ISTITUTO DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE - "F. DE SANCTIS"-S. ANGELO DEI LOMBARDI
Prot. 0001659 del 13/03/2026
II-10 (Entrata)

Al Dirigente Scolastico dell'I.I.S. "F. De Sanctis"

Al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)

Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Alle Organizzazioni Sindacali Territoriali

Alle componenti RSU

Famiglietti Rosaria

Notaro Gerardo

All'albo sindacale

Oggetto: Richiesta urgente di incontro a tutela del benessere lavorativo, dell'agibilità sindacale e della posizione della Prof.ssa Rosaria Famiglietti.

Il sottoscritto Antonio Siconolfi, in qualità di componente della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) dell'I.I.S.S "F. De Sanctis", interviene con la presente comunicazione per denunciare formalmente la gravissima e insostenibile situazione venutasi a creare all'interno dell'Istituto, con particolare e urgente riferimento alle condizioni in cui è stata costretta a operare la collega RSU Prof.ssa Rosaria Famiglietti.

Come ampiamente dimostrato nel documento formale da noi depositato agli atti della scuola e accolta dal DS durante il Confronto, contenente le misure per il contenimento dello stress lavoro-correlato (che qui si ricopia integralmente), la RSU ha tra le sue prerogative fondamentali la promozione, la tutela e il monitoraggio del benessere lavorativo di tutto il personale. Purtroppo, siamo costretti a constatare che tale benessere è stato sistematicamente minato.

La Prof.ssa Famiglietti è stata, ed è tuttora, vittima di comportamenti gravemente vessatori e persecutori, come inoppugnabilmente attestato dai documenti inviati ai sindacati e dalle formali diffide prodotte dalla CISL. A titolo esemplificativo, ricordiamo anche le richieste illegittime di giustificazioni mediche per permessi brevi regolarmente autorizzati, ennesimo atto di ostilità prontamente contestato in sede sindacale.

Questo clima inaccettabile e le continue pressioni hanno generato nella docente un gravissimo stato di stress lavoro-correlato. La situazione è degenerata al punto da causare, a metà gennaio, un grave malessere sul luogo di lavoro che ha visto l'intervento del 118 a scuola e il successivo trasporto al pronto soccorso. A seguito di questo grave episodio, logica conseguenza dei comportamenti denunciati, la Prof.ssa Famiglietti non è più potuta rientrare in servizio.

È fondamentale ribadire con estrema chiarezza che la tutela della Prof.ssa Famiglietti non riguarda unicamente la doverosa salvaguardia della salute e della dignità della singola lavoratrice, ma rappresenta una vera e propria **tutela sindacale**. La Prof.ssa Famiglietti si è sempre distinta come una RSU estremamente attiva, preparata e competente, capace di svolgere in modo egregio, trasparente e puntuale il proprio lavoro a difesa dei diritti di tutti noi. Colpire lei significa colpire deliberatamente l'intera Rappresentanza Sindacale.

Senza la sua componente unitaria, infatti, l'agibilità sindacale della RSU risulta gravemente invalidata, impedendoci di fatto di svolgere il nostro mandato. **A causa di questa inaccettabile situazione, infatti, ancora oggi non è stato possibile concludere e firmare la contrattazione integrativa d'istituto, bloccando di fatto un processo fondamentale per la tutela, l'organizzazione e i diritti di tutto il personale scolastico.**

Alla luce di quanto sopra esposto, in qualità di RSU, **CHIEDO E PRETENDO**

La convocazione di un **INCONTRO URGENTE** con la presenza congiunta del Dirigente Scolastico, del RSPP, del RLS e delle componenti sindacali, al fine di affrontare e risolvere in via definitiva le criticità relative al benessere lavorativo e ripristinare le normali condizioni di operato sindacale della RSU.

Si avverte sin d'ora che, in caso di mancato e sollecito riscontro o del perdurare di questa gravissima inerzia e condotta vessatoria, il sottoscritto non esiterà a coinvolgere tutti gli enti preposti (Ufficio Scolastico Regionale, Ispettorato Territoriale del Lavoro, ASL/Spisal competente per la medicina del lavoro e, ove si ravvisino gli estremi, l'Autorità Giudiziaria) per tutelare l'integrità psicofisica della lavoratrice e l'inviolabilità delle prerogative sindacali.

In attesa di tempestivo riscontro.

Distinti saluti,

Antonio Siconolfi

Componente RSU I.I.SS. "F. De Sanctis"

La RSU propone una tabella, riportata in allegato, nella quale vengono indicate le misure per contenere lo Stress Lavoro Correlato.

Fattore di Rischio	Esempio di Criticità a Scuola	Misure Preventive (Da Concordare con RSU)
Chiarezza dei Ruoli e Carichi di Lavoro	Mancanza di chiarezza sulle mansioni dei docenti di potenziamento o del personale ATA. Accumulo di compiti extra-didattici.	* **Revisione e diffusione di *organigramma e funzionigramma*** che specifichino in modo univoco compiti e responsabilità di ogni ruolo e figura. * **Istituzione di un *tetto massimo di ore* per convegni e attività extracurricolari**, garantendo una distribuzione equilibrata. * Definizione di **procedure standardizzate** e riduzione del cartaceo
Relazioni e Supporto Sociale	Conflittualità tra colleghi o tra docenti e genitori/Dirigente Scolastico (DS).	* **Nomina di una *figura di riferimento* (es. tutor o referente per il benessere)** per l'ascolto e il supporto. * **Potenziamento del *supporto tra pari* e del *lavoro in team* (es. dipartimenti disciplinari attivi).**
Decisione e Autonomia (Controllo sul Lavoro)	Docenti che sentono di non avere voce in capitolo sulle scelte didattiche o organizzative.	* **Valorizzazione e formalizzazione del ruolo del Collegio dei Docenti, condivisione del materiale prima delle delibere Coinvolgimento stabile di RSU/RLS e lavoratori** nei team per la revisione periodica

Fattore di Rischio	Esempio di Criticità a Scuola	Misure Preventive (Da Concordare con RSU)
		del DVR. * Utilizzo di **Questionari/Sondaggi anonimi** per raccogliere feedback dal personale su clima e organizzazione.
Gestione del Tempo/Ritmi	Riunioni e attività collegiali eccessive e frammentate.	* **Razionalizzazione del *Piano Annuale delle Attività*** (PAA) per ridurre il numero totale di riunioni. * **Introduzione di un *limite massimo di ore collegiali* settimanali/mensili.** * **Definizione di un *orario massimo* di chiusura delle riunioni** (es. non oltre le ore 18:00, salvo necessità eccezionali).
Area di Intervento	Misure Preventive Specifiche sul Comportamento del DS	Rilevanza SLC
Leadership Supportiva e Presenza	Garantire una Presenza Istituzionale Visibile e Accessibile	La presenza regolare e non solo "burocratica" del DS a scuola infonde sicurezza e percepita disponibilità.
Comunicazione e Trasparenza	Promuovere una Politica delle Porte Aperte	Fissare orari di ricevimento chiari e accessibili al personale, dedicati all'ascolto e alla gestione di problematiche professionali (non solo disciplinari), riducendo la sensazione di isolamento.
Comunicazione e Trasparenza	Definire e Rispettare Canali di Comunicazione Ufficiali	Utilizzare strumenti di comunicazione standardizzati (es. registro elettronico, e-mail istituzionale) ed evitare la comunicazione informale, ambigua o notturna/festiva, per stabilire un confine chiaro tra vita lavorativa e privata.
Comunicazione e Trasparenza	Garantire la Chiarezza e la Tempestività delle Informazioni	Assicurare che tutte le comunicazioni (normative, organizzative, finanziarie) siano complete, non ambigue e trasmesse con congruo anticipo.
Giudizio ed Equità	Adottare Criteri di Valutazione Oggettivi e Condivisi	Distribuire gli incarichi e le risorse economiche aggiuntive (es. FMS, Funzioni Strumentali, Bonus Docenti) sulla base di criteri trasparenti, oggettivi e concordati con la RSU/RLS, per evitare percezioni di iniquità.

Valorizzazione	Riconoscimento e Feedback Costruttivo	Prevedere momenti formali per il riconoscimento e la valorizzazione del lavoro del personale (docenti e ATA), fornendo un feedback non solo valutativo ma anche di supporto.

Fattore di Rischio	Esempio di Criticità a Scuola	Misure Preventive (Da Concordare con RSU)
Gestione Conflitti e Rischio SLC	Intervenire Prontamente nei Conflitti Interpersonali	Non ignorare le segnalazioni di mobbing o di conflitto (tra colleghi, con alunni o genitori) e agire tempestivamente con procedure di mediazione o disciplinari, a tutela della vittima.
Stress Lavoro correlato DVR	Rispettare le Misure Correttive del DVR	Impegnarsi formalmente, tramite atti del DS, a monitorare e attuare le misure preventive individuate nel Documento di Valutazione dei Rischi, in particolare quelle concordate per la riduzione dello stress.
Delega e Valorizzazione	Garantire l'Autonomia Professionale del personale	Docenti: Rispettare la libertà di insegnamento (nei limiti delle direttive e del PTOF), evitando ingerenze non necessarie sulla metodologia didattica e garantendo l'autonomia nella gestione della propria classe. Garantire autonomia organizzative alle figure di sistema sulle deleghe e sulle attività concordate. ATA: Chiarire in modo preciso e puntuale le mansioni da svolgere. Valorizzare le posizioni economiche del personale attraverso la definizione precisa degli incarichi da svolgere

K Siccuf ndmo R S. M

13-03-2026