

Tavolo di riflessione interprovinciale

RIFLESSIONI, CRITICITA' E PROPOSTE PER LA VALORIZZAZIONE DEI DOCENTI

**Bergamo, Como, Cremona, Lecco,
Mantova, Milano, Monza e Brianza, Varese**

- Esigenza di un confronto alla luce delle azioni già svolte presso reti generali, AT, reti e tavoli di lavoro specifici presso le propri aree territoriali in merito.
- **Consapevoli del fatto che**
 - la Legge 107/15 prevede la valorizzazione del personale docente, e quindi non va a confondersi con quanto riferito dalla norma (Legge 197/94 art.448) in merito alla valutazione dei docenti
 - l' autonomia delle istituzioni scolastiche, dei Comitati di valutazione, delle specifiche dei PM dei singoli istituti e dei contesti degli stessi non permettono elaborazione di linee guida

SI E' PENSATO DI OFFRIRE GLI ESITI DI ANALISI CHE SUPERANO QUELLE DEI SINGOLI PER ACCEDERE A LIVELLI PIU' CONDIVISI DI PROBLEMATIZZAZIONE.

Premesse condivise

- La valorizzazione del merito come principio strategico di ottimizzazione delle risorse e contributo al piano di miglioramento
- Premialità come valorizzazione delle professionalità: professionisti autoriflessivi, volano per il miglioramento del lavoro dei colleghi e del sistema complessivo, apprezzati all'interno della comunità scolastica (Customer?)
- Considerazione delle tre aree indicate dalla Legge 107/15 e dal Codice Deontologico dei pubblici dipendenti.

. Docenti su più sedi: la valorizzazione spetti alla scuola di titolarità.

Ciò non esclude la valorizzazione da parte di più Dirigenti sullo stesso docente

Anche i docenti neoimmessi in ruolo nelle fasi A,B,e C sono potenziali destinatari del bonus,

fatta salva la presenza scuola per un congruo numero di giorni e dato il superamento dell'anno di formazione

. Il tardivo varo dei criteri comporta problematiche?

No, perché la legge è del luglio 2015 e definisce aree e aspetti di premialità, dunque indirizza già i criteri

. Come si risolve la antinomia fra il comma 127 e 128 in merito al bonus come assegnato dal DS ma anche

salario accessorio? Si ritiene opportuno un pronunciamento univoco a livello ministeriale

(tuttavia si ritiene opportuna un' informativa preventiva e successiva alla componente sindacale: in questo caso, si comunicano dati disaggregati, ovvero i nominativi dei premiandi e solo su richiesta scritta delle OOSS anche le quote erogate)

Motivazione della premialità

Il Ds è tenuto a motivare la premialità con atto formale e ad personam.

Non si ritiene sia tenuto a motivare la mancata premialità dei docenti esclusi, salvo specifica richiesta formale da parte degli interessati

Istruzione operativa 1

regolamento di funzionamento

del CdV

INDICE:

- Mandato del CdV come da Legge 107
- Composizione del CdV
- Direzione e Modalità di convocazione
- Validità delle sessioni di lavoro e delle delibere
- Modalità di verbalizzazione/segreteria del CdV

- **Istruzione operativa 2**

- Surroghe e reintegro membri per tipologia
- Fuzioneamento dell'organo
- Modalità di adozione dei criteri di attribuzione del bonus
- Revisione dei criteri di attribuzione del bonus
- Pubblicità degli atti
- Rivedibilità del regolamento

Precondizioni condivise per la'attribuzione della premialità

- sussistenza documentale degli esiti positivi delle azioni premiabili
- coerenza delle azioni premiabili con la governance di Istituto, secondo il Piano Triennale dell'Offerta Formativa e di Miglioramento
- Superamento dell'anno di formazione dei neoimmessi in ruolo, pure premiabili
- assenza di azioni disciplinari con erogazione di sanzione nell'anno di riferimento (possibile)

PUNTI DI ATTENZIONE 1

- Il *bonus* è assegnato dal Dirigente Scolastico “*annualmente*” ai docenti in ruolo, pertanto:
- l’annualità di servizio: un effettivo, significativo e ampio contributo alle attività della scuola per un **congruo numero di giorni**, secondo l’orario del singolo docente a orario completo come in part-time (è possibile esplicitare una percentuale di servizio – per es. 90%)
- l’a.s. va dal 1° settembre al 31 agosto

PUNTI DI ATTENZIONE 2

- Il bonus è destinato alla “*valorizzazione del merito*”; relativamente a ciò:
- la ratio legis intende riferirsi ai docenti che operano oltre la diligenza e la qualità dovuta dalla funzione docente (secondo CNL e Codice deontologico),
- si reputa che non sia opportuno stabilire una soglia minima di contributo economico o di % di premiandi

PUNTI DI ATTENZIONE 3

- “*Il Comitato individua i criteri per la valorizzazione dei docenti sulla base*” dei tre ambiti/aree espressi nelle lettere a, b, c del punto 3 del comma 129:
- considerare per l’assegnazione della premialità l’applicabilità con connessione ad almeno due delle tre aree
- per ciascuna area, declinata in indicatori, potrebbe essere valutata una percentuale minima di indicatori per l’accreditamento di un ambito; (Es. accreditabile un ambito quando più del 50% degli indicatori vede il posizionamento positivo delle attività del docente).

GENITORI E STUDENTI

Occorre trovare il modo di valorizzare la presenza di tali componenti come interlocutori del Comitato;

- l'apprezzamento della comunità scolastica - aspetto reputazionale - verso i docenti possa essere contemplato, senza tuttavia considerare percezioni non fondate, possibili critiche non circostanziate o segnalazioni opportunistiche (questionari? I rischi e la necessità di educare l'utenza a questo tipo di indagine, non di gradimento ma di qualità)

Applicabilità dei criteri

- - Relativamente ai tre ambiti/aree del punto 3 comma 129:
- siano declinati dal Comitato in indicatori e descrittori per rubriche di riferimento osservabili o comunque riscontrabili, documentabili, connessi agli obiettivi strategici nazionali presenti nella L. 107/15, oltre che legati al PTOF e al PM;
- poco funzionale la definizione di un range di punteggio di attribuzione ai singoli indicatori, più utile, che si preveda la rilevazione di presenza/assenza/non applicabilità

AGGIORNAMENTO PROFILO PROFESSIONALE

- opportunità di raccogliere elementi di aggiornamento del profilo professionale di ciascun docente attraverso una scheda/format condivisa la cui compilazione viene richiesta direttamente ai singoli docenti
- Il DS, in caso contrario, procederà comunque alla applicazione dei criteri ai docenti che non lo producessero

Comunicazione, trasparenza pubblicità'

- La scheda proposta dovrà essere accompagnata da un comunicato specifico che preciserà che:
- le dichiarazioni mendaci rappresentano falso in atto pubblico
- tali dichiarazioni **non escludono bensì indirizzano il controllo del DS**
- le dichiarazioni devono essere supportate da atti probatori **il cui reperimento deve essere esplicitato dal singolo docente** (registro personale, allegati a verbali, registro di Consiglio/Team, accessi a piattaforme...)



Problematiche aperte

- Quale il ruolo del componente esterno: opportunità di avere linee guida nazionali in merito
- Il Comitato di valutazione nel triennio: possibili surroghe?
- Possibili nuove elezioni in caso di membri trasferiti/quiescenti/dimissionari?

- L'esperienza di quest'anno permetterà anche di ricalibrare i descrittori e permette di retroagire sul percepito del DS rispetto al proprio istituto e potenziale collegiale: è occasione di autoriflessione professionale anche per il DS
- Si intende proseguire la discussione coinvolgendo anche altri interlocutori di altre aree provinciali.