

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; snals@snalsvenezia.it