



Criteria approvati dal Comitato di Valutazione triennio 2018/2021

Criteria prioritari dalla valutazione

Liceo Scientifico Statale-"F.Redì"-Ar
Prot. 0004125 del 31/05/2019
07-05 (Uscita)

- Puntualità nella presenza in classe e nei lavori collegiali
- Rispetto dei tempi previsti del Pof per la restituzione delle prove, compilazione del registro elettronico e nella trasparenza della valutazione (comunicazione tempestiva del voto e della relativa motivazione)
- Puntualità nella consegna della documentazione (programmazione didattica; libri di testo; viaggi di istruzione, ecc.)
- Qualità nello svolgimento dei compiti connessi all'insegnamento (preparazione delle lezioni, disponibilità a svolgere la funzione di coordinatore e/o verbalizzatore e simili)
- Adempimento dell'obbligo di formazione (qualità e quantità)
- Eventuali provvedimenti disciplinari nell'ultimo triennio
- Particolare impegno del seguire casi specifici di studenti e cura del rapporto con le famiglie
- Collaborazione con il personale Ata
- Capacità di gestione della eventuale conflittualità (con gli studenti, con le famiglie, con i colleghi e il personale Ata), purché testimoniata non singoli soggetti ma da una pluralità di voci.
- Rispetto del Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. (13G00104) (GU n.129 del 4-6-2013)
- Rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (allegato al C.C.N.L. 2006-09)
- Frequenza di corsi legati al PdM e capacità di condivisione con il dipartimento e il collegio
- Collaborazione per Rav, Invalsi, manifestazioni di eccellenza, attività di recupero e sostegno, Asl, e in genere le attività previste dal Ptof.
- Svolgimento di prove comuni per anno di corso e correzione incrociata delle prove tra colleghi dello stesso Dipartimento

Riferimenti normativi precedenti alla 107 e tuttora in vigore

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 È 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). A parere del CdV ciò non implica l'obbligo di escludere a priori il personale interessato dal merito, essendo preferibile prevedere decurtazioni economiche proporzionali ai congedi summenzionati).

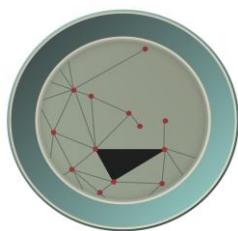
Art. 5, comma 11/quinquies del DL 95/2012 convertito in L 135/2012 (il personale che risulta più meritevole deve essere non inferiore al 10 per cento della rispettiva totalità dei dipendenti oggetto della valutazione).

Articolazione dei punti previsti dalla legge 107.

Il CdV individua le modalità di articolazione dei criteri previsti dalla legge 107. Laddove non ulteriormente specificato ritiene di doversi rimandare direttamente al testo normativo, lasciando alla valutazione discrezionale del Dirigente Scolastico l'eventuale ponderazione del punto

1. Descrittori:

- a. Qualità dell'insegnamento
- b. Contributo al miglioramento dell'istituzione



- i. Qualità della collaborazione prestata nei Dipartimenti trasversali
- c. Successo formativo e scolastico degli studenti

Il Docente può illustrare le attività svolte in un massimo di 1.500 caratteri

2. Risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al

- a. Potenziamento delle competenze degli studenti
 - i. Metodologie e progetti
- b. innovazione didattica e metodologica
 - i. Dispense on line
 - ii. Ambienti digitali e software specifici
 - iii. clil
- c. collaborazione alla ricerca didattica
- d. documentazione
- e. Diffusione di buone pratiche

3. Il Docente può illustrare le attività svolte in un massimo di 1.500 caratteri

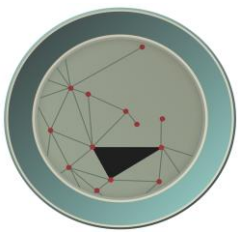
4. Responsabilità assunte

- a. coordinamento organizzativo
 - i. progettazione e gestione iniziative
 - ii. gestione supplenze
 - iii. rapporto con gli uffici di segreteria
 - iv. rapporto con le altre scuole
 - v. rapporto con gli enti locali e le aziende
- b. Didattico
 - i. Coordinamento dipartimenti disciplinari
- c. formazione del personale
 - i. tutoraggio neoassunti

5. Il Docente può illustrare le attività svolte in un massimo di 1.500 caratteri

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 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, quanto di considerare il 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 ...” Resta inteso che la finalità del bonus per il merito dei docenti è duplice: se 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.

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. 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. Il medesimo Dirigente comunicherà 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.

Il Dirigente Scolastico
Prof. Anselmo Grotti
(firmato digitalmente ai sensi del codice
dell’amministrazione digitale e norme ad esso connesse)