VERBALE TAVOLO N. 1

CONFRONTO DI ISTITUTO

[art. 11 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2022/2024 - già art. 30, co. 9, lett. b, del CCNL 2019/2021]

VISTO il CCNL sottoscritto il 18/01/2024;

VISTO il CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2022/2024, sottoscritto in via definitiva il 23/12/2025, ed in particolare l'art. 11 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), che ha sostituito, tra gli altri, l'art. 30 c. 9 Lett. b1, b2, b3, b4, b5, b6 del CCNL Sezione Scuola Triennio 2019/2021;

VISTO il P.T.O.F. del triennio **2025-2028**;

PRESO ATTO, altresì, del Piano annuale delle attività, **a.s. 2026/2027,** deliberato dal collegio dei Docenti del **10/09/2026**, in cui sono state individuate 6 aree per le Funzioni Strumentali al P.T.O.F., come deliberato dal collegio dei Docenti del **10/09/2026** (la delibera relativa all' individuazione dei rispettivi docenti avverrà nel prossimo Collegio di ottobre);

PRESO ATTO che il Piano di organizzazione e funzionamento dei servizi generali ed amministrativi che viene proposto dal D.S.G.A., in riferimento all'art. 63 del CCNL 2019/2021, non è stato ancora completato, quindi non fornito nell' informazione;

VISTO l'organico dell'autonomia del personale docente per l'a.s. 2026/2027 determinato dall'USR del Lazio;

VISTO il DL.vo 150/09;

VISTO il DPR n. 275/99;

PRESO ATTO del fatto che non è ancora stato comunicato all'Istituto l'ammontare del Fondo per il miglioramento offerta formativa - FMOF;

Il giorno 28/09/2026, alle ore 10.00, nell'ufficio della Dirigente Scolastica, si sono riuniti il Dirigente Scolastico, Scipioni Claudia, la RSU di Istituto, Cannavale Valentina, Lo Iacono Maria Grazia, Drago Stelio (in modalità online); le OO.SS. rappresentative, nelle persone di Ollino Nicolò (FLC-CGIL); Claudio Iozzo(UIL scuola), Cacciante Carmine (SNALS); ai sensi del CCNL 2022/2024 art.6 (Confronto) e art.11 co. 9 lett. b, si è svolto l'incontro avente per oggetto:

1) Articolazione dell'orario di lavoro del personale Docente e ATA (art. 11 co. 9, lett. b1 CCNL 2022/2024);
2) Criteri per l'individuazione del personale destinatario dei compensi accessori (art. 11 co. 9, lett. b2 CCNL 2022/2024);
3) Criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 11 co. 9, lett. b3 CCNL 2022/2024);
4) Legalità, qualità del lavoro, benessere organizzativo, burn-out (art. 11 co. 9, lett. b4 CCNL 2022/2024);
5) Criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi (art. 11 co. 9, lett. b5 CCNL 2022/2024);
6) Criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA (art. 11 co. 9, lett. b6 CCNL 2022/2024).
7) Consuntivo 2025/2026

PREMESSO
che il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare, nel rispetto delle reciproche autonomie, è definita la seguente sintesi.

1. Articolazione dell'orario di lavoro del personale docente e ATA

Personale docente.

Premesso che l'orario definitivo non è stato ancora redatto, quindi non è stato fornito come informazione, la DS espone i criteri di carattere organizzativo e didattico seguiti per la predisposizione dell'orario che risulta provvisorio:

Orario settimanale.

Criteri prioritari per la formulazione dell'orario del personale docente

1) Docenti su due o più scuole
2) Sportelli didattici da collocare in coda alla quinta o alla sesta ora, quindi alle 13 e alle 14.
3) Equilibrio tra ingressi alla prima ora e a quelle successive;
4) Numero massimo di 2 ore di buco nell'orario dei docenti;
5) Equilibrio nella distribuzione delle ore nei cinque giorni, evitando una concentrazione di un numero eccessivo di ore in alcuni, minimo in altri (Es. 5h - 2/ 3 ore).
6) Distribuzione delle ore di lezione evitando un orario di classe giornaliero eccessivamente oneroso per gli studenti.

La ds comunica che saranno raccolte e valutate le esigenze personali manifestate (desiderata) consistenti nella possibile richiesta di massimo due preferenze di ingresso orario in due giorni a settimana.

La Dirigente informa il tavolo che nella formulazione del complessivo orario terrà conto della necessità di formulare con precedenza l'orario di classe della docenti impegnate in vicepresidenza per il suo funzionamento.

La Rsu e le OOSS ritengono che tale desiderata non interpreti e non vada incontro a sufficienza alle reali esigenze di carattere personale e familiare dei lavoratori e che non sia necessario dare priorità alla collocazione in orario delle ore in classe dei collaboratori della DS.

Utilizzo dell'organico dell'autonomia (ai sensi art.43 CCNL 2019/21).

Nel rispetto della delibera del collegio docenti del **10/09/2026**, i posti di potenziamento assegnati, vengono utilizzati formando delle cattedre di tipo misto (solo per quelle che hanno organico di potenziamento e di diritto nelle stesse discipline). Le ore di potenziamento di ciascuna disciplina vengono utilizzate nel seguente modo (come da delibera CD 1/2026) nel seguente ordine preferenziale :

- Sportelli metodologico-didattici
- Assistenza dell'aula-studio
- supporto attività organizzative

- Progetti in orario curriculare in compresenza

- Insegnamento di L2 per studenti di origine non italofona, che mostrano fragilità

- Sostituzione dei colleghi assenti

Manca il quadro dettagliato dell'utilizzo delle ore di potenziamento, che andrebbe integrato, anche attraverso un file allegato.

I conseguenti impegni del personale docente sono conferiti in forma scritta (ai sensi dell'art.43 comma 13 del CCNL 2019/21) e se non ricompresi nel piano, costituiscono ore eccedenti qualora autorizzate.

Personale ATA.

L'orario di servizio per tutti i profili è di 36 ore settimanali.

L'orario definitivo dei collaboratori scolastici non è stato ancora ultimato, quindi si rimanda l'argomento al prossimo tavolo.

Tuttavia ci si confronta sul criterio relativo al recupero dei ritardi consentiti al personale Ata: Il sig. Drago propone una flessibilità di 5 minuti per due volte al mese per i collaboratori, di 10 minuti per due volte al mese per gli amministrativi. Le OO.SS. non sono d'accordo. Si rimanda la discussione a data successiva.

2. Criteri per l'individuazione del personale destinatario dei compensi accessori.

Saranno oggetto di contrattazione tutte le risorse economiche disponibili.

Le attività aggiuntive vengono assegnate al personale docente e ATA tenuto conto dei criteri già stabiliti nel Contratto integrativo di istituto 2025/2026, art. 40.

3. Criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento.

Personale Ata

Il personale ATA (amministrativo, tecnico e ausiliario) fruirà dei permessi per aggiornamento nel rispetto dell'articolo 36 CCNL 2019/21 nei seguenti limiti massimi giornalieri:

- Assistenti Amministrativi: massimo 2 nella stessa giornata.
- Assistenti Tecnici: massimo 1 nella stessa giornata.
- Collaboratori Scolastici: massimo 3 nella stessa giornata.

Personale docente.

La fruizione da parte dei docenti di **5** giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione ad iniziative di formazione e di aggiornamento con l'esonero dal servizio è autorizzata, nel limite delle esigenze organizzative e didattiche. La Ds spiega che tutte le richieste di permesso per formazione e aggiornamento avanzate dai docenti sono state e saranno accordate (anche per corsi pomeridiani), purché la formazione rientri nel Piano di formazione deliberato dal collegio e gli enti formatori siano autorizzati dal MIM.

Le richieste dei permessi per la formazione/aggiornamento, sia da parte del personale ATA che da parte dei docenti, devono essere presentate almeno 5 giorni prima della loro fruizione.

Copia dell'attestato di partecipazione deve essere consegnato in segreteria.

4. Legalità, qualità del lavoro, benessere organizzativo, burn-out.

Il D.Lgs 81/08, all'art. 28 c.1 bis e ss.mm.ii., in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, introduce l'obbligo della valutazione dello stress lavoro correlato e dei rischi che possono compromettere la salute e la sicurezza dei lavoratori, che va salvaguardata nella sua interezza attraverso interventi volti a garantire una sorta di "benessere" psicofisico collettivo dei lavoratori. Lo scopo della valutazione del rischio stress lavoro correlato è quello di guidare e sostenere datori di lavoro e lavoratori nella riduzione del rischio attraverso l'analisi degli indicatori oggettivi aziendali e l'eventuale rilevazione delle condizioni di stress percepito dai lavoratori.

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata, come per tutti gli altri fattori di rischio, dal datore di lavoro, che si avvale del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rspp), con il coinvolgimento del medico competente e previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls).

La DS espone gli elementi –chiave da lei individuati per prevenire lo stress da lavoro:

- Legalità e trasparenza: rispetto delle norme, imparzialità delle decisioni, chiarezza negli ordini di servizio e nei criteri di assegnazione delle attività;
- Qualità del lavoro: equa distribuzione dei carichi di lavoro, valorizzazione delle competenze professionali e definizione chiara di compiti e funzioni
- Benessere organizzativo: clima relazionale positivo, supporto alla persona e prevenzione dello stress da lavoro correlato e del burnout

La RSU ritiene che tali elementi siano eccessivamente generici e che, per prevenire lo stress da lavoro, occorrerebbero azioni pratiche, come ad esempio la predisposizione di un orario non solo adeguato da un punto di vista organizzativo e didattico, ma anche efficace nel conciliare lavoro e vita privata. La RSU chiede che venga somministrato in forma anonima il test nazionale per la valutazione dello stress lavoro correlato. La DS risponde che suddetto test non è in grado di rilevare i livelli di burnout, ma si può fare una prova.

5. Criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi

Agli artt. 10-16 del CCNL 19/21 è stata regolata per il personale ATA la possibilità di effettuare la prestazione lavorativa a distanza secondo due modalità: lavoro agile e lavoro da remoto. I criteri generali delle modalità attuative e i criteri di accesso del personale al lavoro a distanza sono oggetto del presente confronto.

Per i prerequisiti ed i criteri generali dell'Istituto stabiliti per l'accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto si rimanda a quanto stabilito nel tavolo sindacale del 13/05/2024 (n. protocollo 0002669/2024 del 03/06/2024).

6. Criteri per il conferimento degli incarichi specifici individuati con il piano delle attività al personale ATA.

Per i criteri si rimanda all'art. 40 del Contratto integrativo di Istituto 2025/2026, ai quali il tavolo ritiene che si debba aggiungere il seguente:

-precedenza nell'accesso all'incarico al personale che non abbia maturato la posizione economica.

7. Consuntivo 2025/2026

Per informazione maggiormente dettagliate la Ds invita a partecipare al tavolo la DSGA, sig.ra Patrizia Trinchieri, la quale comunica che il salario accessorio è stato messo in pagamento e sarà esigibile ad ottobre, ad eccezione degli incarichi specifici del personale Ata, in attesa che il MIM chiarisca se esista o meno incompatibilità tra incarichi e posizioni economiche. Il rappresentante della FLC propone di agire in base a quanto deciso nel tavolo del 22 luglio. Si decide di attendere.

La DSGA aggiunge che le ore di straordinario per sanificazione piano seminterrato richieste da due collaboratori Drago e Azzawi sono state pagate.

Infine la RSU e il sig. Ollino chiedono alla DS e alla DSGA spiegazioni sulla presenza di 6 ore di potenziamento della classe A011, nonostante tale classe di concorso non abbia ore di potenziamento. La DSGA spiega la procedura di costituzione di una cattedra atipica, che ha riguardato in questo caso la classe di concorso A011 e A019.

Il confronto avviato il 28 settembre 2026 termina in data odierna, 21 ottobre 2026, alle ore 13.00.

Roma, 21/10/2026

LA PARTE PUBBLICA

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Claudia Scipioni

LA RSU DI ISTITUTO

Valentina Cannavale

Maria Grazia Lo Iacono

Stelio Drago

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI PROVINCIALI

PER LA FLC-CGIL Nicolò Ollino

PER LA UIL-SCUOLA Claudio Iozzo

PER LO SNALS Carmine Cacciante