

## Orientamenti sulla contrattazione dei criteri generali del FUIS ai tempi del Coronavirus

La sospensione delle attività didattiche ha comportato l'attivazione, per quanto possibile, di forme di insegnamento a distanza (DAD) e la conseguente riorganizzazione del lavoro in modalità remoto per il personale docente. Per questo si rende necessaria una significativa analisi, valutazione ed eventuale revisione, ove necessario, di quanto definito nel contratto in merito alla ripartizione delle risorse del FUIS.

Al fine di semplificare al massimo i contenuti del confronto sindacale si forniscono di seguito alcune indicazioni operative che possono valere comunque per tutte le situazioni:

- a) i compensi per le attività e/o gli incarichi programmati e svolti entro il giorno di sospensione delle attività scolastiche vanno liquidati nella loro interezza così come previsto dal contratto d'istituto entro la fine dell'a.s.;
- b) anche i compensi per gli incarichi assunti per compiti da svolgere per l'intero anno scolastico vanno liquidati senza decurtazioni al termine dell'a.s. (ad es. incarichi di coordinatore di classe, di plesso, collaboratore del DS, funzioni strumentali docenti, ecc...) perché il pagamento è inteso come forfettario. Nel caso il contratto contenga una clausola, che preveda la riduzione della somma forfetariamente pattuita a seguito di periodi di assenza del docente non è applicabile all'attuale contesto, in quanto la "sospensione dell'attività didattica" non interrompe la prestazione lavorativa soggettiva;
- c) tutti i compensi per le attività che non è stato possibile effettuare a causa della sospensione delle attività scolastiche (ad esempio viaggi di istruzione, sorveglianza mensa, corsi di recupero, ecc...) dal giorno di chiusura delle scuole in poi potrebbero essere riconosciute al personale in considerazione del fatto che l'attività a distanza ha impegnato in vario modo le diverse figure professionali che hanno dovuto oggettivamente lavorare di più pur stando a casa. Una parte di queste risorse potrebbe essere attribuita, a seguito di confronto con la parte sindacale, al personale che si è fatto carico di impegni particolarmente gravosi svolti da remoto (ad esempio supporto ai colleghi per attivazione delle attività a distanza, intensificazione per coordinamento delle attività, ecc...).

Nella tabella sottostante alcuni suggerimenti, tenendo presente che per ogni scuola bisognerà operare tenendo conto delle specifiche condizioni.

Materie oggetto di contrattazione	Le possibili soluzioni
Compensi per le Funzioni strumentali docenti	Tendenzialmente gli incarichi vanno considerati come assolti. Solo per casi assolutamente evidenti, e con il consenso delle parti, si può procedere diversamente cioè con ridimensionamenti dei compensi ma è auspicabile confermare quanto già definito indipendentemente dalla situazione post sospensione delle attività
Compensi ai collaboratori del DS	Gli incarichi vanno considerati come assolti e pertanto si ritiene che si debba confermare quanto già concordato nel contratto di scuola. Per casi eclatanti, e con il consenso delle parti, si può procedere ad una revisione dei compensi in ragione di una variazione degli impegni o delle attività svolte
Compensi forfetari per altre attività e/o incarichi nell'ambito del piano annuale delle attività. Ad es. responsabili vari ( di indirizzo, laboratorio, coordinatore consiglio di classe, coordinatore di dipartimento, coordinamento progetti, tutor, ...)	Va confermato quanto già concordato nel contratto di scuola perché il compenso è forfettario, per cui gli incarichi vanno considerati come assolti. Per casi eclatanti, e con il consenso delle parti, si può procedere ad una revisione dei compensi in ragione di una variazione degli impegni o delle attività svolte.
Compensi per attività aggiuntive sia del personale docente	Eventuali risparmi per attività che non si è potuto svolgere a causa dell'interruzione delle attività in presenza, (ad esempio per attività aggiuntive programmate da marzo in poi) possono essere distribuite fra tutti i docenti in ragione del maggiore impegno dispiegato per il lavoro a distanza. Non va esclusa la possibilità di riconoscere particolari impegni aggiuntivi (es. intensificazione per coordinamento delle attività, supporto ai colleghi per attivazione delle attività a distanza, ecc...).