

## LE SCHEDE DELLO SNALS

# CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DEL „BONUS“

Le proposte dello Snasl Confasal di Venezia

Il contributo dello Snals Venezia alle contrattazioni di istituto.

Nella scheda 179 abbiamo trattato delle *clausole circa tempi, modalità e procedure per la verifica dell'attuazione dei contratti integrativi (art. 7, co. 10 CCNL/2018)*.

Con la scheda 180 abbiamo trattato del *diritto alla disconnessione (art. 22 co. 4 lett. c8 CCNL/2018)*.

Con questa scheda 181 affrontiamo una nuova materia di contrattazione per la RSU:

*c4) „i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015“. - CCNL/2018 art. 22 co. 4 lett. c4 -*

Quindi, la RSU contratta i criteri generali per la determinazione dei compensi; il comitato di valutazione individua i criteri per la valorizzazione dei docenti (compila l'elenco delle attività da considerare per l'erogazione del bonus) sulla base delle attività contenute nelle tre macroaree (co. 129 della legge 107/2015).

## PROPOSTA DI CRITERI PER la determinazione DEI COMPENSI

- Il bonus può essere riconosciuto a tutti i docenti a t.i. e a t.d., perché il bonus ha natura di salario accessorio, che spetta a tutto il personale in servizio nell'istituto;
- per la stessa attività e per lo stesso incarico il docente non può accedere al compenso da due fonti di finanziamento (per la stessa attività i compensi del FIS non sono cumulabili con quelli del bonus);
- è adottata la rotazione triennale ossia nel corso del triennio ogni docente deve aver avuto la possibilità di partecipare all'assegnazione del *bonus*;
- il compenso individuale massimo non può essere superiore al doppio/triplo del compenso individuale minimo;

### Oppure, in alternativa agli ultimi tre punti:

- Il budget a disposizione è ripartito tra il totale dei requisiti/punteggi (richiesti dalla tabella del Comitato di valutazione) conseguiti dai singoli docenti. In questo modo si determina il valore unitario di ogni requisito. Il compenso spettante ad ogni docente è il risultato della moltiplicazione del valore unitario per ognuno dei requisiti/punteggi posseduti dal singolo docente.

- Esempio: Il budget della Scuola è di 14.500 euro  
Si calcola il valore unitario dei requisiti/punti: Il totale dei requisiti/punteggi evidenziati da tutti i docenti è 1000. (i docenti „possiedono“ rispettivamente 1, 4, 7, 10, 18, 22, 25, 33, 40 ... requisiti/punteggi per un totale di 1000),  
 $14.500,00:1000= 14,50$  euro - valore unitario -  
Al docente che possiede un requisito/punto vanno 14,50 euro.  
Al docente che ne possiede 4 vanno 58,00 euro; e così via ... .
- Si può anche ripartire la somma disponibile tra i diversi ordini di scuola eventualmente presenti nell'istituto (p.e. nei comprensivi).
- Si può anche assegnare un punteggio/valore economico diverso - in percentuale - ad ognuna delle tre macroaree (sulla base delle quali il Comitato di valutazione ha individuato i criteri per la valorizzazione dei docenti).

Mestre, 11 novembre 2018

*pc2sc181bonus*

**SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO LAVORATORI SCUOLA** aderente alla CONF.S.A.L.  
via A. Aleardi, 80-82- 30172 Venezia-Mestre. tel. 041958464 (2 linee r.a.); fax 041951188.  
[www.snalsvenezia.it](http://www.snalsvenezia.it); [snals@snalsvenezia.it](mailto:snals@snalsvenezia.it)