



ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE
TERESA CONFALONIERI

C.M. SAPM05301G – Liceo linguistico – Liceo delle scienze umane – Liceo delle scienze umane
opzione economico sociale – Liceo musicale Largo G. C. Capaccio,5 - Tel. 0828.46002 – 0828.46049 –
Fax 0828.46228

C.M. SARM053017 – Istituto Professionale per l'Industria e l'Artigianato "Arredi e forniture di
interni"
Istituto Professionale Servizi per l'Agricoltura e lo sviluppo Rurale opzione "Gestione risorse forestali
e montane" Via San Vito Superiore,1 - Tel. 082846664 Fax 0828.479819

www.teresaconfalonieri.edu.it - e-mail SAIS053004@istruzione.it pec SAIS053004@pec.istruzione.it -
84022 CAMPAGNA (SA)
C. F. 91050660652 - C.M. SAIS053004 – Codice Univoco Ufficio UF7SG1 – Nome Ufficio Uff E Fattura PA



IIS T.CONFALONIERI LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO DEI DOCENTI LINEE GUIDA a.s. 19/20

Criteria di valorizzazione del merito dei Docenti dell'IIS T. Confalonieri

Premessa

Secondo il *Comma 127* della L.107/2015 il dirigente scolastico, sulla base dei **criteria individuati dal comitato per la valutazione** dei docenti, assegna annualmente al personale docente una somma del fondo di cui al comma 126 sulla base di motivata valutazione.

La somma, 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.

In accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 tra le materie oggetto di contrattazione sono compresi anche 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 (art. 22 c. 4 lett. c4).

Il *Comma 129* riscrive **l'articolo 11 del TU D.Lgs 297/94**, in particolare laddove assegna al comitato il compito di individuare 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. 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.

Il comitato, inoltre, valuta il servizio di cui all'articolo 448 del TU D.Lgs 297/94 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.

1. Finalità generali della valutazione

Nel Sistema Nazionale di Valutazione la valutazione è finalizzata al **miglioramento della qualità dell'offerta formativa** e degli **apprendimenti** ed è particolarmente indirizzata:

- alla riduzione della dispersione scolastica e dell'insuccesso scolastico;
- alla riduzione delle differenze tra scuole e aree geografiche nei livelli di apprendimento degli studenti;
- al rafforzamento delle competenze di base degli studenti rispetto alla situazione di partenza;

– alla valorizzazione degli esiti a distanza degli studenti, con attenzione all’Università e al lavoro (Direttiva 11/2014)

Dette finalità corrispondono sostanzialmente alle 4 aree degli Esiti del RAV:

- Risultati scolastici
- Risultati nelle prove standardizzate
- Competenze chiave e di cittadinanza
- Risultati a distanza

Alle aree degli esiti del RAV rimandano anche le priorità strategiche e gli obiettivi di processo individuati nel piano di Miglioramento dell’IIS T. Confalonieri.

Pertanto la struttura degli “Esiti” del RAV, unitamente alle finalità della direttiva MIUR 11/2014 e al Piano di miglioramento concorrono a definire l’orizzonte di senso entro il quale collocare l’attività del Comitato per la valutazione del merito dei Docenti.

Dette aree rappresentano l’orizzonte valutativo delle prestazioni professionali dei docenti che in ultima istanza, con la loro attività, devono cooperare al miglioramento e all’innalzamento dei risultati/esiti raggiunti dall’istituzione scolastica.

2. Obiettivi di risultato e obiettivi di prestazione

Proprio in ragione di ciò risulta di particolare importanza distinguere tra **obiettivi di risultato**: i traguardi che ci si aspetta raggiungano gli alunni e che sostanziano gli “Esiti” del RAV; **ed obiettivi di prestazione**: i traguardi attesi per le rese professionali dei docenti indispensabili per il perseguimento dei primi e rientranti pertanto negli ambiti della valorizzazione del merito dei docenti. I traguardi di resa professionale non sono qualcosa di statico. La loro valorizzazione, sulla base dei criteri di cui al comma 129 della legge 107/2015, deve necessariamente attivare nel docente “valorizzato” un processo di autovalutazione e un atteggiamento di professionalità autoriflessiva, volto sostanzialmente al miglioramento e allo sviluppo delle proprie competenze professionali.

3. Il bonus

A norma della legge 107/2015 il bonus ha natura di retribuzione accessoria. Il dirigente, sulla base dei criteri individuati dal comitato e di motivata valutazione, assegna annualmente al personale docente un bonus. L’assegnazione del bonus da parte del Dirigente scolastico non scaturisce automaticamente dai criteri stabiliti dal Comitato, che non sono pertanto dotati di autoesecutività, ma, per l’appunto, da una decisione motivata del Dirigente, sulla base dei criteri stabiliti dal Comitato. In quanto atto di discrezionalità amministrativa, il provvedimento di valutazione del merito è annullabile per violazione di legge, eccesso di potere e incompetenza. Figure sintomatiche dell’eccesso di potere, com’è noto, sono lo «sviamento di potere», la «contraddittorietà tra i motivi e il dispositivo», la «contraddizione tra provvedimenti», l’«illogicità», il «travisamento dei fatti», la «disparità di trattamento», l’«ingiustizia manifesta», il «difetto di istruttoria o di ponderazione».

4. Il bonus e le altre retribuzioni accessorie

Occorre innanzitutto distinguere la peculiarità del bonus da altre retribuzioni accessorie rientranti nel Fondo per il miglioramento dell’offerta formativa.

Il bonus è finalizzato a premiare la qualità del lavoro mentre altri istituti contrattuali, quali FIS, Incarichi specifici, Ore eccedenti etc., ne retribuiscono imprescindibilmente la quantità oltre il dovuto e si traducono sempre in una prestazione oraria oltre quella obbligatoria.

Il bonus, in altri termini, premia alcune determinate attività professionali specificamente connotate dalla capacità di avviare e implementare processi di innovazione dell’Istituzione scolastica e da una speciale assunzione di responsabilità in tre campi distinti, ossia quelli

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 (comma 126 della Legge 107/15).

5. Il bonus e la contrattazione

L'art. 17, c. 1, lett. *e-bis*) del d.lgs. 165/2001 stabilisce che *“i dirigenti effettuano la valutazione del personale [...], nel rispetto del principio del merito, ai fini della [...] corresponsione di indennità e premi incentivanti”*

L'art. 40, c. 1 (secondo periodo) del d.lgs. 165/2001 pone inoltre un esplicito divieto alla contrattazione delle materie *“afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17”* e quindi, se una certa materia rientra tra le competenze dirigenziali di cui all'art. 17 (la corresponsione di premi incentivanti vi rientra), non può essere contrattata.

L'art. 40, c. 1 del d.lgs. 165 prevede che *“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”*

In accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 tra le materie oggetto di contrattazione sono compresi anche **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 (art. 22 c. 4 lett. c4).

Il bonus è ad ogni modo soggetto ad obblighi di informazione preventiva (sull'importo complessivo) e successiva (sui nomi dei percipienti) nel rispetto della privacy, quindi senza informazioni sui compensi individuali.

6. Il bonus e la qualità

La natura premiale del bonus e la sua corrispettività ad una prestazione eccedente *qualitativamente* la media diligenza e le normalità organizzativa escludono a priori la possibilità di una sua distribuzione cd *“a pioggia”*. E' da escludere anche qualsiasi automatismo divisorio tra il finanziamento complessivo assegnato all'Istituzione scolastica e il numero di eventuali aspiranti meritevoli, anche quando essi rappresentino una frazione minoritaria del corpo docente.

7. Il bonus e la diligenza tecnica

Per comprendere la nozione e il valore del bonus occorre, ancora, riferirsi alla nozione di *“diligenza tecnica”* di cui all'articolo 2104 c.c.. Esiste una soglia di diligenza (c.d. tecnica) a cui tutti i lavoratori dipendenti sono obbligati. La violazione di tale obbligo costituisce fattore di demerito (illecito disciplinare) ed è punibile ex art. 2106 c.c.. Il superamento della soglia costituisce **fattore di merito** e va premiato. Il bonus è pertanto erogato in connessione ad una prestazione *“superiore”* all'obbligo fissato per contratto. E' anche questo uno dei motivi per cui la funzione di valorizzazione del merito si distingue dalla funzione di valutazione del servizio docente ex art.11 comma 5 e art. 448 del Testo Unico (D.Lgs. 297/94) e la denominazione dell'organo collegiale già *“Comitato per la valutazione del servizio dei docenti”* è diventata *“Comitato per la valutazione dei Docenti”*.

8. Il bonus e il D.Lgs 150/2009

Per inquadrare e interpretare ancora più correttamente natura e modalità operative di assegnazione del bonus è opportuno, ancora, rifarsi alla recente tradizione normativa che a partire dal D.lgs 150/2009 (Decreto Brunetta) ha introdotto le categorie di merito e premialità nella Pubblica Amministrazione italiana.

Il DLgs 150/2009, superando il tradizionale concetto di produttività, ha introdotto il concetto di *performance*, che rappresenta il passaggio fondamentale dalla logica di mezzi e procedure a quella globale di risultato. La produttività, infatti, è collegata semplicemente all'efficienza, mentre la performance è collegata ad un insieme costituito da efficienza, efficacia, economicità e competenze.

La performance si valuta per migliorare non solo la qualità dei servizi ma anche la competenza dei dipendenti dinamicamente intesa.

Ne consegue, anche, che nel comma 5 dell'articolo 3 del D.lgs 150/2009 si stabilisce il divieto di erogazione di premi legati al merito ed alla performance in caso di non rispetto delle disposizioni del Titolo II, ossia di mancata implementazione di un sistema globale di valutazione della performance organizzativa e individuale.

9. Due modalità di valorizzazione del merito

Nell'articolo 18 (*Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance*) del D. Lgs 150/2009 si prevedono due modalità essenziali per la valorizzazione del merito e l'incentivazione della performance:

1. la promozione del merito e del miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso **l'utilizzo di sistemi premianti selettivi**, (modalità illustrata al successivo articolo 19 – *“Criteri per la differenziazione delle valutazioni”*)
2. la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso **l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera** (modalità illustrata agli articoli 20 e seguenti).

10. L'art.19 del D.lgs 150/2009

Ad un'analisi attenta risulta difficilmente riconducibile entro il sistema premiante definito nell'art.19 del D.lgs 150/2009 la natura e le modalità del bonus da assegnare ai docenti di cui al comma 126 della L.107/15.

Il sistema premiante ex D.lgs 150/2009 art.19 prevede che il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'[articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), stabilisca la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissi criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Nella legge 107 il merito riguarda esclusivamente i docenti propriamente meritevoli, così come il bonus deriva da un finanziamento distinto dal totale delle risorse accessorie, senza alcun vincolo di proporzionalità rispetto a livelli di giudizio diversi dall'unico livello riconosciuto per la valorizzazione del merito (quello c.d. alto).

11. Gli articoli 20, 21 e 22 del D.lgs 150/2009

L'altro metodo di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance, quello costituito dall'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera, (illustrato al *CAPO II Premi*, articoli 20 e successivi del D.Lgs 150), è invece uno **strumento di natura solo eventuale**, vincolato alla sussistenza di apposite risorse da destinare in sede di rinnovo contrattuale, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, solo a performance e risultati di livello “alto”.

Entro questo secondo metodo di valorizzazione, a titolo esemplificativo, si ricordano il Bonus annuale delle eccellenze di cui all'articolo 21 del D.lgs 150/2009 («1. Ogni amministrazione pubblica, nell'ambito delle risorse di cui al [comma 3-bis dell'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), può attribuire un bonus annuale al quale concorre il personale, dirigenziale e non, cui è attribuita una valutazione di eccellenza.») e il premio “Premio annuale per l'innovazione” di cui all'articolo 22. E' alle premialità previste all'art.21 e all'art. 22 che maggiormente si avvicina la natura e il significato del premio di cui al comma 126 della legge 107.

Esso presuppone la presentazione di candidature e non una valutazione obbligatoria di tutti i dipendenti, poi collocati in differenti fasce di graduatoria di merito.

Ha una natura eventuale, decisa dall'Amministrazione di pertinenza.

Non rientra nel computo complessivo della retribuzione accessoria da porporzionare alle fasce di giudizio, ottenute mediante la valutazione di tutti i docenti.

Si assegna mediante candidatura dei dipendenti.

12. Obblighi di pubblicità

Per quanto concerne gli obblighi di pubblicità sull'assegnazione del bonus, l'art. 20 (*Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale*) del D.Lgs 33/2013 ("Decreto trasparenza") statuisce che

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 dati relativi all'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale, i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, 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.

13. Gli ambiti

Il Comitato è tenuto a individuare i criteri per la valorizzazione dei docenti. Il comma 3 dell'art. 11 del T.U. usa la voce verbale "individua", modo indicativo tempo presente, che nel linguaggio del diritto è pacificamente intesa come obbligo. L'eventuale assenza di criteri amplia la discrezionalità amministrativa del dirigente nell'operare la valutazione, stante anche lo stanziamento ad ogni singola ISA del finanziamento per la corresponsione del bonus e il diritto dei docenti meritevoli ad esigerlo.

Dunque, in base al comma 126 della Legge 107/15, che ha riscritto l'art.11 del T.U. (D.Lgs. 297/94), 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.

Gli ambiti di cui ai 3 punti a) b) e c) del comma 126 possono essere ulteriormente analizzati nel modo seguente:

A1) qualità dell'insegnamento.

A2)contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica,

A3) successo formativo e scolastico degli studenti,

B1) risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni,

B2) innovazione didattica e metodologica,

B3)collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche,

C1) responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico,

C2) responsabilità assunte nella formazione del personale.

Di ciascun ambito si ritiene opportuno che venga fornita una **rubrica esplicativa** per evitare confusione e sovrapposizioni tra essi, in modo da poter coprire con sufficiente sistematicità e coerenza tutte le azioni che definiscono il merito professionale del docente.

14. Le azioni

Si ritiene opportuno procedere quindi - attraverso gli ambiti - all'individuazione e alla definizione delle **azioni** che costituiscono il profilo del docente meritevole del bonus, o più sinteticamente **profilo meritorio**, selezionando quelle azioni la cui significatività le colloca al di sopra delle azioni che definiscono la prestazione diligente, ossia quella prestazione ordinaria a cui contrattualmente sono tenuti tutti i docenti. Dette azioni "meritorie" rientrano coerentemente entro un orizzonte definito sostanzialmente dal POF/PTOF, dal RAV (Priorità, traguardi e obiettivi di processo), dal PDM e dal Piano di Formazione, ferma restando la distinzione precedentemente tracciata tra **obiettivi di risultato**: i traguardi che ci si aspetta raggiungano gli alunni e che sostanziano gli "Esiti" del RAV; **ed obiettivi di prestazione**: i traguardi attesi per le rese professionali indispensabili per il perseguimento dei primi e rientranti pertanto negli ambiti della valorizzazione del merito dei docenti.

15. Le evidenze documentali

Infine si definiscono gli **strumenti di elaborazione** delle **evidenze documentali**, in grado di accertare ed evidenziare con sufficiente obiettività le azioni precedentemente individuate. Essi costituiscono presupposto imprescindibile ed elemento pregnante della motivazione di assegnazione del bonus da parte del Dirigente scolastico.

In linea generale la documentazione di ogni attività professionale meritoria dovrà illustrare una **fase di progettazione**, una **fase di realizzazione effettiva** e una di **riflessione valutativa ex post** che indichi punti di forza e criticità dell'attività realizzata orientandone la riprogettazione. A tal fine, sulla traccia delle "Indicazioni per la Compilazione delle attività didattiche", impiegata dal MIUR Direzione Generale Personale Scolastico e dall'Indire per la formazione e la valutazione dei Docenti neoassunti già a partire dall'a.s. 2015/16, si ricorre ad una **SCHEMA di Documentazione dell'attività didattica**, la cui funzionalità precipua è quella di autodescrivere e valorizzare l'attività didattica del docente aspirante al bonus. La SCHEMA di Documentazione dell'attività didattica viene riprodotta in versioni differenti a seconda del diverso ambito di valorizzazione: SCHEMA di Documentazione A1, A2, A3, B1, B2, B3, C1 e C2 (vedi Allegati SCHEDE di Documentazione).

Inoltre, costituiscono di regola elementi di base per il giudizio di valorizzazione formulato dal Dirigente scolastico **strumenti di osservazione strutturati dell'azione professionale** oggetto di valorizzazione, validati e approvati dal Comitato: a tal fine si introduce la **Scheda di osservazione SGCC Invalsi** di D. Poliandri (Allegato 9).

Tutti gli strumenti di elaborazione delle evidenze documentali e tutta la documentazione a base del giudizio di valorizzazione formulato dal Dirigente Scolastico costituiscono il **Dossier nominativo della valorizzazione del merito**. Ciascun ambito di valorizzazione (A1 A2 A3 B1 B2 B3 C1 e C2) prevede un proprio Dossier.

Rientrano tra le azioni meritorie valutate dal Dirigente scolastico l'accuratezza, la chiarezza e la correttezza della costruzione e della presentazione degli elementi costituiti del Dossier a cura del Docente meritevole.

16. I soggetti

Con i dati/documenti/strumenti si definiscono anche i **soggetti** e le **figure professionali** che implementano gli strumenti di elaborazione dei dati e delle evidenze documentali, anche al fine di garantire la fattibilità, la sostenibilità e i costi dell'intero sistema di valorizzazione del merito.

La documentazione dell'attività professionale è prodotta di regola dal docente.

E' tuttavia imprescindibile l'intervento diretto del Dirigente scolastico nell'utilizzazione di strumenti di osservazione strutturati, preventivamente e debitamente pubblicizzati, per la rilevazione e l'accertamento del merito professionale dei Docenti.

17. Modalità di attribuzione

L'attribuzione ai docenti in servizio nell'istituto di somme a carico del fondo viene effettuata annualmente dal dirigente scolastico secondo le seguenti modalità:

a) L'attribuzione avviene a seguito dell'istituto denominato "**candidatura di partecipazione alla valorizzazione del merito**" o più semplicemente "partecipazione". La predetta partecipazione, opzione individuale e nominativa, è aperta a ciascun docente di ruolo o con contratto td annuale, a qualunque titolo in effettivo servizio nell'istituzione scolastica, con esclusione dei docenti a cui, entro i due anni scolastici precedenti rispetto a quello di riferimento, siano state irrogate una o più sanzioni disciplinari senza riabilitazione.

b) La partecipazione ha carattere volontario e si formalizza e prende avvio mediante la presentazione di apposita **istanza di partecipazione** indirizzata al Dirigente scolastico presidente del comitato (Allegato 10). A seguito della presentazione dell'istanza il docente acquisisce lo status di "docente partecipante", il quale costituisce titolo base indispensabile per partecipare alla procedura valutativa prevista dai presenti criteri e, conseguentemente, per accedere al fondo.

Nell'istanza di partecipazione il Docente indica uno o più ambiti per i quali candidarsi all'assegnazione del bonus.

c) Di regola l'istanza di partecipazione deve essere presentata, da parte del docente interessato con incarico a TI e a TD in servizio nell'istituzione scolastica, **non oltre il primo trimestre** dell'anno scolastico di riferimento, previo Avviso del Dirigente scolastico contenente l'indicazione del termine ultimo di presentazione dell'istanza.

d) La mancata presentazione dell'istanza implica la consapevole e volontaria rinuncia all'attribuzione di compensi a carico del fondo.

Successivamente il Dirigente comunica con congruo anticipo il termine ultimo per la consegna della documentazione costitutiva del Dossier nominativo della valorizzazione del merito a cura del Docente.

e) Il Dirigente formula un motivato giudizio di adeguatezza o non adeguatezza ai parametri di merito ai fini dell'assegnazione del bonus.

I descrittori utilizzati nella formulazione del giudizio di adeguatezza/non adeguatezza ai parametri di merito, sono

1. La scheda di descrizione dell'attività didattica Ambito ...Allegato ... è stata correttamente e compiutamente costruita
2. La documentazione prodotta è coerente con le azioni dell'ambito per le quali è stata richiesta la valorizzazione.
3. Il profilo autoriflessivo del docente risulta coerentemente e compiutamente definito dalla documentazione e dalla compilazione della scheda di descrizione dell'attività didattica.
4. Le azioni documentate sono coerenti con le strategie della scuola così come emergono dal piano di miglioramento e dal RAV.
5. La documentazione prodotta evidenzia la qualità dei risultati e dei prodotti delle azioni professionali progettate e realizzate dal docente.

Inoltre, il giudizio di adeguatezza ai parametri di merito secondo la scheda di osservazione SGCC Allegato 9 deve fare positivamente riferimento (adeguatezza) a strategie didattiche, gestione della classe, sostegno guida e supporto agli alunni e clima di apprendimento.

f) Chiunque, appartenente alle categorie dei docenti, genitori, studenti di scuola secondaria di 2° grado dell'IIS T.Confalonieri, nonché il dirigente scolastico, ravvisi anomalie o parti da migliorare nei presenti criteri può formulare proposta di modifica e/o integrazione, con circostanziata nota scritta indirizzata al Dirigente scolastico presidente del comitato, entro il **15 ottobre** dell'anno scolastico cui si riferisce la valutazione del merito.

Ove l'anomalia o la parte da migliorare, indipendentemente dal soggetto che la rilevi, sia di natura tale da inficiare la regolarità dell'intera procedura valutativa o determinare gravi incertezze o ritardi nelle attribuzioni dei compensi, la procedura di modifica può essere attuata, a cura del comitato, in qualunque momento dell'anno scolastico.

g) Per facilitare la revisione dei criteri, negli anni scolastici successivi al primo anno scolastico di costituzione e insediamento del Comitato quest'ultimo è convocato **entro il 15 ottobre** e l'OdG contiene

sempre il seguente punto: “Modifiche e integrazioni ai criteri di cui al comma 3 dell’art. 11 del D.L.vo 297/1994, come modificato dall’art. 1, comma 129 della L. 107/2015.”

h) Il provvedimento di valutazione del merito rientra tra i cosiddetti “atti perfetti” dell’istituzione scolastica autonoma ex DPR 275/1999 art.14 comma 7. I provvedimenti adottati dalle istituzioni scolastiche, fatte salve le specifiche disposizioni in materia di disciplina del personale e degli studenti, divengono definitivi il quindicesimo giorno dalla data della loro pubblicazione nell'albo della scuola. Entro tale termine, chiunque abbia interesse può proporre reclamo all'organo che ha adottato l'atto, che deve pronunciarsi sul reclamo stesso nel termine di trenta giorni, decorso il quale l'atto diviene definitivo. Gli atti divengono altresì definitivi a seguito della decisione sul reclamo.

i) L’accesso agli atti prodotti dal comitato si esercita nelle forme e nei limiti previsti dalla L. 241/1990 e successive modifiche e integrazioni.

j) Al fine di rendere pienamente condivisi i criteri di valorizzazione del merito e operativa tutta la procedura di valorizzazione del merito dei docenti, il Dirigente scolastico cura annualmente il testo “LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO DEI DOCENTI Linee guida a.s. 20--/20--” e ne promuove la libera fruizione anche sul sito web dell’Istituto.

18. Allegati

[Allegato 1 Profilo di merito Ambito A1\) “qualità dell’insegnamento”](#)

[Allegato 2 Profilo di merito Ambito A2\) “contributo al miglioramento dell’istituzione scolastica”](#)

[Allegato 3 Profilo di merito Ambito A3\) “successo formativo e scolastico degli studenti”](#)

[Allegato 4 Profilo di merito Ambito B1\) “risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni”](#)

[Allegato 5 Profilo di merito Ambito B2\) “innovazione didattica e metodologica”](#)

[Allegato 6 Profilo di merito Ambito B3\) “collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche”](#)

[Allegato 7 Profilo di merito Ambito C1\) “responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico”](#)

[Allegato 8 Profilo di merito Ambito C2\) “responsabilità assunte nella formazione del personale”](#)

[Allegato 9 Scheda di osservazione SGCC Invalsi](#)

[Allegato 10 Istanza di partecipazione](#)

[SCHEDA A1 Documentazione dell’attività didattica](#) Ambito A1

[SCHEDA A2 Documentazione dell’attività didattica](#) Ambito A2

[SCHEDA A3 Documentazione dell’attività didattica](#) Ambito A3

[SCHEDA B1 Documentazione dell’attività didattica](#) Ambito B1

[SCHEDA B2 Documentazione dell’attività didattica](#) Ambito B2

[SCHEDA B3 Documentazione dell’attività didattica](#) Ambito B3

[SCHEDA C1 Documentazione dell’attività didattica](#) Ambito C1

[SCHEDA C2 Documentazione dell’attività didattica](#) Ambito C2