lovascio, Fabio Pipitò, Laura Razzano, Fabrizio Reberschegg, Gina Spadaccino, Bruno Telleschi.

Sito internet: www.gildaprofessionedocente.it
e-mail: pdgildains@tele2.it

Redazione e Amministrazione:
GILDA DEGLI INSEGNANTI - Via Nizza, 11 - 00198 Roma
Tel. 068845005 - Fax 0684082071
UNAMS - Viale delle Provincie, 184 - 00162 Roma

ANNO XX - N. 2 - Allegato al numero di febbraio 2010

Stampa febbraio 2010 - ROMANA EDITRICE s.r.l.
San Cesareo (RM) Via Dell'Enopolio, 37
Tel. 06.9570199 - Fax 06.9570599 - e-mail: romanaeditrice@tiscali.it