

**Verbale n. 7 – Riunione della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) d’Istituto
a.s. 2025/2026 – Istituto Comprensivo di Fucecchio (FI)**

In data **7 gennaio 2026**, alle ore **14:00**, presso la **Scuola Secondaria di I grado “Montanelli-Petrarca” di Fucecchio**, si è svolto il **settimo incontro della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)** con la **Dirigente Scolastica**, prof.ssa **Angela Surace**, e il **Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi (DSGA)**, rag. **Primo Esposito**.

Sono presenti le componenti RSU:

- Maddalena Carvisiglia (ANIEF)
- Rosalba Conforti (Federazione UIL Scuola)
- Angela Giacomelli (Federazione UIL Scuola)
- Alessandra Gualtieri (FLC CGIL)
- Denisa Mariniello (FLC CGIL)
- Anna Picone (Federazione CISL Scuola, Università e Ricerca)

È presente la sindacalista CISL **Daniela Scarlata**.

Ordine del giorno

1. Contrattazione Integrativa di Istituto a.s. 2025/2026
2. Varie ed eventuali

1. Avvio della Contrattazione Integrativa di Istituto a.s. 2025/2026

A seguito di una riunione online svoltasi in data **5 gennaio 2026**, la componente RSU si riunisce in presenza in preparazione dell’assemblea indetta per il **12 gennaio 2026**, dalle ore **17:00 alle ore 18:30**, presso la **Scuola Primaria “Carducci”**.

La componente **Rosalba Conforti** apre la discussione chiedendo chiarimenti in merito ai **criteri di ripartizione del fondo destinato al personale amministrativo**. Rispetto agli anni precedenti, il DSGA propone un **compenso forfettario pari a € 1.100,00** per tutto il personale amministrativo in servizio presso la segreteria e **€ 400,00** per una unità di personale.

A supporto di tale proposta, il **DSGA** presenta una relazione illustrativa, di cui dà lettura ai presenti, specificando che la stessa sarà acquisita agli atti della scuola. Il DSGA chiarisce che la proposta non costituisce una distribuzione 'a pioggia', bensì un riconoscimento basato sul raggiungimento degli obiettivi prefissati. Tale ripartizione paritetica deriva dalla constatazione tecnica, di competenza del DSGA, che tutto il personale ha garantito lo standard di qualità richiesto.

Viene precisato che gli obiettivi assegnati alla Segreteria per l'anno scolastico in corso sono di natura trasversale e richiedono una costante collaborazione e fungibilità tra i settori; pertanto, il loro raggiungimento è considerato merito del gruppo di lavoro nella sua interezza. Il DSGA ribadisce di aver operato il bilanciamento delle responsabilità a monte, in fase di stesura del Piano delle Attività, distribuendo i carichi in modo che risultassero equivalenti. Non sussistendo disparità nelle mansioni assegnate, ritiene dunque che non vi sia necessità di differenziare i compensi, poiché la valorizzazione del personale passa attraverso il riconoscimento del contributo essenziale di ogni funzione alla tenuta complessiva del gruppo.

Prende parola la **Dirigente Scolastica**, che esprime parere contrario alla proposta, ritenendo che l'impegno del personale non sia uniforme, poiché alcuni dipendenti svolgono attività anche oltre l'orario di servizio, talvolta lavorando da casa, mentre altri non garantiscono la medesima disponibilità.

Interviene la sindacalista **Daniela Scarlata**, che riconosce l'apprezzamento espresso dal DSGA nei confronti del personale, ma non condivide il principio della ripartizione uniforme, evidenziando come alcuni incarichi comportino un carico di lavoro maggiore. A titolo esemplificativo cita la gestione delle **GPS**, delle **supplenze** e degli **alunni con disabilità**, attività che nell'anno in corso hanno richiesto un impegno significativo e che, a suo avviso, dovrebbero essere valorizzate anche economicamente.

Il **DSGA** ribadisce che la differenziazione dei compensi è stata funzionale nei primi due anni successivi all'accorpamento con la Direzione Didattica, mentre ritiene che attualmente non sussistano più le condizioni per procedere in tal senso.

La **sindacalista Scarlata** osserva che, fatta eccezione per pochi casi, nelle segreterie scolastiche è prassi differenziare i compensi in base agli incarichi svolti.

La **Dirigente Scolastica**, la **sindacalista Scarlata** e alcune componenti RSU esprimono il timore che una ripartizione uniforme possa determinare un appiattimento motivazionale, ritenendo che la valorizzazione debba basarsi su una differenziazione dei compensi legata alle singole competenze.

Di contro, altre componenti della RSU concordano con la linea del DSGA, riconoscendone la responsabilità esclusiva sull'organizzazione degli uffici e la profonda conoscenza dei carichi di lavoro effettivi. Tali componenti ritengono valide le motivazioni tecnico-professionali addotte nella relazione, appoggiando la proposta paritetica in quanto fondata su un equilibrio dei pesi gestionali già operato a monte. Viene inoltre rilevato dal DSGA che sebbene i criteri generali siano oggetto di contrattazione, l'assegnazione dei compiti e la verifica del raggiungimento degli obiettivi restano prerogative gestionali legate all'organizzazione dei servizi, finalizzate all'efficacia dell'azione amministrativa e non sindacabile nel merito tecnico."

La **sindacalista Scarlata** propone di ascoltare direttamente il personale amministrativo coinvolto, al fine di raccogliere il loro punto di vista sui carichi di lavoro e sulle modalità di riconoscimento economico, eventualmente in occasione della prossima assemblea.

Il **DSGA** ribadisce la propria stima nei confronti di tutto il personale di segreteria, sottolineando che gli obiettivi vengono raggiunti grazie a un lavoro di squadra improntato sulla collaborazione e sulla trasparenza, e ritiene che la ripartizione uniforme possa portare e favorire un clima positivo negli uffici.

La **Dirigente Scolastica**, al contrario, afferma che negli uffici non sussiste l'armonia descritta dal DSGA e che la differenziazione dei compensi in base ai carichi di lavoro non costituisce di per sé un elemento di conflittualità.

La **sindacalista Scarlata** richiama una novità dell'ultimo Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Scuola, precisando che, in sede di contrattazione integrativa, il DSGA formula una proposta di compensi, mentre i criteri di assegnazione vengono definiti dalla RSU in base ai carichi di lavoro.

La **Dirigente Scolastica** ribadisce che, per favorire un lavoro di squadra, è necessario l'ascolto reciproco e conferma la propria posizione a favore di una **differenziazione delle quote**.

Il **DSGA** evidenzia che questo è il terzo anno di gestione unitaria dell'Istituto e che la differenziazione dei compensi adottata negli anni precedenti ha generato alcuni dissapori; pertanto ritiene che una ripartizione equa tra tutti sia la soluzione più idonea.

La **Dirigente Scolastica** propone una soluzione intermedia: € **1.000,00** a tutto il personale di ruolo presso gli uffici amministrativi e € **1.300,00** a tre unità, al fine di tutelare il lavoro di gruppo e valorizzare maggiormente chi sostiene carichi di lavoro superiori. All'unità di personale docente a T.I. utilizzata in segreteria ai sensi dell'artt. 4 comma 2 e 17 comma. 5 del contratto collettivo nazionale del personale della scuola 29 novembre 2007, verrebbe riconosciuto un importo simbolico di € **400,00**.

Le componenti RSU concordano di sottoporre entrambe le proposte all'assemblea del **12 gennaio 2026**.

In merito al prospetto di ripartizione relativo alla **piccola manutenzione**, si segnala un aggiornamento: al personale ATA viene aggiunta una quarta unità che svolge il servizio esclusivamente nel proprio plesso. Si precisa che è previsto un compenso differenziato per chi dà disponibilità a operare in altri plessi.

Interviene **Denisa Mariniello**, che evidenzia come il compenso per il **servizio mensa** dovrebbe essere differenziato, in quanto alcune scuole lo svolgono solo per due giorni

settimanali, mentre altre, come le scuole dell'infanzia ed alcuni plessi della primaria, lo garantiscono quotidianamente, talvolta anche su più turni.

Per quanto riguarda la disponibilità alle sostituzioni del personale ATA in altri plessi, si ritiene opportuno prevedere una **rotazione**, al fine di non gravare sempre sulle stesse persone, o di differenziare gli importi a seconda degli effettivi spostamenti in altro plesso.

La **sindacalista Scarlata** suggerisce di verificare a fine anno il numero effettivo di sostituzioni effettuate in altri plessi e di valorizzare il lavoro svolto in modo proporzionale.

Il **DSGA** conferma che, sulla base delle supplenze effettivamente svolte dal personale ATA in altri plessi, a fine anno verrà applicato un criterio di proporzionalità per l'attribuzione dei compensi.

La **sindacalista Scarlata** consiglia infine di valutare se sia necessario richiedere un incremento dell'organico ATA.

2. Varie ed eventuali

In merito alla **programmazione online**, la componente **Anna Picone** riferisce che presso la Direzione Didattica era stato deliberato un regolamento che prevedeva una modalità mista (in presenza e online) e che sarebbe opportuno deliberarne uno nuovo a livello di Istituto nel prossimo collegio di settore della Scuola Primaria.

La **sindacalista Scarlata** conferma la possibilità di svolgere la programmazione in modalità mista, purché adeguatamente regolamentata.

La **Dirigente Scolastica** sottolinea che la programmazione deve essere organizzata in modo uniforme a livello di plesso e non differenziata tra i team delle singole classi. Precisa inoltre che nel regolamento sarà indicato che, durante le attività online, le videocamere non dovranno essere oscurate.

La componente **Denisa Mariniello** richiede nuovamente di prevedere verso la fine dell'anno scolastico in corso, un incontro tra Dirigenza ed RSU per valutare insieme una idea di organigramma che sia più equilibrato, da presentare al collegio docenti per il prossimo anno, al fine di poter valorizzare con un importi più consistenti il personale coinvolto. E così, anche per la bozza di progetti presentati o da presentare per il nuovo anno.

La riunione termina alle ore **16:45**.

Le componenti RSU dell'Istituto Comprensivo di Fucecchio.