



ANP Lombardia

La valorizzazione dei docenti e l'attribuzione del "bonus"

Nuovo aggiornamento

Novembre 2019

INDICE

- *Premessa* *pag. 3*
- *Le nuove norme contenute nel CCNL* *pag. 4*
- *La posizione dei sindacati confederali che hanno sottoscritto il CCNL* *pag. 5*
- *Il comunicato del MIUR* *pag. 7*
- *I destinatari del bonus sono i docenti di ruolo* *pag. 8*
- *Alcune indicazioni operative* *pag. 9*
- *Bonus premiale e diritto di privacy* *pag. 13*
- *Gli elementi di un possibile modello*
- *Modello esemplificativo di declinazione dei criteri (ipotesi)* *pag. 17*
- *Foglio di calcolo (ipotesi)* *pag. 20*

Premessa

La sottoscrizione del CCNL comparto istruzione e ricerca 2018, tra le altre novità, ha modificato il procedimento per l'attribuzione del Bonus premiale al personale docente maggiormente meritevole e la contemporanea riduzione del budget, dirottato in parte sugli incrementi retributivi.

Le organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di CCNL hanno considerato tale risultato la più significativa vittoria riportata al tavolo delle trattative, nella logica, a nostro avviso perversa, di affossare definitivamente la Legge 107/2015 e di recuperare tutto il recuperabile che la legge ha affidato alla competenza dei Dirigenti scolastici. L'obiettivo, in realtà, è stato raggiunto solo in parte, in quanto il testo contrattuale, ad una lettura attenta, non contiene tutto quello che si è voluto far credere.

Abbiamo comunque constatato che la contrattualizzazione della "determinazione" dei premi si è dimostrata tanto "indeterminata" quanto aperta alle interpretazioni più disparate, fino a prefigurare una vera e propria contrattualizzazione di tutta la procedura, ipotesi che né la legge e neppure il contratto di comparto prevedono.

È da queste contraddizioni, che, tanto per cambiare, gravano sull'operato dei Dirigenti scolastici, che abbiamo avvertito l'urgenza di fare il punto sulla situazione e di dare ai colleghi chiare indicazioni sulle modifiche reali che occorre introdurre nella procedura per l'attribuzione del Bonus, evitando errori e sbandamenti, registrati in questo primo anno di esperienza contrattuale, che potrebbero essere provocati da indebite pressioni o da informazioni inesatte.

(Un ringraziamento particolare al collega Roberto Ceriani, che ha curato l'elaborazione dei fogli di lavoro Excel

Le nuove norme contrattuali

Le novità relative al Bonus premiale riguardano soprattutto l'art. 20 del CCNL di comparto 2018 e poi il successivo art. 22, nel quale sono riportate le materie ricondotte in sede di trattativa nell'ambito della contrattazione integrativa d'istituto.

L'art. 20, comma 4, della Parte Comune, che ha per tema "Differenziazione premi individuali", recita quanto segue:

"4. Per il personale delle istituzioni scolastiche, educative e dell'AFAM nonché per i ricercatori e tecnologi, resta fermo quanto previsto dall'art. 74, comma 4 del d.lgs. n. 150 del 2009."

L'articolo del D.lgs. 150/2009, a cui si fa riferimento prevede che: "Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del presente decreto al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca. Resta comunque esclusa la costituzione degli Organismi di cui all'articolo 14 nell'ambito del sistema scolastico e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale."

Quindi nel 2009 si rinviava a successivo DPCM l'applicazione del ciclo della performance al personale della scuola. Ma l'impegno non è stato mantenuto se non parzialmente in occasione dell'entrata in vigore della Legge n. 107/2015.

L'art. 22, comma 4, lettera c), della Sezione Scuola, prevede invece che sono materia di contrattazione integrativa a livello di istituzione scolastica ed educativa:

"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;"

È fondamentale convincersi che alla norma contrattuale, che abbiamo riportato nei suoi contenuti effettivi, non debba essere data alcuna interpretazione estensiva e che il ruolo della contrattazione non debba assumere indebitamente compiti che spettano per legge ad altri organi. Questa funzione di controllo deve essere svolta in prima battuta dal Dirigente scolastico, che rappresenta la parte pubblica e, in quanto tale, è garante del principio di legittimità e, successivamente dai Revisori dei conti, in fase di certificazione dell'ipotesi contrattuale d'istituto.

Peraltro va sottolineato che il testo contrattuale parla di criteri "generali" e l'apposizione dell'aggettivo è introdotta in tutti i casi in cui l'accordo contrattuale deve fermarsi alle indicazioni di massima, senza entrare nel merito delle decisioni operative che, in questo caso, spettano ad un organo collegiale (il Comitato di valutazione d'istituto) e ad un organo monocratico (il Dirigente scolastico).

La posizione dei sindacati confederali che hanno sottoscritto il CCNL di comparto

Subito dopo la firma dell'Ipotesi di CCNL, da parte delle tre organizzazioni sindacali rappresentative del comparto istruzione e ricerca sono stati pubblicati numerosi comunicati sindacali, nei quali vengono fornite interpretazioni del testo contrattuale molto fuorvianti, i cui contenuti non sempre appaiono congruenti con i reali contenuti del testo contrattuale. Il tirare l'acqua al proprio mulino rientra nel "gioco" sindacale, ma questo non giustifica un vero e proprio stravolgimento della realtà. Soltanto il richiamo al significato letterale dell'art. 22 consente di non cadere nella trappola di una sua interpretazione estensiva, che andrebbe ad interferire con competenze che devono rimanere appannaggio del Comitato di valutazione d'istituto (organo collegiale) e del Dirigente scolastico (organo monocratico), così come lo stesso MIUR si è premurato di ricordare (vedi di seguito).

In particolare vale la pena di soffermarsi sul comunicato emesso nel febbraio dello scorso anno congiuntamente dalle sigle firmatarie dell'ipotesi di CCNL, specificamente dedicato al Bonus, affinché possa essere oggetto di attenta riflessione da parte dei colleghi, anche perché dovrebbe esprimere una posizione ufficiale.

12/02/2018



Al fine di fare la dovuta chiarezza circa la sottoscrizione dell'Ipotesi di Contratto Collettivo nazionale Istruzione e Ricerca siglato il 9 febbraio 2018 fra ARAN e FLC Cgil CISL Scuola UIL Scuola RUA, forniscono alcune puntualizzazioni sui punti specifici che riguardano il bonus docenti introdotto dalla legge 107/2015.

Le risorse del bonus diminuiscono perché in parte utilizzate in funzione perequativa nella retribuzione professionale docente. Possono essere, inoltre, sottoposte ad ulteriori interventi di riduzione.

Le risorse residue del bonus vengono ripartite secondo parametri definiti a livello di contrattazione integrativa nazionale.

Le medesime risorse residue del bonus sono poi soggette **alla contrattazione di scuola che contratterà i criteri generali per determinare i compensi.**

Non vi è nessuna valutazione dei docenti ma una valorizzazione del lavoro svolto al pari della valorizzazione che si consegue con il Fondo dell'Istituzione Scolastica

Il Dirigente Scolastico contratterà con la parte sindacale e le RSU le attività da compensare e necessariamente gli importi da attribuire. Su questa base il DS, come avviene esattamente per il FIS, secondo principi di trasparenza, emetterà i mandati individuali (le persone che beneficiano del bonus saranno individuate necessariamente dal Dirigente Scolastico, come con il FIS, sulla base delle attività svolte).

Il Comitato di valutazione indicherà i suoi criteri che si arricchiranno del passaggio della contrattazione d'istituto.

Contrariamente a quanto avvenuto finora anche il personale supplente beneficerà degli importi derivanti dal bonus **che non “premia” nessuno ma “valorizza” il lavoro svolto.**

Il Contratto, mettendo fine all'epoca delle elargizioni unilaterali, **ha restituito alla contrattazione la competenza a discutere e decidere su tutte le voci retributive destinate ai lavoratori, quale ne sia la provenienza. Questo il contesto al quale, anche per le risorse del cosiddetto bonus, occorre fare riferimento.**

Ci siamo permessi di sottolineare in grassetto alcuni passaggi del Comunicato intersindacale (non presenti nel testo), proprio per mettere in luce il tentativo di travisare l'esatto contenuto del CCNL ed avanzare un'interpretazione della norma che non trova riscontro nella stessa e che può essere foriera di incomprensioni e polemiche al tavolo sindacale d'istituto. Secondo una tattica ormai consolidata il sindacato quello che non ottiene direttamente al tavolo contrattuale dichiara di averlo comunque conseguito diramando comunicati che millantano “conquiste” che non corrispondono alla realtà dei fatti. Un copione molto simile a quello che continua ad essere usato per il FIS. A questo si aggiunge che l'amministrazione il più delle volte non interviene per ristabilire la verità (anche se in questa occasione l'ha fatto!) e quindi si continua a spacciare per verità quella che resta una pretesa priva di fondamento, che i Dirigenti hanno il dovere di respingere.

In realtà l'ARAN si è limitata a contrattualizzare un particolare aspetto economico della procedura, ma si è preoccupata, al tempo stesso, di delimitare esattamente, con l'art. 20, i confini della futura contrattazione, oltre i quali non è consentito andare. È necessario, quindi, fissare i seguenti paletti:

1. La procedura è tipicamente valutativa in quanto presuppone una selezione delle migliori professionalità di una scuola e il Bonus ha un carattere premiale perché è la Legge 107/2015 che glielo assegna.

2. Non è vero che la procedura del Bonus sia assimilabile a quella del FIS. Come abbiamo più volte ribadito **il FIS richiede una pianificazione ex-ante** delle attività aggiuntive da compensare richieste dal POF triennale e dal Piano annuale delle attività e riconosce economicamente tutto ciò che eccede quantitativamente l'orario di servizio. **Il Bonus riconosce e premia la qualità delle prestazioni professionali valutandole ex-post** in relazione ai criteri che afferiscono alle tre aree definite dalla legge 107/2015 nel comma 129, punto 3.
3. Mentre il FIS spetta a tutti coloro che comunque svolgono un'attività aggiuntiva richiesta dal PTOF legato al modello organizzativo di un istituto, il Bonus costituisce un premio che va attribuito a chi si è distinto per la qualità della sua prestazione professionale, quindi deve essere limitato ad un numero ristretto di docenti, **indicativamente dal 10% al 20%**. Percentuali superiori, che in alcuni casi hanno raggiunto il 70% o anche l'80%, hanno soltanto il significato di svuotare di senso la procedura e di trasformare il premio in una "mancia".
4. Non è vero che il Dirigente debba contrattare con la parte sindacale le attività da compensare; l'oggetto della contrattazione, come abbiamo visto, è limitato ai criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale.
5. I criteri deliberati dal Comitato di valutazione non possono subire alcun "arricchimento" in sede di trattativa in quanto esulano dall'oggetto della contrattazione.
6. I Dirigenti scolastici nel primo anno di attribuzione del bonus non hanno "elargito" alcunché; si sono limitati ad applicare nelle forme più ragionevoli possibili una legge dello Stato, in condizioni peraltro particolarmente complesse, trattandosi di una procedura del tutto nuova e senza avere alcun supporto né operativo né formativo da parte dell'amministrazione scolastica. La competenza restituita al tavolo contrattuale, dunque, riguarda soltanto una parte della procedura e neanche quella più qualificante.

Il comunicato del MIUR

Che si sia tentato di mestare nel torbido lo dimostra il fatto che il MIUR si è sentito in dovere di pubblicare l'11 febbraio 2018, nella sezione del sito dedicata ai Comunicati, una propria Nota di chiarimento, che riportiamo di seguito affinché tutti i Dirigenti scolastici possano prenderne atto, soprattutto in vista di una nuova sessione contrattuale dedicata al Bonus che potrebbe risultare ancora una volta impegnativa.

Contratto, sulla valorizzazione del merito nessun dimezzamento e regole per l'assegnazione restano quelle della legge 107

Domenica, 11 febbraio 2018

Nessun dimezzamento della valorizzazione del merito delle e degli insegnanti e ad assegnare il cosiddetto bonus per i docenti previsto dalla legge 107 del 2015, che ha riformato il sistema di istruzione, saranno sempre i dirigenti scolastici. Cosa cambia, dunque, con il rinnovo del contratto

siglato il 9 febbraio mattina? Poiché l'articolo 40 del decreto legislativo 165 del 2001 fa rientrare tra le materie di contrattazione anche la valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione dei premi, il testo siglato venerdì scorso, che, va ricordato, è il primo rinnovo che arriva dopo l'approvazione della legge 107, prevede che le scuole contrattino i criteri generali per la determinazione dei compensi previsti dal cosiddetto bonus dei docenti. Quindi non i criteri valutativi, ma i criteri per la determinazione del suo ammontare: ad esempio, il dirigente scolastico e la parte sindacale potranno convenire, in sede di trattativa, di prevedere un valore economico minimo o massimo per il premio individuale. Quelli inseriti nel rinnovo contrattuale sono dei principi di trasparenza che mirano a rafforzare e non a indebolire l'istituto del bonus che, anzi, entra a regime. Resta ferma, poi, la procedura prevista dalla legge 107 del 2015 per la determinazione dei criteri per la valutazione (è previsto un apposito comitato per la valutazione) che non sono soggetti a contrattazione, nonché la competenza del dirigente per l'individuazione dei docenti meritevoli.

L'importo disponibile per il bonus passa da 200 milioni annui a 160 milioni a regime (130 milioni solo nel 2018), pari all'80% di quanto riconosciuto sino ad oggi. Ma potrà crescere, anche superando il valore di 200 milioni, con le contrattazioni future, anche grazie alla costituzione di un unico fondo nel quale confluiscono tutte le risorse accessorie, introdotto all'articolo 39-bis del nuovo contratto. Questo intervento è tra quelli che hanno consentito di giungere ad aumenti medi mensili di 96 euro per i docenti, rispetto al valore medio di 85 euro previsto dall'intesa del 30 novembre 2016.

Nei prossimi giorni il MIUR pubblicherà sul proprio sito una nota completa e complessiva con le principali novità previste dal Contratto.

È chiaro, quindi, che ciò che è rimesso alla contrattazione integrativa sono soltanto i criteri generali relativi al valore economico minimo o massimo per il premio individuale e alla determinazione della percentuale di maggiorazione del Bonus qualora venga attribuito per fasce di merito. Lo afferma la fonte più autorevole e da questa interpretazione autentica della norma contrattuale i Dirigenti scolastici non devono discostarsi neanche di un millimetro. Inoltre non può essere minimamente messa in discussione la **non contrattabilità dei criteri di valutazione**, che rimangono di competenza del Comitato di valutazione d'istituto, **né la responsabilità di individuare i docenti meritevoli**, che resta assegnata dalla legge in via esclusiva al Dirigente dell'istituto.

I destinatari del bonus sono i docenti di ruolo

Anche la questione relativa alla destinazione del bonus è stata oggetto di non pochi fraintendimenti. È capitato spesso di leggere su agenzie e comunicati che il bonus era stato esteso ai docenti precari assegnatari di supplenza. Occorre dunque fare chiarezza anche su questo punto. Si è spesso costretti a riscontrare che su questioni che hanno natura giuridica si intervenga non tenendo cioè conto della gerarchia delle fonti, del principio di imperatività e di inderogabilità della legge e ritenendo che si possano introdurre cambiamenti e adattamenti nelle forme più disparate, sulla cui legittimità pochi si pongono dei dubbi.

La questione dell'estensione del bonus ai docenti non di ruolo rientra appieno in questa situazione, che alcuni danno per scontato ciò che scontato non è. Se una legge dichiara che il bonus spetta ai docenti di ruolo, e il comma 128 della Legge 107/2015 da questo punto di vista non si presta a dubbi, non è possibile che venga derogata ad opera di un'intesa tra MIUR e OO.SS. di comparto. L'intesa in questione, che è del 25 giugno 2018, si limita a stabilire che: "Le risorse del fondo in oggetto saranno ripartite nella misura dell'80 per cento in proporzione al numero di posti relativi alla dotazione organica del personale docente di ogni istituzione scolastica ed educativa statale e per il restante 20 per cento sulla base di fattori di complessità delle istituzioni scolastiche e delle aree soggette a maggiore rischio educativo".

L'accordo riguarda, quindi, esclusivamente il criterio di ripartizione delle risorse tra le istituzioni scolastiche, per la semplice ragione che, qualora l'intesa avesse allargato la platea dei possibili percettori del bonus, la stessa sarebbe stata facilmente impugnabile per illegittimità. Ciò non ha impedito alle centrali sindacali di interpretare l'intesa in maniera estensiva sulla base della deduzione che se il fondo è commisurato all'organico del personale docente, senza ulteriori specificazioni, anche i precari acquisiscono il diritto a percepirlo. Interpretazione che è stata fatta propria da alcuni siti che si occupano di politica scolastica, al punto da essere spacciata per conquista acquisita. Anche la tesi che l'inserimento del bonus nel MOF giustificerebbe l'allargamento della platea dei possibili beneficiari in quanto le risorse sono di tutti non ha fondamento, perché comunque per l'attribuzione del bonus fanno testo i commi 126-130 della legge 107/2015.

Attraverso l'art. 22 del nuovo CCNL del comparto istruzione e ricerca è stata derogata esclusivamente la questione relativa alla determinazione quantitativa dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, che è stata inserita tra le materie di contrattazione; ma questo è stato possibile in ragione della natura di salario accessorio attribuito al bonus dallo stesso comma 128 della legge. Ma anche il CCNL si è ben guardato dall'introdurre una variazione rispetto alla destinazione del premio ai docenti di ruolo. Pertanto la pretesa sindacale non trova fondamento né nella legge né nel contratto di categoria. Diventerà applicabile nel momento in cui si dovesse decidere a livello parlamentare di introdurre un emendamento legislativo che modifichi il comma 128.

Alcune indicazioni operative

Proviamo a ripercorrere le diverse fasi della procedura premiale e ad inserire al suo interno le novità introdotte dal CCNL. In questo modo pensiamo di agevolare il lavoro dei colleghi.

Fase propedeutica - Il Comitato di valutazione delibera i criteri per la valutazione della qualità professionale dei docenti

- Il Comitato ha durata triennale e pertanto deve essere ricostituito ai sensi dell'art. 1, comma 129, punto 2, della Legge 107/2015.
- Il Comitato elabora e adotta con propria delibera i criteri di valutazione, riferendoli **esclusivamente** a ciascuna delle tre aree di valutazione prevista dalla norma primaria
 - Il Dirigente scolastico, che presiede l'organo collegiale, ha il dovere di coordinare i lavori ed ha la facoltà di predisporre una bozza che fungerà da base per il confronto all'interno dell'organo
 - A tale scopo il Modello predisposto dal gruppo di lavoro di ANP Lombardia mantiene intatta la sua validità, almeno per quanto riguarda la declinazione dei criteri, per comune apprezzamento dei colleghi che lo hanno utilizzato e per riconoscimento da parte dell'INDIRE, che ha valutato positivamente alcuni istituti che lo hanno applicato
 - La delibera contenente lo Schema dei criteri che saranno utilizzati è un atto definitivo (soltanto il Comitato stesso è legittimato eventualmente a modificarlo) e va reso pubblico sul sito web
 - Successivamente all'adozione della delibera del Comitato Il Dirigente fornisce alla parte sindacale l'informativa circa i criteri che saranno applicati nella fase di valutazione
 - NB. **Il Comitato di valutazione non può entrare nel merito della quantificazione dei compensi, delle eventuali fasce di retribuzione, della percentuale di docenti da premiare.**

Fase operativa 1 - il Dirigente contratta la maggiorazione dei compensi

- Si tratta di una fase introdotta ex-novo nella procedura e quindi il Dirigente deve mettere a fuoco l'esatto oggetto della contrattazione integrativa relativa al Bonus:
 - Primo possibile oggetto: il limite minimo e il limite massimo che il bonus può avere. Ma in questo caso si rischia, indirettamente, di far decidere alla parte sindacale quanti docenti possano ricevere il bonus, e quindi bisogna prestare particolare attenzione.
 - Secondo possibile oggetto: l'articolazione del bonus su 2 o 3 fasce di merito e la maggiorazione percentuale che deve essere attribuita alla/e fascia/e superiore/i in rapporto alla quota-base

Va rigettato senza esitazione ogni tentativo di estendere la contrattazione ad altre materie, in quanto non contemplate dalla norma pattizia. In particolare **non può essere definito al tavolo contrattuale il numero dei docenti cui attribuire il bonus** in quanto tale decisione spetta al Dirigente scolastico sulla base della valutazione, che incrocia i criteri adottati dal Comitato con le evidenze raccolte.

Fase operativa 2 - Il Dirigente raccoglie tutte le testimonianze e le evidenze sulla performance dei docenti riferendole ai criteri definiti in sede di Comitato di valutazione

Ribadiamo il fermo consiglio di **evitare qualsiasi forma di autocandidatura o, peggio, di autovalutazione**, che in molti istituti è stata foriera di pesanti polemiche. Il docente che si autocandida o si autovaluta precostituisce un'aspettativa che in qualche modo condiziona

l'operato del Dirigente e, nel caso in cui il Bonus non sia attribuito, fa scattare reazioni e richieste di accesso agli atti e di motivazioni che la legge non prevede, ma che comunque inaspriscono i rapporti con i singoli docenti e a volte con l'intero collegio. . La funzione valutativa è affidata esclusivamente al Dirigente scolastico e non può essere trasferita ai singoli docenti.

- Tutt'altra cosa è che il Dirigente in alcuni casi, e in carenza di riscontri, chieda ad alcuni docenti di fornirgli dati e informazioni o di relazionare su attività, progetti, esperienze didattiche e formative, su ambiti di ricerca didattica e di sperimentazione, su particolari lavori di coordinamento e di organizzazione riferiti al campo della valutazione, dell'autovalutazione, dell'inclusione, della produzione di materiali didattici, ecc. sui quali dispone di scarse evidenze, anche se ha avuto modo di apprezzare il lavoro svolto e i risultati conseguiti.
- Le diverse evidenze andranno valutate e catalogate in rapporto ai singoli criteri riportati nella Scheda di valutazione complessiva.
- Il Modello ANP Lombardia prevede l'assegnazione di diversi "pesi" ai singoli criteri, in ragione della maggiore o minore pregnanza tra il singolo criterio e gli obiettivi del PTOF e del PdM. Questa operazione mette correttamente in coerenza la premialità con la pianificazione strategica di un istituto e valorizza l'operato dei docenti più impegnati nel realizzare gli obiettivi di miglioramento concordati. Operazione che consigliamo di condividere con il Comitato di valutazione come esercizio di collegialità praticata e non solo proclamata.

Fase operativa 3 - Il Dirigente assegna il bonus

Le risultanze della tabella a doppia entrata (docenti/evidenze riferite ai criteri) permettono automaticamente di individuare i docenti maggiormente meritevoli. Spetta al Dirigente decidere anche il numero complessivo di docenti che ritiene di premiare

In base alle risultanze il Dirigente applica il criterio di ripartizione concordato con la parte sindacale. Si tratta di applicare una semplice formula, facilmente adattabile a tutte le diverse variabili, che proponiamo con due esempi. Nel primo caso ipotizziamo che al tavolo contrattuale sia stato deciso di attribuire il bonus secondo due fasce di merito, maggiorando la prima fascia del + 35% rispetto alla seconda. Nel secondo caso ipotizziamo che le fasce concordate siano tre e che rispetto alla terza fascia-base la seconda sia maggiorata del + 30% e la prima del + 60%.

- **Primo caso.** All'istituto è stato assegnato un budget Bonus di € **20.000,00**. Il Dirigente decide di premiare **20** docenti e l'accordo prevede che si debbano attribuire **2 fasce** di merito e che la prima debba essere maggiorata del **35%** rispetto alla fascia-base. Il Dirigente, in base alla valutazione, ritiene che **8 docenti** meritino il premio maggiorato e i restanti **12 docenti** il premio base:

Formula:	$8 * 1,35x + 12x = 20.000$	(dove l'incognita x rappresenta l'ammontare del premio base)	
	$22,8 x = 20.000$		
	$20.000 / 22,8$	$x = \mathbf{877,2}$	ammontare del premio base
			*12 docenti = € 9.473,7
	$877,2 * 1,35$	$= \mathbf{1.184,2}$	ammontare del premio maggiorato
			* 8 docenti = € 10.526,4
			TOTALE € 20.001

- **Secondo caso.** All'istituto è stato assegnato un budget Bonus di € **24.500,00**. Il Dirigente decide di premiare **24 docenti** e l'accordo prevede che i docenti vadano divisi in tre fasce di merito, con una maggiorazione del **30%** per quella intermedia del **60%** per quella più alta. Il Dirigente, in base alla valutazione, ritiene che **6 docenti** rientrino nella fascia intermedia e **8 docenti** in quella più alta:

Formula:	$6 * 1,3x + 8 * 1,6x + 10x = 24.500$	(dove l'incognita x rappresenta l'ammontare del premio base)	
	$30,6 x = 24.500$		
	$24.500 / 30,6$	$x = \mathbf{800,7}$ ammontare del premio base	* 10 docenti = € 8.007,0
	$800,7 * 1,3$	= 1.040,9 ammontare del premio maggiorato del 30%	* 6 docenti = € 6.245,0
	$800,7 * 1,6$	= 1281,1 ammontare del premio maggiorato del 60%	* 8 docenti = € 10.249,0
			TOTALE € 24.501

Fase operativa 4. Il Dirigente attribuisce il Bonus con comunicazione individuale

- Il Dirigente comunica ad ogni docente la quota di bonus di cui è risultato beneficiario, ricordando in particolare:
 - di inserire nella premessa della lettera di assegnazione, oltre ai riferimenti normativi, le voci
 - *“In applicazione dei criteri di valutazione adottati dal Comitato di valutazione d’istituto in data*”
 - *“In applicazione di quanto concordato in sede di contrattazione integrativa d’istituto in merito alla determinazione del premio”*
 - di motivare in modo dettagliato e non generico le ragioni dell’attribuzione del premio con riferimento a specifici meriti professionali desunti dalla tabella dei criteri
- Il Dirigente, entro il 31 agosto, dà mandato all’ufficio di segreteria di liquidare i premi
- Il Dirigente fornisce alla parte sindacale l’informazione successiva in merito agli effetti dell’applicazione dell’accordo stipulato. Alla parte sindacale va fornito l’elenco nominativo dei docenti premiati, senza alcuna indicazione delle somme assegnate. A parte vanno forniti i dati economici per aggregati. È probabile che la parte sindacale pretenda di conoscere il dato relativo ai beneficiari della maggiorazione del premio, ma riteniamo che, salvo diversa indicazione del Garante, il dirigente non sia obbligato a fornirlo
- Il Dirigente rende pubbliche le informazioni sull’attribuzione del Bonus nel rispetto delle norme sulla privacy

Bonus e rispetto della privacy

La norma generale di riferimento resta il D.lgs. 196/2003, che all'art. 19, comma 3, prevede: *“La comunicazione da parte di un soggetto pubblico a privati o a enti pubblici economici e la diffusione da parte di un soggetto pubblico sono ammesse unicamente quando sono previste da una norma di legge o di regolamento.”. Nel caso in questione il sistema della premialità è disciplinato dall'art. 1, commi da 126 a 130, della legge 107/2015 e in nessuno dei commi interessati è prevista la pubblicazione dei nominativi dei docenti “premiati”.*

Il secondo riferimento normativo è costituito dal D.lgs. 33/2013, che all'art. 20 “Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale”, che recita:

“1. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.

2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.”

La norma, aggiornata dal D.lgs. 25 maggio 2016, N. 97, stabilisce chiaramente che l'obbligo di pubblicazione, per quanto riguarda le istituzioni scolastiche (dove la premialità riguarda soltanto il personale docente), si estende:

- all'ammontare complessivo dei premi (numero dei docenti complessivamente premiati);
- all'ammontare dei premi attribuiti (somma complessiva delle risorse attribuite); non maggiorati
- ai criteri di misurazione e valutazione adottati dal Comitato di valutazione d'istituto;
- ai dati, in forma aggregata, relativi alla distribuzione del budget disponibile, cioè quota-parte del budget destinata ai premi non maggiorati e quota-parte dei premi che hanno avuto la maggiorazione contrattata.

Anche nel caso del D.lgs. 33/2013 non vi è cenno alla possibilità di rendere pubblici i nominativi dei docenti beneficiari del bonus, che pertanto non vanno pubblicati sul sito web dell'istituto.

Sulla pubblicità dei dati personali che riguardano l'attribuzione del bonus la giurisprudenza si è espressa in forme ancora contraddittorie. La sentenza più recente è quella pronunciata dal **TAR del Veneto (n. 01144/2019)** che, a fronte del ricorso presentato da FLC-CGIL e SNALS-CONFESAL di Verona per l'annullamento del diniego opposto dal Dirigente scolastico dell'ITES "Luigi Einaudi" di Verona all'accesso agli atti relativi all'attribuzione individuali dei compensi FIS e di quelli relativi al bonus, lo ha respinto sulla base di tre fondamentali motivazioni:

- i docenti destinatari dei compensi vanno considerati parti controinteressate rispetto al ricorso e quindi verrebbe compromesso il loro diritto alla riservatezza, che è giuridicamente tutelato
- l'estensione indiscriminata di una verifica di tal genere a tutto il personale si traduce in un controllo generalizzato dell'attività della pubblica amministrazione, che è vietato per consolidato orientamento della giurisprudenza
- l'istanza di accesso è stata motivata con l'esigenza di verificare se l'erogazione dei compensi è avvenuta nel rispetto dei criteri di trasparenza e di lotta ai fenomeni corruttivi; ma tale finalità esula dalle prerogative sindacali e non ha nulla a che vedere con l'esigenza di verificare l'attuazione della contrattazione integrativa d'istituto

Gli elementi di un possibile modello

Le tre aree, all'interno delle quali vanno circoscritti i possibili criteri da individuare, possono essere disarticolate in **8 indicatori di competenza** che complessivamente sintetizzano un idealtipo di docente in rapporto al quale raffrontare la performance professionale dei docenti reali di un istituto.

Gli 8 indicatori di competenza possono essere i seguenti:

- a1) qualità dell'insegnamento**
- a2) contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica**
- a3) successo formativo e scolastico degli studenti**
- b1) valutazione e risultati ottenuti in relazione al potenziamento delle competenze degli studenti**
- b2) contributo all'innovazione didattica e metodologica e alla ricerca didattica**
- b3) condivisione e diffusione di buone pratiche didattiche**

- c1) responsabilità nel coordinamento organizzativo e didattico**
- c2) responsabilità nella formazione del personale**

A questo punto il Comitato di valutazione può elaborare per ciascun indicatore di competenza **due o tre descrittori** che sintetizzino in modo chiaro le prestazioni attese affinché il lavoro di ogni docente possa essere oggetto di particolare apprezzamento.

È in questa fase che **il Comitato deve stabilire la massima coerenza tra il lavoro di declinazione degli indicatori di competenza in descrittori e gli obiettivi strategici definiti dall'Istituto attraverso il RAV.5, il PdM e il PTOF**. Si tratta di un indispensabile lavoro di contestualizzazione che configura le aree di valutazione sulla misura di ogni singola scuola e sui processi di miglioramento individuati come prioritari.

Il modello che presentiamo nel successivo paragrafo rappresenta dunque una simulazione indicativa di un metodo di lavoro, che non è applicabile ad ogni contesto, ma può essere utile ad individuare uno schema di pensiero.

Completato il lavoro di declinazione aree/indicatori di competenza/descrittori, appare opportuno che, in una logica di condivisione delle priorità, il Comitato di valutazione collabori all'assegnazione ai singoli descrittori di **pesi diversi**, a seconda della incidenza degli stessi sui processi di miglioramento dell'istituto. Si potrebbe adottare, ad esempio, una scala di pesi che vada da un massimo di **10** per i descrittori più pregnanti ad un minimo di **4**, passando per i livelli intermedi di **8 e 6**.

Accanto ad ogni descrittore andrebbero elencati tutti i possibili **riscontri documentali e reputazionali** che possano dare evidenza, in sede di fase istruttoria, del valore professionale effettivo di un docente. Ribadiamo, comunque, che la norma non prevede alcuna ipotesi di autocandidatura da parte di docenti che si auto-valutino come meritevoli di ricevere il premio.

A questo punto il lavoro del Comitato di valutazione deve considerarsi concluso e sarà compito del Dirigente evitare che il Comitato entri in meccanismi valutativi che la norma non gli assegna, tipo quanti docenti premiare o come differenziare le diverse fasce di merito. Affinché questo non avvenga il Dirigente dovrà definire l'ambito di competenza del Comitato fin dalla prima seduta e quindi in apertura dei lavori, chiarendo quali sono i compiti del Comitato, quelli della contrattazione integrativa e quelli del Dirigente.

Il Dirigente scolastico assume la griglia deliberata dal Comitato di valutazione ed avvia la fase istruttoria, nella quale potrà avvalersi del contributo del suo staff o di alcuni collaboratori (a condizione che non si verifichino conflitti d'interesse). In questa fase raccoglierà tutta la documentazione

disponibile e la potrà integrare con informazioni e conferme che possano derivare dall'interno e dall'esterno della scuola, evitando comunque in ogni modo di innescare dinamiche competitive e divisive.

Una volta raccolti tutti gli elementi potrà inserirli in una **griglia riassuntiva** [vedi foglio Excel allegato], nella quale in ascissa saranno riportati tutti i descrittori (con il loro peso) e in ordinata tutti i docenti sottoposti a valutazione. Il Dirigente, sulla base delle evidenze raccolte dovrà semplicemente contrassegnare con una **x** la o le corrispondenze tra il singolo docente e i descrittori nei quali sia stato possibile registrare elementi di specifico apprezzamento. La somma delle **x**, ognuna moltiplicata per il peso del descrittore corrispondente, risulterà automaticamente nella colonna dei totali che darà un valore complessivo ad ogni docente. Non verrà fuori una graduatoria, ma saranno facilmente individuabili i docenti che avranno riportato i valori numerici più alti avendo raccolto il maggior numero di riscontri nella tabella.

Nel caso in cui l'accordo con la parte sindacale preveda l'applicazione di due o tre fasce di ripartizione dei premi, spetterà al Dirigente dividere i premiandi in due o tre gruppi, individuando gli intervalli più ampi tra le valutazioni riportate dai docenti, tali dunque da giustificare la differenziazione tra i compensi da assegnare.

A questo punto il Dirigente dovrà valutare attentamente le risultanze della griglia generale e:

- individuare i docenti che rientrano nella percentuale che ha stabilito di premiare e collocarli in graduatoria;
- applicare la formula per la maggiorazione del premio in rapporto alle fasce che sono state concordate con la parte sindacale;
- predisporre le lettere di assegnazione individuale del premio, tenendo presenti le raccomandazioni riportate più sopra;
- dare mandato all'ufficio di segreteria di procedere alla liquidazione dei premi;
- procedere all'informazione successiva alla parte sindacale;
- dare indicazioni per la pubblicazione dei materiali secondo le indicazioni già richiamate.

Modello esemplificativo

Area	Indicatori di competenza	Descrittori Ai quali attribuire un peso in rapporto alla loro attinenza con RAV, PdM, PTOF	Evidenze e riscontri	Peso 10-8-6-4
A	A1 qualità dell'insegnamento	1. Innova la propria azione didattica grazie ad una costante attività di studio e di autoformazione	<ul style="list-style-type: none"> - Attestati di frequenza ai corsi - Registro personale - Progettazione didattica individuale e di classe - Verbali dei CdC/dipartimenti - Documentazione relativa alle attività delle classi 	
		2. Adotta un approccio inclusivo nello svolgimento delle attività didattiche in classe, con attenzione alle situazioni di disagio e in quelle di eccellenza	<ul style="list-style-type: none"> - Programmazione didattica individuale e di classe che evidenzi la pluralità di soggetti /situazioni - Documentazione del lavoro - Coerenza del lavoro con PEI e PDP - Verbali di classe - Segnalazioni/scambi con studenti e/o genitori 	
		3. è capace di motivare, coinvolgere gli studenti, lavorare sul <i>setting</i> di classe e realizzare un clima favorevole all'apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> - Osservazione diretta - Segnalazioni/scambi con studenti e/o genitori - Riconoscimento da parte dei colleghi 	
	A2 contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica	4. Contribuisce attivamente all'elaborazione dell'offerta formativa dell'istituto e delle azioni di miglioramento e si fa carico dei processi che le realizzano	<ul style="list-style-type: none"> - Verbali e documenti dei gruppi di lavoro - Esiti del monitoraggio dei processi - Progetti relativi ai traguardi di miglioramento 	
		5. Condivide con i colleghi le competenze specialistiche, assumendo un ruolo trainante sul piano didattico e progettuale della scuola	<ul style="list-style-type: none"> - Progetti di classe e di istituto - Progetti di innovazione didattica - Attività documentate - Riconoscimento da parte dei colleghi 	
		6. Promuove e gestisce iniziative e progetti (da dettagliare per ordine di scuola) funzionali al miglioramento degli apprendimenti	<ul style="list-style-type: none"> - Progetti di classe e di istituto - Progetti di innovazione didattica - Attività documentate 	
	A3 successo formativo e scolastico degli studenti	7. Gestisce la relazione educativa e formula percorsi di apprendimento personalizzati in funzione dei diversi bisogni formativi rilevati	<ul style="list-style-type: none"> - Piano di lavoro individuale - Registro personale - Documentazione prodotta - Segnalazioni/scambi con studenti e/o genitori 	
		8. Applica la didattica per competenze, con produzione di documentazione, attraverso attività gestita per classi parallele o a classi aperte	<ul style="list-style-type: none"> - Documentazione prodotta - Registro personale - Attività realizzate - Verbali di classe 	
		9. Utilizza gli strumenti della valutazione in funzione formativa, come occasione per gli studenti di autoriflessione e di miglioramento individuale e di classe	<ul style="list-style-type: none"> - Prove di verifica realizzate - Registro personale - Segnalazioni/scambi con studenti e/o genitori 	

B	B1 Valutazione e risultati in relazione al potenziamento delle competenze degli studenti	10. Usa strumenti valutativi adeguati a rilevare lo sviluppo di competenze e comunica i criteri utilizzati in modo chiaro e trasparente	<ul style="list-style-type: none"> - Tipologie, numero e tempistica delle verifiche effettuate e della loro correzione e comunicazione - Interviste, segnalazioni e/o questionari, anche a campione, a studenti e/o genitori 	
		11. Ottiene che un'ampia maggioranza degli studenti raggiunga risultati che evidenziano un significativo miglioramento rispetto ai livelli di partenza, a cui corrisponde un elevato livello di soddisfazione sugli apprendimenti conseguiti	<ul style="list-style-type: none"> - Programmazioni di dipartimento e personali - Registro elettronico, esiti intermedi e finali. - Interviste, segnalazioni e/o questionari, anche a campione, a studenti e genitori - Risultati positivi nelle prove per classi parallele e/o prove INVALSI (per le classi coinvolte) 	
		12. Un numero significativo di suoi studenti raggiunge buoni risultati in prove di certificazione esterna (per esempio certificazioni linguistiche) e/o in fasi di istituto interne e/o esterne di competizioni e concorsi provinciali, regionali o sovraregionali	<ul style="list-style-type: none"> - Esiti di concorsi - Esiti delle certificazioni esterne - Esiti delle fasi di competizione 	
	B2 Contributo all'innovazione didattica e metodologica e alla ricerca didattica	13. Utilizza le TIC e/o metodologie didattiche innovative e/o la metodologia CLIL in modo efficace sia nell'insegnamento della disciplina che come supporto al ruolo professionale	<ul style="list-style-type: none"> - Programmazione individuale e documentazione. - Mezzi utilizzati e materiali prodotti - Interviste, comunicazioni e/o questionari, anche a campione, a studenti e genitori 	
		14. Partecipa attivamente ad iniziative di ricerca e di sperimentazione metodologica e didattica	<ul style="list-style-type: none"> - Attestati di partecipazione a progetti di ricerca metodologica e didattica - Documentazione e pubblicazione del lavoro svolto 	
		15. Partecipa a percorsi di formazione metodologica /didattica significativi in relazione alle priorità dell'istituto, in aggiunta alla formazione obbligatoria organizzata dall'istituto stesso	<ul style="list-style-type: none"> - Documentazione ed attestazioni prodotte 	
	B3 Condivisione e diffusione di buone pratiche didattiche	16. Contribuisce alla produzione e alla documentazione di validi materiali didattici, messi a disposizione dell'intera comunità scolastica	<ul style="list-style-type: none"> - Materiali e documentazione didattica innovativa prodotta e condivisa, anche in formato multimediale - Coinvolgimento dei colleghi in iniziative didattiche innovative (compresenze, scambi di classe, ...) 	
		17. È impegnato nella diffusione di buone pratiche didattiche ed educative, su iniziativa personale o promosse da soggetti istituzionali o associazioni professionali che operano nel territorio	<ul style="list-style-type: none"> - Azioni come formatore dei colleghi - Collaborazioni didattiche - Accordi di programma/Convenzioni 	
		18. Realizza/usa/pubblica strumenti di condivisione di buone pratiche didattiche ed educative attraverso la valorizzazione del sito e l'attivazione di piattaforme specifiche	<ul style="list-style-type: none"> - Uso attivo delle aree dedicate del sito - Documentazione dalla piattaforma <i>e-learning</i> - Blog didattici 	

C	C1 responsabilità nel coordinamento organizzativo e didattico	19. Assume e gestisce efficacemente ed in autonomia incarichi e responsabilità nel coordinamento organizzativo a supporto del funzionamento dell'istituzione scolastica	<ul style="list-style-type: none"> - Azioni di supporto organizzativo: sistema di comunicazione e documentazione, predisposizione lavori collegiali - Attività in orario extrascolastico - Attività in periodo di sospensione delle lezioni 	
		20. Assume e gestisce efficacemente ed in autonomia responsabilità nella realizzazione degli obiettivi di sviluppo che la scuola si è data attraverso il PTOF e il PdM e nel controllo dei relativi processi	<ul style="list-style-type: none"> - Significativi contributi all'elaborazione del piano triennale dell'offerta formativa - Contributo al raggiungimento degli obiettivi indicati nel PdM - Svolgimento di azioni di monitoraggio delle azioni di miglioramento 	
		21. Assume e gestisce efficacemente responsabilità nella gestione dei gruppi di lavoro e delle articolazioni del collegio docenti	<ul style="list-style-type: none"> - Conduzione dei gruppi di lavoro con produzione di materiali ad uso interno del gruppo - Conduzione di gruppi di lavoro con produzione di materiali utili all'Istituto - Conduzione del gruppo con aumento delle competenze professionali dei componenti 	
	C2. Responsabilità nella formazione del personale	22. Assume e gestisce efficacemente ed in autonomia compiti di responsabilità nella promozione e nell'organizzazione delle attività di formazione del personale della scuola	<ul style="list-style-type: none"> - Raccolta di evidenze legate ai bisogni formativi del personale - Motivazione del personale verso nuove tematiche - Pianificazione degli interventi formativi 	
		23. Svolge efficacemente il ruolo di formatore nelle iniziative di formazione del personale della scuola, anche in forma di autoformazione	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione di docenti interni all'Istituto in relazione agli obiettivi di sviluppo - Documentazione e diffusione di buone prassi 	
		24. Svolge efficacemente le funzioni di tutor e di facilitatore per i docenti neoassunti in ruolo, tirocinanti, supplenti temporanei, neo-arrivati nell'istituto	<ul style="list-style-type: none"> - Programmazione delle attività - Report in itinere - Relazioni finali sugli esiti - Verbali del comitato di valutazione 	

I Fogli Excel

Il foglio Excel “Calcolo importo Bonus per docenti 2019” semplifica di molto il lavoro del Dirigente scolastico, in quanto già contiene l’ipotesi di declinazione dei criteri di valutazione riferiti alle tre Aree con i loro pesi. Si tratta evidentemente di un modello che va adattato alle diverse situazioni e agli orientamenti del Comitato di valutazione d’istituto.

Il foglio contiene già le formule per sommare, docente per docente, le evidenze raccolte per ogni criterio, con il corrispondente peso. Una volta terminato l’inserimento nell’ultima colonna a destra verrà fuori il punteggio totale riportato da ciascun docente valutato; sarà quindi particolarmente agevole individuare i docenti con i punteggi più alti, che avranno il premio maggiorato nella percentuale contrattata (o nelle percentuali contrattate, se si applicano più fasce), e i docenti che invece percepiranno il premio senza maggiorazione.

Il foglio Excel “Ripartizione Bonus” invece serve per assegnare gli importi in base alle fasce e alle maggiorazioni contrattate con la parte sindacale e alle decisioni assunte dal Dirigente scolastico in fase di valutazione degli esiti della tabulazione del foglio precedente.

Sono già caricate le formule che consentono di applicare diverse soluzioni.

BUON LAVORO