

ALLEGATO N. 2 al verbale n. 33 del Comitato per la valutazione dei docenti

**CRITERI PER LA VALORIZZAZIONE DEI DOCENTI E
L'ACCESSO AL FONDO DI CUI ALL'ART. 1, COMMI 126, 127, 128 DELLA L. 107/2015**

Il comitato di valutazione dei docenti dell'I.C. "Leonardo Sciascia" ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. 297/1994, come modificato dal comma 129 dell'art. 1 della legge 107/2015, in conformità con quanto previsto al comma 3 del predetto articolo 11,

ADOTTA

i sotto riportati criteri per la valorizzazione dei docenti e l'accesso al fondo di cui ai commi 126, 127 e 128 del richiamato art. 1.

- 1. CONVENZIONI E SEMPLIFICAZIONI TERMINOLOGICHE**
- 2. PRINCIPI ISPIRATORI**
- 3. PARTECIPAZIONE DEL DOCENTE**
- 4. MODALITA' VALUTATIVE**
- 5. LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI**
- 6. MODALITA' DI DETERMINAZIONE DEL "MERITO" DEL DOCENTE**

1. CONVENZIONI E SEMPLIFICAZIONI TERMINOLOGICHE

Ai fini del presente documento si intende:

- per "Legge" la Legge n. 107/2015; della predetta legge vengono specificati i soli commi, senza riferimento all'art 1;
- per "T.U." il testo unico ex D.Lgs. 297/1994 così come modificato dalla L. 107/2015;
- per "Comitato" il Comitato di valutazione del servizio dei docenti ex art. 11 del TU, come modificato dal comma 129 della L. 107/2015;
- per "criteri" l'insieme dei contenuti riportati nei successivi paragrafi del presente documento; per "fondo" il fondo di cui al comma 126 della legge;
- con "A.S." l'anno scolastico;

- con “P.M.” il profilo di merito;
- con “Istituto” l’I.C. “Leonardo Sciascia” di Palermo;
- con “Presidente del Comitato” il Dirigente scolastico.

2. PRINCIPI ISPIRATORI

2.1. I presenti criteri sono ispirati all’istanza del miglioramento progressivo dell’espressione professionale dei docenti e delle pratiche didattiche e organizzative dell’istituto. La premialità introduce una modalità di riconoscimento di qualità di prestazioni che si caratterizzano come valore aggiunto per l’istituzione scolastica e, più in generale, per il sistema nazionale istruzione.

2.2. L’espressione professionale dei docenti costituisce, unitamente al potenziale di maturazione e sviluppo degli alunni/studenti, il principale capitale e la principale risorsa dell’istituto nonché un rilevante interesse pubblico. Il fine dei criteri è di incrementare e valorizzare tale capitale e l’esclusivo carattere premiante dei criteri implica che nessuna attribuzione negativa, diretta o indiretta, possa derivare dall’applicazione delle procedure valutative previste nel presente documento.

2.3. I criteri investono sulla figura del docente quale:

- a) principale fattore propulsivo dei miglioramenti richiamati ai precedenti commi 1 e 2;
- b) parte attiva nella procedura valutativa prevista dal comma 127 della legge e dai successivi paragrafi.

2.4. Quanto specificato ai commi precedenti implica che i criteri qui determinati sono caratterizzati non dalla mera esigenza valutativa-distributiva ma, in modo preminente, dall’istanza del miglioramento progressivo, in accordo con gli obiettivi di sistema individuati nel PTOF, e con il Piano di Miglioramento dell’Istituto, così come definito ad esito del processo di autovalutazione interna (RAV).

I compensi a favore dei docenti derivanti dall’applicazione dei criteri sono pertanto diretti a incentivare la qualità delle performance individuali e di sistema, la riflessività, la cooperazione e la diffusione di buone pratiche quali fattori elettivi per lo sviluppo cognitivo e socio-comportamentale degli alunni/studenti, dell’inclusione sociale e del benessere organizzativo.

2.5. Il processo valutativo è organizzato per essere anche un’importante opportunità per stimolare e orientare il docente in un percorso di auto-osservazione e auto-miglioramento.

2.6. Peculiare caratteristica della premialità è costituita dal fatto che la sua attribuzione deriva dalla presenza di un apprezzabile “surplus di diligenza e qualità” rispetto ad un livello minimo, obbligatoriamente imposto dal primo comma dell’articolo 2104 del Codice civile in tutti i rapporti di lavoro. Il superamento della soglia minima costituisce, dunque, fattore di merito e va premiato. Pertanto: esiste una soglia di diligenza (c.d. tecnica) minima a cui tutti i lavoratori dipendenti sono obbligati, viceversa la violazione dell’obbligo costituisce fattore di demerito (illecito disciplinare) ed è punibile ex art. 2106 c.c.

3. PARTECIPAZIONE DEL DOCENTE

3.1. L'attribuzione ai docenti di ruolo in servizio nell'istituto di somme a carico del fondo viene effettuata annualmente dal Dirigente secondo le modalità riportate nei paragrafi che seguono.

3.2. Per effetto di quanto previsto dal precedente paragrafo 2, comma 2.3 lettera b, l'attribuzione avviene a seguito dell'istituto denominato "partecipazione".

La predetta partecipazione, opzione individuale e nominativa, è aperta a ciascun docente di ruolo a qualunque titolo in effettivo servizio nell'istituto. I docenti in anno di prova e formazione possono accedere al bonus di merito previo superamento del periodo di prova e conferma in ruolo. I docenti con COE accedono al bonus in proporzione al numero di ore di cattedra svolte nell'Istituto.

La partecipazione, con esclusione dei casi di cui al successivo comma 3.3, si formalizza e prende avvio mediante la presentazione di apposita "dichiarazione personale del docente" nella quale vengono attestate le attività individuate dal Comitato come particolarmente meritevoli e fornite le evidenze che consentono al Dirigente di condurre la valutazione.

3.3. Dalla partecipazione sono esclusi o decadono i docenti cui, nell'anno scolastico di riferimento, siano state irrogate una o più sanzioni disciplinari. L'esclusione o la decadenza a causa delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della natura dei dati, viene determinata dal solo Dirigente in sede di valutazione degli elementi che determineranno l'attribuzione del bonus. Nessun riferimento a questa causa potrà essere reso pubblico.

La decadenza ha luogo anche per effetto di cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di effettivo servizio in questo istituto.

3.4. Il Dirigente comunica annualmente, tramite avviso interno, la scadenza per la presentazione del "portfolio del docente".

4. MODALITA' VALUTATIVE

4.1. E' introdotta la nozione di "Profilo di Merito" (P.M.) del docente quale sviluppo di un articolato sistema di competenze, capacità e motivazioni distinte in:

- competenze e motivazioni fondamentali;
- competenze e capacità di realizzare ambienti di apprendimento e modulare contenuti, forme e tempi dell'insegnamento-apprendimento in ragione del livello di scolarità, delle caratteristiche degli alunni/studenti e dei traguardi di competenza definiti dai rispettivi ordinamenti scolastici;
- motivazione alla cooperazione e alla partecipazione allo sviluppo organizzativo dell'istituzione scolastica.

4.2. Il miglioramento, individuale e collettivo, del P.M. costituisce la finalità strategica dei presenti criteri e la sua valutazione ne è la base funzionale.

4.3. Stante la complessità del P.M. e allo scopo di realizzare una procedura snella e valida sul piano realizzativo, la valutazione è effettuata mediante l'impiego di "*indicatori valutativi*" (d'ora in avanti: "indicatori"), ossia un numero circoscritto di "eventi valutativi" che abbiano i requisiti specificati nei punti che seguono:

- a) Oggettività: gli indicatori devono risultare osservabili, verificabili e indipendenti dalle caratteristiche del valutatore.
- b) Rappresentatività: gli indicatori devono essere quanto più possibile espressione diretta del profilo del docente.

- c) Progressività: gli indicatori devono caratterizzarsi per una chiara funzione di sviluppo; ne consegue che devono essere finalizzati a:
- rilevare e incentivare le espressioni positive dei docenti e non a mettere in evidenza eventuali deficit (debbono essere “crediti” e non “debiti”);
 - fornire riferimenti tendenziali utili per il miglioramento ricorsivo e stimolare la diffusione delle pratiche di cooperazione, condivisione e ricerca.
- d) Conformità: gli indicatori devono avere un stretto rapporto di corrispondenza con i riferimenti riportati al comma 3, lettere “a”, “b” e “c”, dell’art. 11 del T.U.

Tutti gli indicatori sono connessi agli obiettivi strategici nazionali presenti nella legge 107/2015, osservati o comunque riscontrabili e/o documentabili, oltreché legati al PTOF e al piano di miglioramento.

4.4. Il Dirigente valuterà, sulla base delle evidenze possedute, la presenza/assenza di un certo requisito o la rispondenza all'indicatore previsto con il punteggio corrispondente.

L'accesso alla premialità sarà possibile per tutti coloro che raggiungono la percentuale minima di rispondenza agli indicatori di merito individuati, secondo il seguente prospetto a tre livelli:

- **Livello Base** – presenza da 0 a 7 punti (possessione di meno di circa 20% degli indicatori): **non dà accesso al bonus**; tale livello corrisponde alla dovuta “diligenza” (ex art. 2104 c.c.) e non è premiabile;
- **Livello Intermedio** - presenza da 8 a 16 punti (possessione tra circa 20% ed il 40% degli indicatori): **tutti coloro che raggiungono tale livello accedono alla premialità e suddividono il 60% del fondo in parti uguali**;
- **Livello Avanzato** - presenza di oltre 16 punti (possessione di oltre circa il 40% degli indicatori): **tutti coloro che raggiungono la soglia suddividono anche il restante 40% del fondo in parti uguali** (questa quota va a sommarsi alla quota percepita nel livello precedente).

Il compenso totale individuale del docente che si colloca nel livello intermedio non potrà superare l’ammontare di euro 1.500,00.

Il compenso totale individuale del docente che si colloca nel livello avanzato non potrà superare l’ammontare di euro 2.000,00. L’importo eventualmente residuo verrà redistribuito, in quote uguali, ai docenti che hanno avuto accesso al livello intermedio.

LIVELLO BASE	LIVELLO INTERMEDIO	LIVELLO AVANZATO
0-7 Punti	8-16 Punti	Oltre 16 Punti
Non accedono al bonus	Accedono al 60% del fondo ripartito in parti	Accedono al 40% del fondo ripartito in parti

4.5 Gli indicatori individuati al successivo paragrafo 5 costituiscono di per sé la “motivata valutazione” di cui al comma 127 della legge.

5. LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI

5.1. In questo paragrafo sono istituiti 34 (trentaquattro) indicatori/comportamenti da osservare e sono individuate le modalità di rilevazione degli stessi. I predetti indicatori sono raggruppati in tre ambiti principali nei quali confluiscono tutte le istanze e i riferimenti riportati al comma 3, lettere “a”, “b” e “c”, dell’art. 11 del TU¹:

- A) Indicatori relativi alla qualità dell’insegnamento e del contributo al miglioramento dell’istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti;*
- B) Indicatori relativi ai 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) Indicatori relativi alle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.*

Per una migliore individuazione degli indicatori, i tre ambiti sono stati ulteriormente suddivisi e riorganizzati, pertanto gli indicatori o eventi valutativi apparterranno alle seguenti aree:

A₁ Miglioramento qualitativo dell’insegnamento

A₂ Contributo al miglioramento dei risultati scolastici

A₃ Miglioramento dell’Istituzione scolastica

B₁ Innovazione didattica e metodologica

B₂ Aggiornamento

B₃ Diffusione di buone pratiche

C₁ Responsabilità assunte nel coordinamento didattico

C₂ Responsabilità assunte nella formazione

C₃ Responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo

Nelle sezioni che seguono sono definiti i singoli indicatori e le evidenze necessarie per il suo riconoscimento.

VEDI ALLEGATO N. 1

6. MODALITA’ DI DETERMINAZIONE DEL “MERITO” DEL DOCENTE

- 6.1.** La rispondenza ad un certo indicatore viene attestata da ciascun docente attraverso una dichiarazione personale, da consegnare entro e non oltre il 31 luglio dell’A.S. di riferimento per posta elettronica all’indirizzo PAIC870004@istruzione.it o paic870004@pec.istruzione.it , nel quale è dichiarato ai sensi del DPR 445/2000, quanto indicato nell’allegato n. 1 alla colonna “DOCUMENTI COMPROVANTI”.
- 6.2.** Alle dichiarazioni false e mendaci si applicano le sanzioni previste dal sopra richiamato DPR 445/2000, ciò determina l’esclusione dalla premialità.
- 6.3.** La valutazione della rispondenza delle evidenze ai criteri indicati è l’attribuzione di punteggio è effettuata dal Dirigente Scolastico. I campi compilati in modo incompleto, contraddittorio, illogico o incomprensibile in misura tale da determinare gravi incertezze non danno luogo a valutazione per il riconoscimento del merito. Le attività, i requisiti ed i titoli che si intendono far valere ai fini della valutazione devono riferirsi all’anno scolastico in corso. Lo stesso elemento indicato dai docenti per la valutazione non può essere presentato per più di un criterio.
- 6.4.** Tutti i documenti di lavoro del comitato sono conservati a cura del D.S.
- 6.5.** Il Dirigente comunica annualmente, con congruo anticipo, alla comunità professionale docente, le modalità e la scadenza di cui al comma 6.1.
- 6.7.** La dichiarazione personale docente di cui al comma 6.1 è strutturata in modo che la sua compilazione costituisca anche un percorso di riflessione e di auto-osservazione finalizzato alla pratica dell’auto-miglioramento.

Palermo, 04/07/2017

Il Presidente (D.S. Giuseppe Granozzi) _____

Docente Rosalia Pizzuto _____

Docente Maria Lucia Strianese _____

Docente Nunzia Vella _____