



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA
Ufficio Scolastico Regionale per la Calabria
Ambito Territoriale per la Provincia di Crotona

ISTITUTO COMPRENSIVO "MORO-LAMANNA"

Via Roma, 1 - 88838 MESORACA (KR)

Tel/Fax 0962/45246-45247

Cod. Mecc. KRIC827001

C.F. 91022800790

e-mail: kric827001@istruzione.it

web: www.icmorolamanna.gov.it



Criteri per la valorizzazione del merito dei docenti

APPROVATI DAL COMITATO PER LA VALUTAZIONE DEI DOCENTI

Triennio 2016-19

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
(Elio Talarico)

**CRITERI PER LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO DEI DOCENTI
LEGGE N.107 DEL 13 LUGLIO 2015**

Considerazioni generali

La legge 107/2015 ha introdotto nel sistema retributivo della scuola italiana una prima forma di valutazione delle attività dei docenti volta a valorizzarne, seppure in modo limitato e non strutturale, la professionalità attraverso l'assegnazione di una somma di denaro, definito bonus di merito.

Nella gestione del personale, tanto nel settore del lavoro pubblico che in quello privato, la possibilità di remunerare il maggior impegno costituisce da sempre una delle principali leve di miglioramento della produttività. Con riferimento al servizio pubblico dell'istruzione, per produttività deve necessariamente intendersi, su scala nazionale, il generale miglioramento dei livelli di apprendimento, la riduzione delle disuguaglianze territoriali e sociali nella preparazione degli studenti, la riduzione della dispersione e il miglioramento dell'efficacia del servizio.

Nell'intento di favorire l'instaurarsi di questo processo virtuoso, il comma 126 della Legge 107/2015 ha istituito un fondo nazionale, fondo che sarà ripartito in proporzione alla dotazione organica dei docenti, tenendo conto anche di specifici fattori correttivi (complessità, aree a rischio) con il preciso scopo di valorizzare il merito del personale docente.

La valutazione della docenza pone problemi oggettivi di non poco conto in quanto il valore aggiunto di un insegnamento davvero efficace è rilevabile solo prendendo in considerazione l'intero percorso di crescita culturale e intellettuale dell'alunno. Ciò nonostante è comunque possibile definire alcune condotte virtuose, adottabili da molti docenti, idonee ad influenzare positivamente la formazione degli studenti.

La scuola è una comunità professionale che eleva il proprio grado di efficienza e di efficacia formativa e che migliora la *performance* organizzativa generale attraverso l'armonica collaborazione di tutte le sue componenti. L'attribuzione del *bonus* deve essere una leva per il miglioramento della scuola, per una rimotivazione del personale docente, che ha bisogno di innovarsi e di crescere continuamente.

L'individuazione dei criteri deve rispettare i principi di trasparenza, equità, oggettività e differenziazione

Il Comitato di Valutazione

Per comprendere il funzionamento della procedura premiale, è innanzitutto necessario osservare che il comma 129 della Legge 107 ha riscritto l'articolo 11 del Testo Unico dell'Istruzione, il D.Lgs. 297/1994 che, a sua volta, definisce la composizione e le competenze del comitato per la valutazione dei docenti, organo collegiale istituito decenni addietro ma considerevolmente rinnovato a seguito di questo intervento legislativo.

Il novellato comitato è formato da sette componenti:

- ✓ il Dirigente Scolastico in funzione di presidente,
- ✓ due docenti scelti dal collegio dei docenti,
- ✓ un docente scelto dal consiglio di istituto,
- ✓ due genitori (se si tratta di scuola del primo ciclo) scelti dal consiglio di istituto,

- ✓ un esperto esterno (docente, dirigente scolastico oppure dirigente tecnico) scelto dall'Ufficio Scolastico Regionale.

Con Decreto del Dirigente Scolastico, prot.684/C1 del 27/febbraio/2016, il **Comitato di Valutazione dell'Istituto Comprensivo "Moro- Lamanna di Mesoraca**, a norma della Legge n. 107 del 13 luglio 2015 "Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti, art.1, commi 126-127-128-129-130, del deliberato del Collegio dei Docenti n°3 del 17/12/2015 e del deliberato del Consiglio di Istituto n°2 del 14/01/2016 e vista la nota dell'USR per la Calabria prot.n. AOODRCAL 0001451 del 04/02/2016 con la quale venivano individuati i membri esterni da inserire nei Comitati di Valutazione degli Istituti Scolastici Statali della Calabria, risulta così costituito:

D.S. Elio Talarico	Dirigente Scolastico -Presidente-
Prof. Vincenzo Sisca	Componente esterno designato dall'Ufficio Scolastico Regionale per la Calabria
Ins. Antonio Covelli	Componente docente designato dal Collegio Docenti
Prof. Beniamino Capocchiano	Componente docente designato dal Collegio Docenti
Ins. Antonio Aiello	Componente docente designato dal Consiglio di Istituto
Avv. Maria Liperoti	Componente genitore designato dal Consiglio di Istituto
Ins. Aldo Falbo	Componente genitore designato dal Consiglio di Istituto

Il Comitato così formato resterà in carica non più per uno ma per tre anni.

In accordo alle regole generali, applicabili a tutti gli organi collegiali, di cui all'articolo 37 c. 3 del Testo Unico:

- il comitato è validamente costituito anche nel caso in cui non tutte le componenti abbiano espresso la propria rappresentanza;
- le sedute sono valide con la presenza della sola maggioranza dei suoi componenti effettivamente nominati [quorum strutturale] (Circ.Miur del 19/4/2016 Prot.n.1804)
- le deliberazioni sono adottate a maggioranza assoluta dei voti validamente espressi, dovendo con ciò intendersi che i voti di astensione non hanno rilievo;
- in caso di parità prevale il voto del presidente.

Restano le competenze già sancite nel Testo Unico:

- ✓ parere sul superamento del periodo di formazione e di prova per il personale docente; funzione per la quale la composizione è ridotta al Dirigente Scolastico e i soli Docenti, integrati dal tutor del neo-assunto;
- ✓ valutazione del servizio a richiesta dell'interessato (ex art. 448);
- ✓ riabilitazione del personale docente (ex art. 501).

Il Comitato di valutazione:

- decide sull'adozione o conferma dei criteri di valutazione e su eventuali richieste di modifiche e/o integrazioni di norma entro il 31 ottobre di ciascun anno scolastico e/o le modifiche o integrazioni entrano in vigore direttamente nell'anno scolastico in corso.

- esamina e decide in ordine ad eventuali ricorsi
- redige i verbali delle proprie sedute, per il tramite di un segretario nominato dallo stesso comitato nell'ambito della componente docente, in un apposito registro. Il verbale riporta distintamente, per ciascun punto all'ordine del giorno, gli elementi essenziali delle operazioni svolte e delle decisioni assunte; i membri interessati a far verbalizzare le proprie posizioni o dichiarazioni debbono farne espressa richiesta precisando, anche mediante memoria scritta, quanto intendano venga riportato nel verbale medesimo
- ciascun verbale viene firmato dal segretario e dal presidente e può essere redatto e approvato direttamente a conclusione della seduta o può essere redatto in forma differita sulla base di appunti presi nel corso della seduta, in tal caso viene letto e illustrato nella seduta successiva
- le decisioni del Comitato sono immediatamente esecutive alla materiale conclusione della seduta nell'ambito della quale sono state assunte.

Tutti i membri del comitato sono:

- equiparati agli incaricati del trattamento dei dati personali ex art.30 del D.L.vo 196/2003
- vincolati alla scrupolosa osservanza degli obblighi di riservatezza previsti dal D.L.vo 196/2003 e da eventuali altre disposizioni

Fonte normativa e considerazioni sulle macro aree per la formulazione dei criteri

A queste si affianca l'individuazione dei «criteri per la valorizzazione dei docenti. Tale individuazione, però, non è libera ma deve essere vincolata ai tre ambiti di cui allo stesso p. 3, del comma 129 della Legge 107/2015, il cui testo è riportato qui di seguito:

Il comitato individua i criteri per la valorizzazione dei docenti sulla base:

- a. della qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'Istituzione Scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti;*
- b. dei risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell'innovazione didattica e metodologica, nonché della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche;*
- c. delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.*

Per una lettura semplificata dei tre macro ambiti possiamo distinguerli in sotto-ambiti, e dunque l'intero p. 3 del comma 129 può essere riscritto in una forma più facilmente leggibile:

Il comitato individua i criteri per la valorizzazione dei docenti sulla base:

- a1) della qualità dell'insegnamento;*
- a2) del contributo al miglioramento dell'Istituzione Scolastica;*

- a3) del successo formativo e scolastico degli studenti;*
- b1) dei risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell'innovazione didattica e metodologica;*
- b2) della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche;*
- c1) delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico;*
- c2) delle responsabilità assunte nella formazione del personale.*

Esaminando la terminologia scelta dal legislatore (qualità dell'insegnamento, miglioramento, successo formativo e scolastico) si conclude che i primi tre sotto-ambiti, quelli derivanti dall'analisi della lettera a) del comma 3, sono riconducibili ad una visione relativamente più tradizionale della didattica. I successivi due, derivanti dall'analisi della lettera b) del comma 3, sono inquadrabili in un visione più moderna (potenziamento delle competenze, innovazione, ricerca didattica). Gli ultimi due sottoambiti sono palesemente riconducibili a specifiche tipologie di attività: alle funzioni dei coadiutori del dirigente di cui al comma 83 della Legge, ove essi sono definiti proprio come "docenti che lo coadiuvano in attività di supporto organizzativo e didattico", alla funzione di tutor dei docenti in anno di prova.

Da ciò deriva che la definizione di criteri slegati da tali ambiti risulterebbe illegittima.

Per quanto concerne il significato della parola "criteri" non sembrano esserci dubbi: si tratta di indicazioni, necessariamente ancorate alle generali previsioni di legge, finalizzate a dare loro concretezza in riferimento allo specifico contesto della Istituzione Scolastica e a specificare quali attività, quali indici sintomatici e quali dati il Dirigente deve prendere in considerazione per operare la propria valutazione del personale docente e per definire il bonus da assegnare a ciascuno.

È immediato constatare che alcuni ambiti fanno evidente riferimento ad una maggiore qualità della prestazione lavorativa e ad attività legate alla innovazione (*a1, a2, a3, b1*); altri a determinate attività legate alla diffusione di documentazione e di buone prassi (*b2*); altri ancora all'assunzione di responsabilità nei due distinti campi del coordinamento organizzativo e didattico e della corposità delle deleghe conferite dal Dirigente e il correlato grado di responsabilità (*c1*) e della formazione del personale e il grado dell'impegno richiesto per svolgere le funzioni di tutor dei docenti neoassunti (*c2*).

Essi sono ispirati ad incrementare, valorizzare e migliorare l'espressione professionale dei docenti nonché delle pratiche didattiche e organizzative d'Istituto, nell'ottica che:

- ✓ la professionalità dei docenti, unitamente al potenziale di maturazione e sviluppo degli alunni/studenti, costituisce il principale capitale e la principale risorsa dell'Istituto e un rilevante interesse pubblico;
- ✓ la premialità dei docenti derivante dall'applicazione dei criteri è diretta a incentivare la qualità delle performance individuali e di sistema, la riflessività, la cooperazione e la diffusione di buone pratiche quali fattori elettivi per lo sviluppo cognitivo e socio-comportamentale degli alunni/studenti, dell'inclusione sociale e del benessere organizzativo;
- ✓ Il processo valutativo deve essere interpretato come un'importante opportunità per stimolare e orientare il docente in un percorso di auto-osservazione, auto-valutazione e auto-miglioramento.

I Componenti del Comitato concordano sui principi generali di lavoro e di processo nella individuazione dei criteri di valutazione di seguito riportati:

- ✓ **Oggettività:** il procedimento deve potersi basare su segni diagnostici selezionati, effettivamente verificabili e riscontrabili e non su apprezzamenti puramente discrezionali o soggettivi;
- ✓ **Progressività:** il fine della valutazione non può essere ridotto alla mera esigenza distributiva ma deve, in modo preminente, incentivare il miglioramento ricorsivo, individuale e di sistema, la cooperazione e la diffusione delle buone pratiche;
- ✓ **Autovalutazione:** il processo valutativo deve anche costituire un'opportunità per stimolare e orientare il docente in un percorso di auto-osservazione al fine di fornire spunti e indicazioni utili per il proprio miglioramento;
- ✓ **Trasparenza:** una buona pratica valutativa esige che il procedimento sia, oltre che valido, anche trasparente e che i criteri risultino chiari e dichiarati;
- ✓ **Documentabilità:** il possesso dei requisiti deve basarsi sull'esistenza di documenti;
- ✓ **Misurabilità:** il processo valutativo deve essere basato sulla individuazione di indici che decodifichino le azioni di miglioramento e, nello stesso tempo, consentano di stabilire la percentuale dei docenti che potranno rientrare nell'attribuzione del compenso del merito o il punteggio di sbarramento entro il quale un certo numero di docenti potranno usufruire del beneficio.

Il Comitato termina la sua funzione con l'individuazione dei criteri per l'assegnazione del bonus che sarà poi assegnato materialmente dal Dirigente Scolastico, il quale perciò agirà in modo autonomo ma non totalmente discrezionale, sulla base dei criteri individuati dal comitato stesso.

In generale, allo scopo di definire i criteri, si sono presi in considerazione il Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF), il Rapporto di Autovalutazione (RAV) e il Piano di miglioramento (PdM).

I criteri, forniti dal Comitato di Valutazione, devono essere utilizzabili dal Dirigente per orientarsi nella scelta tra le infinite osservazioni possibili nella successiva attività di valutazione e per ancorare quest'ultima a parametri quanto più oggettivi possibile.

Si prevede, ad esempio, che la presenza di un "significativo" miglioramento durante il corso dell'anno, dei risultati ottenuti dagli studenti di una data classe in una disciplina o in un ambito disciplinare possa essere considerato come elemento di valutazione positiva in favore del relativo docente (o dei docenti coinvolti nell'ambito).

Un ruolo fondamentale sarà svolto dall'introduzione di prove comuni e anonime per classi parallele, effettuando le correzioni senza conoscere l'identità degli autori per garantire la massima oggettività e attendibilità dei risultati.

Si prenderanno in considerazione le innovazioni didattiche (classe capovolta, didattica laboratoriale, didattica per progetti, webquest) implementate da un docente o da un gruppo di docenti che hanno ottenuto un riscontro "significativamente" positivo

Si farà riferimento al lavoro dei docenti che hanno "significativamente" ridotto la dispersione scolastica di una o più classi passando da un anno all'altro.

Un ulteriore criterio può consistere nel ritenere come elemento positivo una qualificata documentazione delle attività che hanno consentito di raggiungere certi obiettivi, a scopo di diffusione delle buone pratiche.

Il Fondo dell'Istituzione scolastica e il Bonus

È importante realizzare che la principale innovazione del bonus premiale consiste nel fatto che esso, a differenza del Fondo dell'Istituzione Scolastica (FIS), può essere utilizzato solo per compensare una prestazione lavorativa superiore, per qualità, per conseguimento di risultati, per assunzione di responsabilità, rispetto a quella ordinaria ma che la sua erogazione è svincolata da qualsiasi considerazione rispetto al numero di ore lavorate.

Il bonus, infatti, è finalizzato a “premiare” coloro che più si distinguono nell'impegno per migliorare la qualità del servizio scolastico. In altre parole, il bonus è considerato come un compenso corrispettivo ad un impegno o ad una collaborazione nel lavoro di livello superiore al minimo dovuto.

L'utilizzo del FIS, invece, richiede una stretta corrispondenza con il numero di ore di attività aggiuntiva prestata, siano esse di insegnamento o funzionali all'insegnamento

La grande innovazione introdotta dalla Legge 107/2015, consiste proprio nella possibilità di premiare, in parte, l'impegno superiore a quello, minimale, che è dovuto per obbligazione contrattuale e, in parte, il conseguimento di risultati. È il caso di sottolineare che la prestazione di lavoro del personale Docente è caratterizzata dalla “obbligazione di mezzi” e, quindi, da un'obbligazione di diligenza e perizia.

La premialità attraverso l'assegnazione del *bonus* segue quindi una **logica** diversa da quella della erogazione del FIS:

- il FIS riconosce il carico aggiuntivo, espresso in ore, oltre il regolare orario di servizio del docente.
- il Bonus riconosce la qualità, il contributo che il docente offre alla qualità della scuola e l'assunzione di maggiori responsabilità associata a risultati positivi.

Per apprezzare appieno la portata giuridica di questa novità, almeno nel settore pubblico, risulta utile ricordare che ogni lavoratore dipendente è tenuto a collaborare con la parte datoriale, come previsto dall'articolo 2094 del codice civile, ed è tenuto a “usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta” come previsto dal primo comma dell'articolo 2104. Quest'ultima norma, in particolare, definisce la cosiddetta “diligenza tecnica” e la rende ben differente dalla “diligenza del buon padre di famiglia” prevista dall'articolo 1376 del codice per le obbligazioni non riconducibili al lavoro subordinato. La diligenza tecnica richiede, per sua natura, un impegno più elevato al punto che una prestazione lavorativa carente sotto tale profilo integra un illecito disciplinare ed è sanzionabile ai sensi dell'articolo 2106. In altri termini, il nostro ordinamento prevede, come principio generale, la punibilità disciplinare di un impegno nel lavoro subordinato inferiore a quello dovuto.

La “diligenza tecnica” di cui all'articolo 2104 c.c. a cui sono tenuti i lavoratori dipendenti costituisce un presupposto necessario ma non sufficiente per l'assegnazione del *bonus*, che riconosce come fattore di merito ciò che supera la soglia di “diligenza” dovuta.

Il *bonus* è **annuale**, perciò:

- prende in considerazione le prestazioni dell'anno scolastico in corso
- fa riferimento alle evidenze dell'anno scolastico in corso

Il *bonus* è destinato a valorizzare il **personale docente di ruolo**: è evidente che il *bonus* non possa essere attribuito a personale distaccato o comandato, mancando in questo caso gli elementi per una valutazione effettiva.

Il ruolo del Dirigente Scolastico

Il comma 127 della Legge attribuisce con chiarezza al Dirigente Scolastico il potere-dovere di valutare i docenti con cadenza annuale e di assegnare loro il bonus.

Il comma 128 ne stabilisce la natura di retribuzione accessoria.

La valutazione dirigenziale positiva deve essere obbligatoriamente motivata e deve basarsi sui criteri deliberati dal comitato di valutazione. È bene osservare che l'onere di motivazione trae la sua ragion d'essere dai principi generali di corrispettività e di responsabilità dirigenziale severamente codificati nel D.Lgs. 165/2001:

- art. 7, c. 5 "Le Amministrazioni Pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- art. 45, c. 4 "I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori".

Le precedenti considerazioni risultano essenziali per comprendere quali siano i confini entro i quali si deve mantenere l'individuazione dei criteri da parte del comitato: ogni invasione della sfera di discrezionalità gestionale propria del Dirigente li renderebbe inefficaci e inutilizzabili in quanto egli risponde "in solitudine" del proprio operato e, pertanto, ha titolo ad assumere "da solo" le decisioni di propria pertinenza.

I criteri, dunque, sono da intendersi come regole di orientamento che il Dirigente deve utilizzare per individuare i fatti sintomatici delle prestazioni lavorative degne di considerazione e di valutazione potenzialmente positiva piuttosto che come limitazioni della sua sfera decisionale.

Natura del bonus

La somma di cui al comma 127 della L. 107/2015 definita "Bonus" è destinata a valorizzare il merito del personale docente di ruolo delle Istituzioni Scolastiche di ogni ordine e grado, ha natura di retribuzione accessoria, comma 128, L. 107/2015. Quindi, la materia dell'attribuzione del bonus, per la valorizzazione del merito dei docenti, non ricade fra quelle oggetto di contrattazione integrativa di istituto. Un eventuale contrasto apparente è risolto dalla L. 107/2015 medesima, che, al comma 196 stabilisce: "sono inefficaci le norme e le procedure contenute nei contratti collettivi, contrastanti con quanto previsto dalla presente legge".

L'importo complessivo che verrà erogato all'Istituto Comprensivo "Moro-Lamanna" di Mesoraca, costituirà oggetto di informazione preventiva nei confronti della parte sindacale, (alla data odierna, non si conosce l'importo del bonus eventualmente erogato), così come l'elenco nominativo dei docenti a T.I. sarà oggetto di informazione successiva.

In analogia con quanto accade in relazione al FIS, è fatto divieto di comunicare gli importi dei compensi individuali, a pena di corpose sanzioni amministrative, da parte del Garante per la protezione dei dati individuali.

Principi ispiratori

I presenti criteri sono ispirati all'istanza del miglioramento progressivo dell'espressione professionale dei docenti e delle pratiche didattiche ed organizzative dell'Istituto Comprensivo Statale di Cropani, che, anche se definiti ad anno scolastico avanzato, non sono avulsi dal contesto scolastico, né creati a posteriori solo per un adempimento burocratico normativo.

Gli indicatori, i descrittori declinati dagli ambiti valutativi definiti dal novellato art. 11 T.U. 297/94, comma 129, L.107/2015, lettere a, b, c, risultano coerenti con tutte le attività didattiche, di organizzazione interna, di miglioramento continuo, di formazione del personale, realizzate nell'anno scolastico corrente e comunque pensati per i prossimi anni scolastici.

È doveroso precisare che il RAV, il Piano di Miglioramento, il Piano Annuale dell'Offerta Formativa, il piano Triennale dell'Offerta Formativa, i contenuti fondamentali della L. 107/2015 con tutte le attività di progettazione, di organizzazione, di didattica, ad essa connesse, il Piano Digitale, il successo formativo degli alunni, l'inclusione degli alunni con BES, lo scambio di buone pratiche sono tutte attività ampiamente condivise, analizzate, elaborate e deliberate dal Collegio Docenti, dai Dipartimenti Disciplinari, dai Consigli di Classe, di Interclasse e di Intersezione.

I criteri di seguito determinati sono caratterizzati non tanto da una mera esigenza valutativo-distributiva ma, soprattutto, dall'istanza del miglioramento progressivo.

I compensi a favore dei docenti, derivanti dall'applicazione dei criteri, sono diretti ad incentivare la qualità della performance individuale e di sistema, la riflessività, la cooperazione e la diffusione di buone pratiche quali fattori elettivi per lo sviluppo cognitivo degli alunni, dell'inclusione dei medesimi, nonché del benessere organizzativo dell'intero sistema scolastico.

Il processo valutativo è organizzato per essere anche una rilevante opportunità per stimolare e orientare il docente in un percorso di autosservazione e di automiglioramento.

Il processo valutativo, quindi, per l'Istituto Comprensivo Moro-Lamanna di Mesoaraca, va di pari passo con il Piano di Miglioramento, partito nel corrente anno scolastico e si conclude, nella sua prima fase, al termine del primo triennio di sperimentazione del Piano Triennale dell'Offerta Formativa PTOF.

CRITERI e REGOLAMENTO

Il comitato ha elaborato i criteri con validità anche per i prossimi anni scolastici. Tuttavia i criteri sono suscettibili di variazione annuale in dipendenza della variabilità e degli aggiornamenti del Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF), del Rapporto di Autovalutazione (RAV) e del Piano di miglioramento (PdM) che sono la fonte alla quale attingono le macro aree dai cui vengono desunti i criteri.

Non tutti i criteri elaborati dal Comitato di Valutazione sono applicabili in quest'anno scolastico in quanto vi sono ritardi nell'attuazione del comma 129 della legge 107/2015 (si pensi che ancora ad oggi alle scuole non sono state accreditate le somme da destinare ai docenti).

Il ritardo per l'attuazione del comma 129 della legge 107/2015, dovuto a diverse interpretazioni della legge, ha costretto il MIUR ad intervenire con una recente Circolare del 19/4/2016 Prot.n. 1804 con la quale chiarisce alcuni aspetti e dà indicazioni in merito alla composizione e al funzionamento dei Comitati di Valutazione nell'espletamento delle sue competenze di individuazione dei criteri per l'assegnazione del bonus. Si sottolinea che il Comitato non ha solo compito valutativo, come previsto dalla previgente normativa, ma deve individuare i criteri prodromici alla successiva assegnazione del bonus di competenza del Dirigente Scolastico. Pertanto, le sedute del Comitato per la definizione dei criteri di attribuzione del bonus (come si diceva prima) sono valide solo con la presenza della sola maggioranza dei suoi membri effettivamente nominati, mentre le deliberazioni sono adottate a maggioranza assoluta dei voti validamente espressi.

La circolare Miur del 19/4/2016 precisa che "la Legge finalizza il fondo alla valorizzazione del Personale Docente di ruolo nelle Istituzioni Scolastiche Statali di ogni ordine e grado, pertanto è necessario tenere in dovuta considerazione tutti i Docenti di ruolo in dotazione organica, di tutti i gradi di istruzione e di tutti gli indirizzi scolastici. Inoltre, con riferimento ai criteri indicati dalla Legge e declinati dal Comitato, il fondo dovrà essere utilizzato, non attraverso una generica distribuzione allargata a tutti e nemmeno, di converso, attraverso la destinazione ad un numero troppo esiguo di Docenti".

Tutto quanto premesso e condivisa la propensione ad agire con prudenza, con cautela, in modo che i criteri costituiscano un valido supporto per potenziare la collaborazione del corpo docente e la diffusione di buone pratiche didattiche, si stabilisce che:

Art. 1 - Condizioni di accesso al *bonus*, prerequisiti e entità

Al *bonus* possono accedere tutti i docenti a tempo indeterminato in servizio nella scuola, previa corretta compilazione della scheda di autovalutazione predisposta dal Comitato di Valutazione.

Prerequisiti per l'accesso sono:

- 1. Percentuale di assenza (qualsiasi tipologia) dal lavoro non superiore al 15% delle attività didattiche;**
- 2. Assenza di provvedimenti disciplinari definiti e /o in corso.**

Il docente dovrà presentare la propria candidatura per accedere alla premialità, dichiarando sotto la propria responsabilità ai sensi del D.P.R.445/2000 di essere nelle condizioni di accedere al bonus, dovrà autovalutarsi compilando le griglie di valutazione.

Il **docente** dovrà indicare nella richiesta di candidatura la documentabilità di quanto dichiarato.

Il **Dirigente Scolastico** dovrà avere riscontro della documentabilità autocertificata dal docente per procedere alla motivazione dell'attribuzione.

L'entità del *bonus* potrà essere diversa tra gli assegnatari e sarà determinata per ciascuno dal Dirigente Scolastico che valuta la documentabilità prodotta dagli assegnatari e tenuto conto del numero di attività valorizzate e della qualità del contributo del docente assegnatario.

Evitare distribuzioni massive o a pioggia del *bonus* stesso. Il fondo dovrà essere utilizzato, non attraverso una generica distribuzione allargata a tutti e nemmeno, di converso, attraverso la destinazione ad un numero troppo esiguo di Docenti.

Art. 2 - Motivazione dell'attribuzione

L'assegnazione del *bonus*, nel rispetto dei criteri, è effettuata dal Dirigente Scolastico motivandone l'attribuzione, ai sensi dei commi 126 e 127 della L.107/2015, del D.L.vo 165/01 e del D.L.vo 150/09.

La motivazione dell'attribuzione del *bonus* scaturisce dalla compilazione, con riferimento a ciascun assegnatario e per l'ambito/i di assegnazione, delle tabelle dei criteri individuati, dove a ciascuna funzione/attività valorizzabile con il *bonus* corrisponde un livello qualitativo che il Dirigente riterrà conseguito dal docente assegnatario nello svolgimento della funzione/attività, compilando la sezione delle tabelle A – B – C di sua competenza. A-B-C sono i tre macro ambiti previsti dalla L. 107/2015.

Non si procederà ad alcuna graduazione dei docenti né alla formulazione di una graduatoria; la motivazione che scaturisce dalla compilazione delle tabelle evidenzia solo il livello qualitativo conseguito dal docente assegnatario nello svolgimento/attuazione della funzione/ attività ritenuta meritevole di valorizzazione.

Non sarà formalizzata alcuna motivazione per i docenti che non sono individuati quali assegnatari del *bonus*.

L'entità del *bonus* assegnato non è soggetto a motivazione. La motivazione riguarda solo l'individuazione quale assegnatario.

L'assegnazione del *bonus* può fare riferimento per ciascun assegnatario, ad un solo ambito o a più ambiti, denominati: tabella A Macro ambito n.1 – tabella B Macro ambito n.2 – tabella C Macro ambito n.3

Il Comitato non ritiene di ripartire l'eventuale somma assegnata tra i diversi ordini di scuola (Infanzia, Primaria, Secondaria di I Grado), in quanto ciascun docente può esprimersi nei tre ambiti previsti dalla L. 107/2015, indipendentemente dall'ordine di scuola di servizio.

Il provvedimento di attribuzione del *bonus* dovrà essere emanato dal Dirigente entro il 31 agosto di ciascun anno.

Art. 3 - Descrittori dei criteri e indicatori per la valutazione del merito

Di seguito si riportano tre tabelle A - B - C contenenti, per ciascun ambito valutativo previsto dal comma 129 dell'art. 1 della L. 107/2015, i descrittori dei criteri con i relativi indicatori di funzione/attività valorizzabile.

La compilazione delle tabelle per ciascun assegnatario costituisce la motivazione dell'assegnazione.

Art. 4 – Validità del regolamento e dei criteri

Il presente regolamento può essere rivisto annualmente.

I criteri sono da ritenere validi per il corrente anno scolastico 2015-16 e potranno essere modificati o confermati all'inizio di ciascuno dei successivi due anni del triennio in considerazione del RAV annuale della scuola e della verifica sull'applicazione degli stessi, effettuata annualmente dal Comitato di Valutazione.

L'individuazione dei criteri da parte del comitato di valutazione, muove dai tre macro ambiti stabiliti rigorosamente dalla legge 107 del 13 luglio 2015, al comma 129 p.3 dell'art.1 e declinati come segue:



A Macro ambito n.1

Qualità dell'insegnamento
Contributo al miglioramento dell'Istituzione Scolastica
Successo formativo e scolastico degli studenti

	Indicatori	Descrittori	Documentabilità	Indicatore presente /non presente a cura del Docente
A 1	Inclusione ed accoglienza	Accoglienza ed inclusione alunni BES- DSA - Stranieri - Disabili e con problemi vari in attività progettuali che prevedono anche l'uso di strumentazione specifica	Documentazione a cura del docente e presenza agli atti della scuola delle attività progettuali finalizzate all'inclusione e all'accoglienza	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
B 2	Individualizzazione - personalizzazione durante le ore curricolari	Attività di recupero o di potenziamento personalizzati in rapporto ai problemi o ai bisogni riscontrati durante le ore curricolari	Documentazione a cura del docente e presenza agli atti della scuola delle attività progettuali	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
C 3	Individualizzazione - personalizzazione durante le ore extracurricolari	Attività di recupero o di potenziamento personalizzati in rapporto ai problemi o ai bisogni riscontrati durante le ore extracurricolari	Documentazione a cura del docente e presenza agli atti della scuola delle attività progettuali	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
D 4	Contrasto alla dispersione e all'abbandono scolastico	Adesione a progetti MIUR- regionali - Enti locali finalizzati a contrastare la dispersione o l'abbandono scolastico (es. Area a Rischio)	Documentazione agli atti della scuola delle attività progettuali	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

	Indicatori	Descrittori	Documentabilità	Indicatore presente /non presente a cura del Docente
E 5	Relazioni con le famiglie e patto formativo	Frequenza degli incontri, contenuto delle comunicazioni, condivisioni dei problemi	Assenza di criticità formalmente denunciate o rilevate dal DS	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
F 6	Gestione della classe	Capacità di gestione della classe dal punto di vista didattico e disciplinare	Assenza di criticità formalmente denunciate o rilevate dal DS	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
G 7	Partecipazione attiva migliore qualità della scuola	Partecipazione significativa ad azioni di sistema della scuola o a gruppi di lavoro per il miglioramento didattico organizzativo della scuola	Documentazione a cura del docente e agli atti della scuola	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
H 8	Competenze professionali	Competenze professionali certificate (aggiuntive rispetto ai titoli per l'accesso all'insegnamento)	Documentazione a cura del docente e agli atti della scuola	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
I 9	Progettualità didattica	Capacità di progettazione didattica (attività laboratoriali, interdisciplinare, di aree di progetto)	Documentazione a cura del docente e agli atti della scuola	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
L 10	Efficace tenuta della documentazione didattica	Tenuta efficace e compilazione ordinata e puntuale della documentazione didattica	Assenza di criticità formalmente denunciate o rilevate dal DS	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
M 11	Partecipazione e collaborazione elaborazione del POF/PTOF e dei documenti della scuola	Accettazione da parte del docente di incarichi afferenti l'elaborazione del POF PTOF e dei documenti della scuola	Incarico ed espletamento dell'incarico su valutazione del DS	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
N 12	Partecipazione elaborazione del PDM Piano di Miglioramento d'Istituto e al RAV	Accettazione da parte del docente di incarichi afferenti l'elaborazione del Piano di Miglioramento d'Istituto	Incarico ed espletamento dell'incarico su valutazione del DS	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

	Indicatori	Descrittori	Documentabilità	Indicatore presente /non presente a cura del Docente
O 13	Iniziative di ampliamento dell'offerta formativa documentata	Proposta e realizzazione con esiti positivi di iniziative di ampliamento dell'offerta formativa rispondenti ai bisogni dell'Istituto e coerenti con il POF /PTOF	Documentazione a cura del docente e su valutazione del DS	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
P 14	Partecipazione iniziative aree progettuali POF	Partecipazione attiva ad iniziative di sistema riferite alle aree progettuali individuate nel POF o ad attività che contribuiscono a dare visibilità positiva all'Istituzione (attività extracurricolari e non, gare, olimpiadi, concorsi con il coinvolgimento di delegazioni di alunni o gruppi classi)	Documentazione agli atti della scuola	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Q 15	Disponibilità sostituzione colleghi assenti	Disponibilità dichiarata supportata da supplenze svolte con ore eccedenti o a credito e disponibilità ad effettuare supplenze e cambi di orario per esigenze organizzative e didattiche	Documentazione agli atti della scuola	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
R 16	Disponibilità vigilanza alunni uscite didattiche, visite guidate viaggi di istruzione	Disponibilità dichiarata supportata da effettivo servizio svolto in qualità di accompagnatore nelle visite guidate, uscite didattiche e viaggi di istruzione	Documentazione agli atti della scuola	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
S 17	Corsi di aggiornamento	Aggiornamento su tematiche disciplinari o legate agli obiettivi stabiliti nel POF/PTOF/PDM/RAV/PNSD/NIV	Attestati di corsi con minimo di 4 ore di frequenza nell'anno in corso	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

	Indicatori	Descrittori	Documentabilità	Indicatore presente /non presente a cura del Docente
T 18	Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'insegnamento	Innovazione educativa veicolata dall'integrazione di strumenti e metodi basati sull'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Conoscenza ed uso delle Tecnologie Didattiche (TD)	Documentazione a cura del docente e progetti agli atti della scuola	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
U 19	Produzione di strumenti e modelli pedagogici e di apprendimento	Elaborazione personale o in gruppo di modelli pedagogici e di apprendimento e di strumenti funzionali all'Istituto ed adottati nell'ambito dello stesso	Documentazione a cura del docente	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
V 20	Attuazione di piani e programmi	Misurazione del grado di attuazione dei piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello di assolvimento delle risorse	Assenza di criticità formalmente denunciate o rilevate dal DS	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

B Macro ambito n.2

Risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni

Collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche

	Indicatori	Descrittori	Documentabilità	Indicatore presente /non presente a cura del Docente
A 1	Produzione e diffusione materiali, libri di testo autoprodotti, percorsi didattici innovativi anche per il recupero e la valorizzazione delle eccellenze.	Utilizzo non episodico di metodologie alternative alla lezione frontale: cooperative learning, didattica laboratoriale, classe capovolta (insegnamento capovolto), didattica per progetti, webquest	Piani di lavoro e materiale didattico prodotto	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
B 2	Costituzione di reti	Impegno nella costituzione e nella partecipazione di reti con scuole, enti ed associazioni e relazioni positive con gli stakeholder	Documentazione a cura del docente e agli atti della scuola	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
C 3	Ricerca didattica	Collaborazione e/o partecipazione a gruppi di ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche, interni o esterni all'istituto o in rete coerenti con la professionalità docente	Documentazione a cura del docente e agli atti della scuola	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
D 4	Flessibilità nell'orario	Sperimentazione di classi aperte. Disponibilità al potenziamento delle eccellenze e al recupero delle difficoltà	Documentazione a cura del docente e agli atti della scuola	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

	Indicatori	Descrittori	Documentabilità	Indicatore presente /non presente a cura del Docente
E 5	Sostegno ad attività didattiche per il potenziamento delle competenze chiave europee trasversali (sociali e civiche, imparare a imparare, spirito di iniziativa, digitali e consapevolezza) e disciplinari.	Programmazione mirata al raggiungimento delle competenze con presentazione di progetti	Documentazione a cura del docente e agli atti della scuola	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
F 6	Impatto /ricaduta sull'azione professionale sperimentazione e ricerca	Utilizzo documentato di quanto appreso nei gruppi di ricerca	Documentazione agli atti della scuola o a cura del docente	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
G 7	Uso di strumenti diversificati nella valutazione	Uso di strumenti di valutazione adeguati per rilevare lo sviluppo delle competenze degli studenti (uso di rubriche di valutazione, prove autentiche, prove per classi parallele)	Documentazione a cura del docente e agli atti della scuola	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

C Macro ambito n.3

Responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico

Responsabilità assunte nella formazione del personale

	Indicatori	Descrittori	Documentabilità	Indicatore presente /non presente a cura del Docente
A 1	Responsabili di plesso Scuola Infanzia Scuola Primaria Sc.Sec. I Grado	Assunzione di compiti e responsabilità nel coordinamento in base all'ordine di scuola in cui si presta servizio	Incarico	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
B 2	Coordinatori consigli di classe Scuola Secondaria I Grado	Assunzione di compiti e responsabilità nel coordinamento	Incarico	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
C 3	Presidenti e segretari dei consigli di interclasse e intersezione	Assunzione di compiti e responsabilità nel coordinamento	Incarico	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
D 4	Collaborazione con il DS	Supporto organizzativo al dirigente scolastico	Incarico	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
E 5	Componente commissioni	Supporto organizzativo al Dirigente Scolastico	Incarico	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
F 6	Tutor docente neoassunto e coordinatori di tirocinio	Ruolo attivo nella formazione del personale (tutor anno di prova, coordinatori di tirocinio)	Incarico	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
G 7	Funzioni strumentali	Assunzione di incarichi	Incarico	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
H 8	Funzione RLS	Assunzione di incarichi	Incarico	Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

	Indicatori	Descrittori	Documentabilità	Indicatore presente /non presente a cura del Docente
I 9	Preposti sicurezza RSPP e ASPP	Assunzione di incarichi	Incarico	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
L 10	Disponibilità in attività in orario extrascolastico	Attività anche in orario extracurricolare o in periodo di sospensione delle attività didattiche	Documentazione a cura del docente e agli atti della scuola	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
M 11	Progetti comunitari FSE e FESR e altre tipologie di progetti	Partecipazione ai progetti comunitari e altre tipologie di progetti con assunzione di ruoli di responsabilità nella progettazione e nella realizzazione degli interventi (tutor, progettisti, collaudatori, facilitatori e referenti per la valutazione)	Documentazione a cura del docente e agli atti della scuola	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
N 12	Organizzazione della formazione	Assunzione di compiti e responsabilità nella formazione del personale della scuola e/o reti di scuola Formatore in percorsi riservati ai docenti dell'istituto o rete scuola	Atti della scuola	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
O 13	Elaborazione e diffusione di materiale o strumenti didattici innovativi per la formazione del personale	Pubblicazioni relative a temi d'interesse professionale. Funzionalità dei materiali a bisogni formativi diffusi	Documentazione prodotta dal docente	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
P 14	Docenti esperti sia nell'Istituto che in altre scuole	Assunzione di incarichi	Incarico	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

DATA ___/___/___

FIRMA
