

Istituto Comprensivo Statale "Falcomatà-Archi"

PLESSI SEC. I GRADO: Ibico/Pirandello - Klearchos PRIMARIA: S. Caterina - S. Brunello - Archi Cep INFANZIA: S. Caterina - Archi Carmine
Via Montello n.7 – S. Caterina, Tel 0965 48679

e-mail: rcic80500x@istruzione.it - pec: rcic80500x@pec.istruzione.it - Sito web: <http://www.icfalcomatarchi.gov.it/>
C.F.: 92081760800 - C.M.: RCIC80500X

Al Comitato di Valutazione seduta del 28/04/2016 : Approfondimenti normativi

LA PREMIALITA' E IL MERITO DEI DOCENTI

COMITATI DI VALUTAZIONE DEI DOCENTI,

Costituiti ai sensi dell'art. 1, comma 129 della LEGGE 13 luglio 2015, n. 107.

La Legge 13 luglio 2015 n. 107 ha apportato alcune rilevanti modifiche al D.lvo 297/1994 e al DPR 275/1999, ed ha introdotto (art. 1, commi da 126 a 130) una disciplina del tutto nuova e speciale per quanto riguarda la valutazione e la premialità della prestazione professionale del personale docente, che presenta numerose deroghe alla disciplina generale previgente della valutazione della performance e del merito dei dipendenti pubblici, prevista dal D.Lvo 165/2001, dal D.Lvo 150/2009 e dalla Legge 135/2012.

Alcuni principi generali previgenti, in quanto non derogati dalla legge speciale successiva, rimangono comunque applicabili anche al personale docente. Il nuovo Comitato di Valutazione dei Docenti, così come riformato dalla L. 107/2015.

Il comma 129 della L. 105/2015 modifica e sostituisce, dal corrente anno scolastico, l'art. 11 del D.lvo 297/1994, in materia di composizione e di funzioni del Comitato di Valutazione dei Docenti.

«Art. 11 (Comitato per la valutazione dei docenti).

1. Presso ogni istituzione scolastica ed educativa è istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il comitato per la valutazione dei docenti.
2. Il comitato ha durata di tre anni scolastici, è presieduto dal dirigente scolastico ed è costituito dai seguenti componenti:
 - a) tre docenti dell'istituzione scolastica, di cui due scelti dal collegio dei docenti e uno dal consiglio di istituto;
 - b) due rappresentanti dei genitori, per la scuola dell'infanzia e per il primo ciclo di istruzione; un rappresentante degli studenti e un rappresentante dei genitori, per il secondo ciclo di istruzione, scelti dal consiglio di istituto;
 - c) un componente esterno individuato dall'ufficio scolastico regionale tra docenti, dirigenti scolastici e dirigenti tecnici.
3. 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.
4. Il comitato esprime altresì il proprio parere sul superamento del periodo di formazione e di prova per il personale docente ed educativo. A tal fine il comitato è composto dal dirigente scolastico, che lo presiede, dai docenti di cui al comma 2, lettera a), ed è integrato dal docente a cui sono affidate le funzioni di tutor.
5. **Il comitato valuta il servizio di cui all'articolo 448 su richiesta dell'interessato, previa relazione del dirigente scolastico; nel caso di valutazione del servizio di un docente componente del comitato, ai lavori non partecipa l'interessato e il consiglio di istituto provvede all'individuazione di un sostituto.**

Il comitato esercita altresì le competenze per la riabilitazione del personale docente, di cui all'articolo 501».

Composizione e funzionamento del Comitato di Valutazione.

La composizione del Comitato di Valutazione, ai fini del legittimo esercizio delle sue diverse competenze, è fissata dall'art. 1, comma 129, della Legge 107/2015, che sostituisce l'art. 11 del D.lvo 297/1994.

Le funzioni di valutazione del servizio prestato dai docenti in anno di prova restano in capo al Comitato di Valutazione composto dai soli Docenti interni alla scuola, integrato dal Docente tutor e presieduto dal Dirigente scolastico;

ugualmente, il Comitato di Valutazione composto dai soli Docenti interni valuta il servizio dei docenti che lo richiedono, ai sensi dell'art. 448 del D.Lvo 297/1994 e si esprime sulla riabilitazione dei Docenti ai sensi dell'art. 501 dello stesso Decreto Legislativo.

Alla nuova composizione del Comitato di Valutazione (Dirigente scolastico-Presidente, tre Docenti dell'Istituzione scolastica, di cui due scelti dal C.D. e uno dal C.I., due rappresentanti di Genitori per la scuola dell'infanzia e del primo ciclo, un rappresentante degli Studenti e un rappresentante dei Genitori per il secondo ciclo, scelti dal C.I., un Componente esterno individuato dall'USR Calabria tra Docenti, Dirigenti scolastici e Dirigenti tecnici)

è riservata invece la funzione di individuazione dei criteri, ai quali il Dirigente scolastico si deve attenere, per l'attribuzione del bonus per il merito al personale docente, previsto dai commi da 126 a 128 dell'art. 1 della Legge 107/2015. Non essendo un Organo perfetto, il Comitato di Valutazione può funzionare anche senza la presenza di alcune componenti, purché il numero dei presenti non sia inferiore a tre; **il quorum deliberativo resta quello della maggioranza assoluta dei presenti, mentre le adunanze sono regolari con la presenza di metà più uno degli aventi diritto.** In caso di un numero pari di presenti, prevale il voto del Presidente.

Va precisato, ad ogni buon conto, **che il Comitato di Valutazione è Organo Collegiale cui la legge attribuisce una serie di funzioni amministrative**, per cui non sarebbe possibile che alcuni o tutti i componenti decidessero, ad esempio, di partecipare alla trattazione delle sole materie già previste dal D.Lvo 297/1994, rifiutandosi di deliberare in ordine all'individuazione dei criteri di attribuzione del "bonus".

Nel caso di reiterata e comprovata impossibilità di deliberare, si configurerebbe pertanto il dovere del Dirigente scolastico di provvedere comunque alla formulazione dei criteri con un motivato atto sostitutivo proprio.

Rientra, naturalmente, nella casistica ordinaria del funzionamento degli Organi Collegiali la possibilità che i membri dissentano e votino contro eventuali proposte avanzate dal Dirigente scolastico o che taluni si astengano dalle votazioni.

All'interno del Comitato di Valutazione, **il Membro designato dall'USR rappresenta un elemento di terzietà rispetto ai Componenti interni e può, quindi, portare un punto di vista "neutro" nel dibattito.** Egli, inoltre, potrà utilmente raccogliere informazioni da conferire all'Ufficio Scolastico Regionale ai fini di monitoraggio e vigilanza sulle procedure, anche in ragione di quanto previsto dall'art. 1, comma 130, della L. 107/2015 (relazione degli USR al MIUR, al termine del triennio, sui criteri adottati, al fine della formulazione di Linee Guida nazionali).

Dalla lettura del comma 130, si evince che questa prima triennialità avrà carattere sperimentale e che l'assetto definitivo della valutazione del merito si baserà anche sulle informazioni di ritorno che il MIUR riceverà sulla prima fase di attuazione.

Da una lettura combinata delle norme vigenti si evince che :

Come sopra accennato, **alcuni principi generali riguardanti la valutazione della performance e del merito dei dipendenti pubblici**, in quanto non risultano incompatibili con le norme speciali successive contenute nella Legge 107/2015, rimangono applicabili anche al personale docente.

Art. 17, comma 1, lett.e/bis) e comma 1 bis del D.lvo 165/2001 (la funzione dei Dirigenti di valutazione del personale assegnato ai rispettivi Uffici non è delegabile);

Art. 7, c. 5, del D.lvo 165/2001 (è vietata l'erogazione di trattamenti economici accessori che non corrispondono a prestazioni effettivamente rese, con conseguente nullità degli atti difformi e configurazione di danno erariale);

Art. 21 del D.lvo 165/2001 (i Dirigenti sono responsabili per il mancato raggiungimento degli obiettivi);

Art. 45, c. 4, del D.lvo 165/2001 (i Dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori);

Art. 9 del D.lvo 150/2009 (la valutazione della performance individuale del Dirigente è collegata alla capacità di valutazione del suo Personale, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi);

Art. 18 del D.lvo 150/2009 (le p.a. promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i

dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi É vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi....);

Art. 5, commi 11, 11/bis, del DL 95/2012 convertito in L 135/2012 (nelle more dei rinnovi contrattuali e in attesa dell'applicazione dell'art. 19 del D.lvo 150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale è effettuata dal Dirigente ...);

Art. 5, c. 11 ter, del DL 95/2012 convertito in L 135/2012

(nella valutazione della performance non sono considerati i periodi di congedo per maternità, paternità e parentale);

Art. 5, comma 11/quinquies del DL 95/2012 convertito in L 135/2012

(il personale che risulta più meritevole deve essere non inferiore al 10 per cento della rispettiva totalità dei dipendenti oggetto della valutazione).

Le norme generali sopra citate, nella parte in cui non sono state derogate dalla disciplina speciale dettata dalla Legge n. 107/2015 per il personale Docente della scuola, fissano alcuni vincoli di cui i Comitati di Valutazione devono tenere conto a monte, già in sede di individuazione dei criteri:

a) non è consentito distribuire il compenso accessorio per merito alla generalità dei docenti, con modalità "a pioggia" o sulla base di automatismi, in quanto ciò è fonte di responsabilità per danno erariale anche per chi vi ha concorso;

b) la distribuzione del compenso per merito non può interessare meno del 10% della totalità dei docenti a tempo indeterminato oggetto della valutazione;

c) nella valutazione della performance individuale dei docenti non sono considerati né i periodi di congedo per maternità e paternità né i periodi di congedo parentale. (è preferibile prevedere decurtazioni economiche proporzionali ai congedi summenzionati).

Le disposizioni della legge 107 di cui all'art. 1, commi da 126 a 130, istituiscono una procedura del tutto diversa e nuova di valutazione e incentivazione del merito dei dipendenti pubblici, applicabile esclusivamente al personale docente a tempo indeterminato.

MA IL BONUS VA CONTRATTATO?

Art 127 128 esplicita che "Il dirigente scolastico, sulla base dei criteri individuati dal comitato per la valutazione dei docenti, istituito ai sensi dell'articolo 11 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, come sostituito dal comma 129 del presente articolo, assegna annualmente al personale docente una somma del fondo di cui al comma 126 sulla base di motivata valutazione.

La somma di cui al comma 127, definita bonus, è destinata a valorizzare il merito del personale docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e ha natura di retribuzione accessoria".

Il comma 128 dell'art. 1 della L. 107/2015 attribuisce al bonus <natura di retribuzione accessoria>, tuttavia la terminologia utilizzata non significa che la L. 107/2015 intendesse assoggettare la materia alla contrattazione integrativa di istituto (di cui all'art 6, lett I) del CCNL 2007).

Ciò lo si deduce dal fatto che non esistendo un principio costituzionale di riserva di disciplina del salario accessorio a favore esclusivo della Contrattazione Collettiva, il legislatore del 2015 ha dettato una disciplina per l'individuazione dei criteri per l'attribuzione del bonus per il merito dei docenti da parte del Comitato di Valutazione che è incompatibile con l'individuazione dei medesimi criteri attraverso la contrattazione integrativa di Istituto.

Il legislatore del 2015 ha innanzitutto istituito presso il MIUR un apposito fondo annuale per la valorizzazione del merito del personale docente (comma 126), senza detrarre le somme dalle risorse previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, come aveva invece previsto nel 2009, nell'inserire il comma 3 bis all'art. 45 del D.lvo 165/2001. In secondo luogo, il legislatore ha già prestabilito anche i criteri, cui dovrà attenersi il MIUR, per il riparto del predetto fondo annuale tra le scuole (proporzionalità con la dotazione organica dei docenti e incidenza dei fattori di complessità delle istituzioni scolastiche e delle aree soggette a maggiore rischio educativo). Inoltre il legislatore ha previsto che l'individuazione dei criteri avvenga da parte di un Organo specifico (Comitato di Valutazione) e con modalità inconciliabili con l'individuazione in sede di contrattazione collettiva di istituto. Infine, il legislatore ha anche determinato, al fine di garantire uniformità tra le scuole, gli ambiti ai quali il Comitato di Valutazione deve fare riferimento per individuare i criteri per la valorizzazione del merito dei docenti.

A conferma della coerenza logica delle scelte legislative, si ricorda che:

• ai sensi dell'art. 40 comma 1 del Dlgs. 165/2001, < La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.>;

• ai sensi del comma 196 della L. n. 107/2015: < Per la valorizzazione del merito del personale docente e'istituito presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca un apposito fondo, con lo stanziamento di euro 200milioni annui a decorrere dall'anno 2016, ripartito a livello territoriale e tra le istituzioni scolastiche in proporzione alla dotazione organica dei docenti, considerando altresì i fattori di complessità delle istituzioni scolastiche e delle aree soggette a maggiore rischio educativo, con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca.>.

Queste due ultime considerazioni chiariscono ulteriormente che la contrattazione collettiva di istituto sui criteri per la valorizzazione dei docenti non è ammissibile.

Qualora i Dirigenti scolastici ricevessero da parte delle Organizzazioni sindacali richieste di apertura della trattativa sulla materia, dovranno fornire loro un cortese motivato diniego.

Come stabilito dalla Legge 107/2015, all'art. 1, comma 129, punto 3, il Comitato di Valutazione si limita a individuare i criteri generali con cui il Dirigente scolastico deve assegnare il bonus.

Detti criteri generali dovranno essere oggetto di diffusione a cura del Dirigente scolastico.

Il Comitato potrà ricomprendere tra i criteri generali anche la determinazione della quota percentuale di docenti destinatari del bonus, fatto salvo il limite minimo del 10% fissato dalla L. 135/2012 e il divieto di assegnarlo "a pioggia" alla totalità.

La scelta della quota di personale da premiare potrebbe, in alternativa, essere demandata al Dirigente Scolastico, sempre sulla base dei criteri generali indicati dal Comitato.

È invece compito del Dirigente scolastico

-**individuare**, con motivata valutazione espressa, i docenti di ruolo destinatari del bonus, sulla base degli stessi criteri individuati dal Comitato di Valutazione.

- **comunicare le motivazioni ai destinatari del bonus**, evitando di formulare giudizi negativi nei confronti di tutti gli altri.

- Ai sensi e per gli effetti dell'art. 20 del D.Lvo 14 marzo 2013 n. 33, il Dirigente scolastico, **dopo aver pubblicato sul sito dell'istituzione scolastica l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti, dovrà limitarsi a pubblicare i dati relativi alla distribuzione dei premi ai Docenti soltanto in forma aggregata**, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, del grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità.

I criteri per la valorizzazione del merito dei docenti

L'art. 1, comma 129 della L. 107, modificando l'art. 11 del D.lvo 297/94, stabilisce anche gli ambiti entro cui formulare i criteri di distribuzione del bonus:

"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."

Si rende opportuno attenersi agli ambiti fissati dalla legge, iscrivendoli in modo coerente con la struttura organizzativa della scuola delineata dal Piano Triennale dell'Offerta Formativa integrato con le priorità del RAV e dal Piano di Miglioramento. Ciò significa che è consigliabile tenere **prioritariamente** in considerazione, **nei criteri di assegnazione del bonus**, quelle attività che la scuola ha individuato come prioritarie per il

miglioramento degli esiti degli studenti e dell'offerta formativa o per l'eventuale mantenimento dei buoni risultati ottenuti e delle pratiche efficaci e funzionali consolidate.

Gli ambiti individuati dalle legge sono: 1. la qualità dell'insegnamento e il suo contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica e al successo formativo e scolastico degli allievi; 2. i risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti relativamente al potenziamento delle competenze degli allievi; 3. l'innovazione didattica e metodologica; 4. la collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche; 5. le responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.

Ciascuno di questi ambiti, che rappresenta un criterio, potrà essere specificato con alcuni indicatori più precisi e dettagliati, che possano spiegare più chiaramente le azioni che si intendono considerare come meritevoli di valorizzazione del merito.

Ad esempio per l'individuazione degli indicatori, può essere utile fare riferimento alle voci prese in esame dal DM 850/15 per la formulazione del bilancio di competenze dei docenti neo assunti e, inoltre, al documento di lavoro predisposto da INDIRE sull'argomento e a suo tempo diffuso alle scuole.

Non si ritiene utile formulare griglie che prevedano l'assegnazione di punteggi o giudizi classificatori che possano indurre a pensare che si stiano formulando graduatorie.

I criteri presuppongono indici per le azioni di miglioramento organizzativo, non giudizi sulle singole persone.

Tutti i docenti di ruolo possono virtualmente ambire all'assegnazione del bonus, purché rientranti nei criteri formulati.

Attraverso il "bonus" assegnato secondo i criteri stabiliti, ma non alla generalità dei docenti, si intende riconoscere azioni che rappresentino un "valore aggiunto" rispetto al normale svolgersi di una prestazione di insegnamento, pure onesta e diligente, ma circoscritta all'ordinarietà e compresa nello stipendio ordinario.

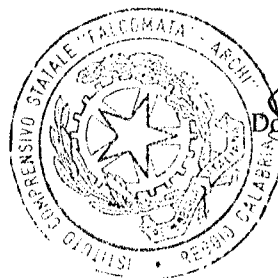
La previsione della legge di riconoscere il lavoro dei singoli e dei gruppi, non pare vada interpretata come possibilità di premiare gruppi, va considerata quale contributo dei singoli dentro équipe di lavoro impegnate a progettare e realizzare azioni coerenti con gli ambiti di criteri di premialità fissati dalla legge 107/2015.

Infatti, si sa che nella scuola, che dovrebbe connotarsi come comunità professionale, non di rado i buoni risultati dei singoli sono condizionati dalla condivisione degli obiettivi dentro gruppi di lavoro omogenei (consigli di classe; équipe; dipartimenti; classi parallele ...). Piuttosto che punteggi e giudizi stringenti, pare utile pensare a descrittori strutturati in alcuni livelli ordinali crescenti (tre o quattro), simili a "rubriche", che consentono interpretazioni più flessibili e ampie; nella formulazione dei descrittori ordinali, va posta peraltro attenzione a non definire "profili ideali" troppo dettagliatamente articolati, che potrebbero rappresentare a loro volta modelli troppo difficili cui aderire.

Potrebbe essere funzionale, per lo meno in questa fase di prima applicazione, in presenza di criteri specificati da indicatori, definire descrittori articolati in voci tipo: "gli aspetti individuati vengono agiti sistematicamente, con la massima frequenza, con iniziativa autonoma e spontanea ...", o, invece: "gli aspetti individuati vengono agiti occasionalmente, in modo episodico, dietro precisa sollecitazione del dirigente o dei colleghi ..."

Dalla ratio della norma ed in linea con le innovazioni in atto sulla valutazione del DS e delle Istituzioni, DPR 80 28 marzo 2013, la finalità del bonus per il merito dei docenti è duplice:

- da un lato serve all'organizzazione per incentivare il perseguimento degli obiettivi strategici di miglioramento,
- dall'altro lato serve anche alle Persone per capire quanto la loro performance corrisponda alle aspettative (obiettivi) dell'organizzazione.



Il Dirigente Scolastico
Dott.ssa Serafina Corrado