



ANP Lombardia

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

Ulteriore aggiornamento

Ottobre 2020

INDICE

- *Facciamo il punto sulla valorizzazione del personale docente* pag. 3
- *Alcune indicazioni operative sulle fasi che competono al dirigente* pag. 5
- *Bonus premiale e diritto di privacy* pag. 8
- *Gli elementi di un possibile modello* pag. 10
- *Modello esemplificativo di declinazione dei criteri (ipotesi)* pag. 12
- *Foglio di calcolo (ipotesi)* pag. 15

Facciamo il punto sulla situazione della valorizzazione del personale docente

Sulla questione del Bonus premiale, da sempre oggetto di forti contrapposizioni, abbiamo aspettato nel corso del passato anno scolastico 2019/20 un pronunciamento del Ministero dell'istruzione e del Dipartimento della Funzione Pubblica che non è arrivato. In compenso abbiamo avuto notizia, come usa ultimamente attraverso la rete, della sottoscrizione dell'ipotesi di un **CCNI sul MOF**, in data **31 agosto 2020**, che è stato immediatamente interpretato da parte di alcuni sindacati di comparto come l'affossamento definitivo della valorizzazione del personale docente tramite l'attribuzione di bonus premiali e il trasferimento tout court delle risorse a ciò destinate all'interno del FIS e alla sua conseguente contrattazione.

Che il sindacato di comparto sbandieri questa interpretazione non sorprende, visto che da tempo si è specializzato nel bloccare ogni tentativo di cambiamento in una pura logica di conservazione dell'esistente. Tutt'altra cosa che la "lettura" sindacale sia corretta e che ci si adegui supinamente a questa posizione da parte di chi rappresenta la parte pubblica e quindi è posto a tutela dell'interesse generale. Per ristabilire la verità sulla questione Bonus è indispensabile riassumere l'esatta evoluzione del quadro normativo.

1. I cambiamenti normativi e contrattuali intervenuti dal 2015 ad oggi

Sappiamo che il bonus premiale nasce grazie all'art. 1, commi 126-129, della **legge 13 luglio 2015 n. 107**. Va per prima cosa precisato che il testo è stato successivamente modificato nel comma 128, come vedremo, per il resto è rimasto inalterato e **non è stato mai abrogato**, quindi è tutt'ora legge dello Stato.

Il **CCNL 2016/18** è successivamente intervenuto sulla materia con l'art.40, comma 2, il quale recita: *"Nel nuovo Fondo di cui al comma 1, confluiscono altresì, con la medesima decorrenza ivi indicata, le seguenti ulteriori risorse, nei loro valori annuali già definiti sulla base di disposizioni di legge:*

a) *le risorse indicate nell'articolo 1, comma 126, delle legge 13 luglio 2015, n. 107, **ferma rimanendo la relativa finalizzazione a favore della valorizzazione del personale docente** sulla base dei criteri indicati all'articolo 22, comma 4, lettera c), punto c4) del presente CCNL;*"

Quindi è lo stesso CCNL di contratto a far salva la finalizzazione a favore della valorizzazione dei docenti.

Inoltre, all'art. 22, comma 4, lettera c, tra le materie devolute alla contrattazione integrativa d'istituto viene inserito il punto 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;”*.

L'intesa sindacale del 25 giugno 2018 sul MOF estende i benefici di legge al personale docente precario. La novità viene recepita dal **D.L. 126/2019**, convertito poi dalla **legge n. 159/2019** ove, attraverso la modifica del comma 128, si stabilisce che può accedere al bonus *“anche il personale non di ruolo con supplenza annuale o fino al termine delle attività didattiche”*. Questa è l'unica modifica apportata al testo della legge 13 luglio 2015 n. 107.

La successiva modifica è rappresentata dalla legge di bilancio per il 2020 (**Legge 30 dicembre 2019, n. 160**). In questo caso il comma 249 dell'art.1 prevede che *“Le risorse iscritte nel fondo di cui all'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione”*.

2. Quali prospettive per l'anno scolastico 2020/21

Alla luce di tutti gli interventi legislativi e contrattuali intervenuti sul testo originario della legge 107/2015 è possibile ipotizzare che ai tavoli contrattuali delle istituzioni scolastiche possano verificarsi essenzialmente due diversi scenari, ma molto dipenderà dalla **proposta** che il dirigente scolastico avanzerà in apertura di trattativa alla parte sindacale.

- a. Il dirigente scolastico può limitarsi ad aderire alla richiesta della parte sindacale (che diamo per scontata) di trasferire l'intero budget del bonus nel FIS e contrattare indistintamente i criteri per l'attribuzione al personale scolastico dell'intera disponibilità finanziaria. In questo caso il dirigente scolastico troverebbe sicuramente l'adesione della parte sindacale, ma verrebbe meno al dettato della legge 107/2015, che è stata modificata per quanto riguarda gli eventuali beneficiari ma, come abbiamo già ricordato, **non è stata abrogata** e anche a quello dell'art. 40 del CCNL di comparto 2016/18.
- b. Il dirigente scolastico ha la facoltà di presentare alla parte sindacale una proposta che tenga conto sia della legge 107/2015 che dei successivi interventi contrattuali e normativi. In questo caso la proposta potrebbe essere articolata come segue:
 - I. Il budget Bonus confluisce nel FIS ma mantiene la sua quantificazione (nel rispetto dell'art. 1, comma 249 della legge 160/2019);

- II. Dal budget del Bonus viene defalcata la quota parte da destinare al personale ATA, secondo la stessa percentuale che sarà applicata al FIS. Questa quota parte non è attribuibile al personale ATA in quanto bonus perché la legge riserva il premio al personale docente e perché il dirigente scolastico in questo caso non dispone di criteri di attribuzione. La quota-parte del fondo bonus va semplicemente ad integrare la quota del FIS che sarà destinata a riconoscere le attività aggiuntive svolte dal personale ATA. (nel rispetto dell'art. 1, comma 249 della legge 160/2019, dove si parla di "personale scolastico");
- III. La parte rimanente del fondo Bonus (detratta la quota per gli ATA) viene contrattata ai sensi dell'art. 22, comma 4, lettera c4 del CCNL di comparto 2016/18) e cioè per la parte relativa alla determinazione dei compensi spettanti al personale docente di ruolo e supplente annuale: massimo/minimo, fasce di merito e loro differenziale. (nel rispetto del CCNL e della legge n. 159/2019);
- IV. Al termine dell'anno scolastico il dirigente assegnerà i premi ai docenti risultati più meritevoli in applicazione dei criteri valutativi adottati dal Comitato di valutazione d'istituto e dei criteri per la quantificazione dei premi definiti nel contratto integrativo d'istituto (nel rispetto dell'art. 1, commi 128 e 129 della legge 107/2015 e dell'art. 22, comma 4 del CCNL).

Pertanto, mentre la prima ipotesi tradisce lo spirito e la lettera della legge 107/2015, la seconda ipotesi non solo rispetta la norma originaria ma anche tutti i successivi interventi normativi intervenuti negli anni successivi, come abbiamo cercato di dimostrare.

La parte sindacale può sicuramente opporsi all'ipotesi da noi sostenuta, ma non ha la possibilità di contestarne la legittimità.

La prima ipotesi sposa la posizione sindacale secondo la quale all'interno della scuola non va valutato il merito professionale del personale, ma solo la "quantità" del lavoro aggiuntivo svolto (indipendentemente dalla qualità dei risultati). La seconda ipotesi, senza nulla togliere al lavoro aggiuntivo del personale scolastico, integra le risorse disponibili per le attività del personale ATA e tutela uno spazio normativo per riconoscere la "qualità" e la "professionalità" dei docenti.

Alcune indicazioni operative sulle fasi che competono al dirigente

il Dirigente contratta la determinazione dei compensi (CCNL art. 22, comma 4, lettera c4)

Si tratta di una fase introdotta con il CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016/18 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 fase valutativa, che incrocia i criteri adottati dal Comitato con le evidenze raccolte.

Il Dirigente raccoglie tutte 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 adottata per snellire la procedura, anche se non prevista dalla legge, ma che si è dimostrata 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 dalla legge 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 elaborato da ANP Lombardia prevede l'assegnazione di diversi **"pesi"** ai singoli criteri, in ragione della maggiore o minore pregnanza tra il singolo criterio e le priorità stabilite nel RAV 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.

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. Il budget Bonus, defalcata la quota-parte da trasferire al FIS ATA, è 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. Il budget Bonus, defalcata la quota-parte da trasferire al FIS ATA, è 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
	$800,7 * 1,3$	$= \mathbf{1.040,9}$	ammontare del premio maggiorato del 30% * 6 docenti = € 6.245,0
	$800,7 * 1,6$	$= \mathbf{1281,1}$	ammontare del premio maggiorato del 60% * 8 docenti = € 10.249,0
			TOTALE € 24.501

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
- di dare mandato, entro il 31 agosto, all’ufficio di segreteria di liquidare i premi
- di fornire 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 (il totale di ogni fascia). 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
- di rendere 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. È fondamentale la sentenza 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

Altrettanto importante e istruttiva la sentenza del **TAR Friuli Venezia Giulia (n. 00145/2020)** che ha dichiarato inammissibile il ricorso sindacale contro il diniego di un dirigente scolastico di Pordenone nei confronti dell'istanza di accesso a documenti relativi all'attribuzione del bonus.

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 verificano 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;

Modello esemplificativo

Area	Indicatori di competenza	Descrittori Ai quali attribuire un peso in rapporto alla loro attinenza con RAV, PdM, PTOF	Peso 10-8-6-4	Evidenze e riscontri
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 evidenzia 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 2020” 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

Ottobre 2020