



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - Ufficio Scolastico Regionale Per Il Lazio
ISTITUTO COMPRENSIVO "VIA DELLA TECNICA" – RMIC8D400N
00040 POMEZIA – Via della Tecnica 3 - 41° Distretto - Tel. 069120718 Fax 069120426-
C.F. 97713590582 - ✉ rmic8d400n - rmic8d400n@pec.istruzione.it

*Rebo
Autunno / ANH
- 2016*

Prot.n. *4565/e1*

Ai Docenti di ruolo dell' I.C. Via della Tecnica

**PUBBLICIZZAZIONE DEI CRITERI PER L' ASSEGNAZIONE DEL BONUS
AI DOCENTI (art. 1 comm. 129 L. 107)**

CRITERI PER LA VALORIZZAZIONE E VALUTAZIONE DEI DOCENTI

1. Premessa

In merito alle modalità di assegnazione del bonus, la legge 107/2015 individua la procedura per l' assegnazione del bonus stesso. Nell' ambito di tale procedura, al Comitato, nella sua nuova e più partecipata costituzione, viene riservata la competenza di fissare i criteri per la valorizzazione della professionalità docente. Sarà il Dirigente Scolastico ad individuare i destinatari del bonus sulla base dei criteri espressi dal Comitato nonché "sulla base di una motivata valutazione" (comma 127).

Il Comitato di Valutazione dei docenti, costituito da:

| | |
|-----------------------------|---------------------------|
| DIRIGENTE SCOLASTICO | Fusco Maria |
| COMPONENTE ESTERNO | Eufemi Carlo |
| GENITORE | Rizzo Giorgio |
| GENITORE | Bonetti Alessandro |
| DOCENTE | Peduto Monica |
| DOCENTE | Lamarra Manuela |
| DOCENTE | Gismondi Giuseppe |

ex art.11 del D. L.vo 297/1994, come modificato dal comma 129 dell' art. 1 della legge 107/2015, in conformità con quanto previsto al comma 3 del predetto art.11, adotta i sotto riportati criteri espressi per la valorizzazione dei docenti e l' accesso al fondo di cui ai commi 126, 127 e 128 del richiamato art.1.

I criteri formulati dal Comitato dell' I.C. Via della Tecnica nelle sedute dell' 11-05-2016 e del 31-05-2016 , sono ispirati all' istanza di miglioramento progressivo dell' espressione professionale dei docenti e delle pratiche didattiche e organizzative dell' istituto.

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 e un rilevante interesse pubblico.

Il fine dei criteri è di incrementare e valorizzare tale capitale.

L' attribuzione di somme a carico del fondo ai docenti di ruolo, a qualunque titolo in effettivo servizio nell' istituzione scolastica, con esclusione dei casi in cui siano state comminate sanzioni disciplinari, viene effettuata annualmente dal Dirigente Scolastico secondo i criteri stabiliti dal Comitato.

I criteri stabiliti hanno validità annuale e saranno integrati o modificati per gli anni successivi.

2. Principi generali di lavoro e di processo nell' individuazione dei criteri di valutazione

I componenti del comitato, nella individuazione dei criteri di valutazione, hanno basato il loro lavoro su principi generali di seguito riportati:

- **Oggettività**, il procedimento deve potersi basare su segni diagnostici, effettivamente verificabili e riscontrabili e non su apprezzamenti puramente discrezionali o soggettivi;
- **Progressività**, il fine della valutazione non può essere ridotto alla mera esigenza distributiva , ma deve, in modo preminente, incentivare il miglioramento ricorsivo, individuale e di sistema, la cooperazione e la diffusione delle buone pratiche.
- **Conformità**, il procedimento deve osservare le disposizioni normative; in particolare deve mantenere uno stretto rapporto di corrispondenza con i termini e i riferimenti della Legge 107/2015;
- **Fattibilità**, il procedimento valutativo deve risultare anche fattibile e compatibile con i vincoli e con i limiti imposti dalle risorse umane e dai tempi disponibili nelle istituzioni scolastiche.
- **Equità**, necessario tenere in dovuta considerazione tutti i docenti di ruolo in dotazione organica e di tutti gli indirizzi scolastici; inoltre, con riferimento ai criteri indicati dalla Legge e declinati dal Comitato, il fondo sarà utilizzato, non attraverso una generica distribuzione allargata a tutti e nemmeno, di converso, attraverso la destinazione ad un numero troppo esiguo di docenti.

3. Criteri per la valorizzazione dei docenti

- Il comitato ha individuato i criteri per la valorizzazione dei docenti sulla base:
 1. Della qualità dell' insegnamento e del contributo al miglioramento dell' istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli alunni;
 2. 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.
 3. Delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.

4. Modalità di distribuzione del bonus

- Ai sensi e per gli effetti dell' art. 20 del D.Lvo 14 marzo 2013 n.33 (obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi del personale), il Dirigente Scolastico, dopo aver pubblicato tempestivamente ex art.8

D.Lvo cit., sul sito dell' istituzione scolastica l' ammontare complessivo dei premi stanziati collegati alla performance, pubblicherà i dati relativi alla distribuzione dei premi ai docenti in forma aggregata in Amministrazione trasparente.

COMUNICAZIONE FONDO PER LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO DEL
PERSONALE DOCENTE – Art.1, comm. 126-127 -128 L. 107/2015

Si comunica che con nota prot. n 8546 del 9 giugno 2016 è stata attribuita, per l'a.s. 2015-16 la risorsa finanziaria pari ad **€ 31.517,63 lordo stato** da utilizzare per la valorizzazione del merito del personale Docente di ruolo, di ogni ordine e grado su posti comuni, posti di sostegno e su posti di potenziamento, nonché con riferimento ai Docenti di ruolo di Religione.

In riferimento alla nota del MIUR prot. 0001804 del 19-04-2015 il fondo dovrà essere utilizzato, non attraverso una generica distribuzione allargata a tutti e nemmeno, di coverso, ad un numero troppo esiguo di docenti.

Pomezia 23-06-2016

Il Dirigente Scolastico
Prof.ssa Maria Fusco



Allegato 1)

Albo pretorio/
Anno 1, 2023

CRITERI BONUS - Art.1, comma 129, punto 3, lett. a), b) e c).

PREREQUISITI:

1. Nessuna sanzione disciplinare per l'anno in corso.

Il comitato di valutazione individua i criteri per la valorizzazione dei docenti sulla base:

a) AREA DIDATTICA

della qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti:

| INDICATORI | DESCRITTORI | RISULTATI ATTESI | MODALITÀ DI VERIFICA |
|---|---|--|---|
| 1. Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'insegnamento | <p>I. Capacità di utilizzare le nuove tecnologie.</p> <p>II. Realizzazione di progetti dedicati (classi 2.0, coding, etc.)</p> <p>III. Innovazione educativa veicolata dall'integrazione di metodologie di didattica laboratoriale particolarmente significative.</p> | <ul style="list-style-type: none">Miglioramento dell'apprendimento da parte degli alunni "nativi digitali" | <ul style="list-style-type: none">Registri laboratori e richieste LIMProgrammazione didattica individuale e del C.di cl.Relazione dettagliata del docente sul tipo di lavoro svolto nell'ambito del progettoLavori prodotti dagli alunniQuestionario di gradimento alunni.presenza significativa e ridotto numero di assenze saltuarie e periodiche frequenti. |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>2. Relazione educativa con l'allievo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di realizzare una didattica personalizzata in funzione dei diversi stili cognitivi | <p>IV. Capacità di individuare gli stili di apprendimento degli allievi</p> <p>V. Progettare e attuare interventi educativi secondo lo stile di apprendimento.</p> <p>VI. Far lavorare gli studenti per gruppi di livello.</p> <p>VII. Accoglienza alunni DSA, BES, diversamente abili, alunni non italofoni, in attività progettuali specifici.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Potenziamento dell'autostima di ciascun alunno e miglioramento del clima classe • Diminuzione della dispersione • Aumento di competenze e conoscenze | <ul style="list-style-type: none"> • Questionari stili apprendimento somministrati dal docente • Progettazione e programmazione degli interventi specifici. • Determinazione oggettiva dei risultati attraverso l'analisi del percorso individuale di ciascun alunno • Relazione dettagliata del docente sul tipo di lavoro svolto |
| <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di realizzare una didattica orientativa | <p>VIII. Utilizzo dei concetti della propria disciplina nell'ottica della capacità di scelta</p> <p>IX. Utilizzo della disciplina per la raccolta di informazioni</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Costruzione della capacità di scelta individuale | <ul style="list-style-type: none"> • Relazione dettagliata del docente sul tipo di lavoro svolto • Materiali prodotti |
| <ul style="list-style-type: none"> • Puntualità e trasparenza nelle valutazioni scritte e orali e annessa motivazione. • Organizzazione e partecipazione a attività al di fuori del contesto scolastico | <p>X. Puntualità nella registrazione dei voti nel registro elettronico,</p> <p>XI. puntualità nella consegna delle verifiche scritte e nella comunicazione dei voti orali;</p> <p>XII. produzione e uso di griglie di valutazione allegata alle verifiche scritte e orali comunicate agli allievi dove sia specificato che cosa è richiesto e come viene valutato.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • maggior trasparenza nella relazione alunno- docente e nella relazione docente-famiglia | <ul style="list-style-type: none"> • Registro elettronico • Griglie di valutazione allegata alle verifiche scritte • Griglie di valutazione utilizzate nelle verifiche orali • Relazione dettagliata del docente sul tipo di lavoro svolto |

| | | | |
|--|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> capacità di promuovere le eccellenze nell'ottica dell'eventuale acquisizione di certificazioni linguistiche, informatiche o partecipazione a gare. | <p>XIII. individuazione degli alunni più motivati e preparati</p> <p>XIV. didattica personalizzata rivolta alle eccellenze in preparazione alla certificazione o alla gara</p> | <ul style="list-style-type: none"> promozione delle eccellenze | <ul style="list-style-type: none"> Questionari conoscenze somministrati dal docente Progettazione e programmazione degli interventi specifici Relazione dettagliata del docente sul tipo di lavoro svolto Eventuali risultati di certificazioni (ECDL, TRINITY, ALLIANCE FRANCAISE ecc.) Risultati a gare di matematica, inglese, italiano, etc. |
| <p>3. Relazione con i colleghi</p> <ul style="list-style-type: none"> Capacità di lavorare in gruppo | <p>XV. collaborazione con docenti di altre discipline nell'ambito del C.di cl.</p> <p>XVI. Collaborazione con docenti di altre classi e nei dipartimenti</p> | <ul style="list-style-type: none"> Condivisione delle professionalità individuali | <ul style="list-style-type: none"> Elaborazione e realizzazione di progetti e programmazioni condivise tra docenti della stessa classe e di classi diverse Presentazione dei materiali prodotti e degli esiti. Relazione dettagliata del docente sul tipo di lavoro svolto presenza significativa e ridotto numero di assenze saltuarie e periodiche frequenti. |

B) AREA PROFESSIONALE

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:

| INDICATORI | DESCRITTORI | RISULTATI ATTESI | MODALITÀ DI VERIFICA |
|--|---|---|---|
| 1. Ricerca e produzione di materiale didattico | I. Diffusione di buone pratiche. II. Archiviazione del materiale didattico prodotto | Condivisione delle competenze professionali | Raccolta dei materiali prodotti a disposizione del DS e di tutti i docenti |
| 2. Formazione e aggiornamento professionale | III. Partecipazione a corsi di aggiornamento in linea con quanto previsto dalla L.107 e dal PTOF | Miglioramento delle performance professionali | Attestati e risultati della frequenza dei corsi |
| 3. Apporto nella ricerca educativo-didattica funzionale alla promozione dell'innovazione e della valorizzazione del lavoro d'aula | IV. Ricerca di metodologie e approcci nuovi che facilitano l'apprendimento e il benessere relazionale. V. Iniziative di ampliamento dell'offerta formative documentata. VI. Conduzione di analisi approfondita dei dati restituiti dall'INVALSI e progettazione di iniziative di miglioramento, realizzazione in classe di attività che concorrono a sviluppare competenze chiave europee. | Miglioramento degli apprendimenti e del benessere | Partecipazione delle innovazioni al DS e ai colleghi. Condivisione dei materiali Proposta e realizzazione con esiti positive di iniziative e progetti di ampliamento dell'offerta formative Presenza significativa e ridotto numero di assenze saltuarie e periodiche frequenti. |

C) AREA DEL SUPPORTO ORGANIZZATIVO E DELLA FORMAZIONE

delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale:

| INDICATORI | DESCRITTORI | RISULTATI ATTESI | MODALITÀ DI VERIFICA |
|--|---|---|---|
| 1. Supporto al Dirigente Scolastico nell'organizzazione degli incontri collegiali | I. Organizzazione incontri Collegio docenti, consiglio d'Istituto, dipartimenti d'asse e disciplinari, consigli di classe colloqui scuola-famiglia. | Miglioramento organizzazione impegni | Relazione del docente Verifica dell'effettiva esecuzione dei compiti assegnati nella nomina presenza significativa e ridotto numero di assenze saltuarie e periodiche frequenti. |
| 2. Supporto al Dirigente Scolastico nell'organizzazione degli adempimenti afferenti l'anno di prova e formazione dei docenti neo immessi in ruolo | II. Coordinamento e controllo delle attività dei docenti in prova | Miglioramento organizzazione attività anno di prova | Relazione del docente Verifica dell'effettiva esecuzione dei compiti assegnati nella nomina. presenza significativa e ridotto numero di assenze saltuarie e periodiche frequenti. |
| 3. Supporto al Dirigente Scolastico nell'organizzazione delle attività di aggiornamento del personale in servizio | III. Verifica delle esigenze espresse dai docenti in materia di formazione-aggiornamento IV. Ricerca di esperti V. Organizzazione incontri di formazione | Miglioramento organizzazione corsi aggiornamento docenti in relazione ai bisogni espressi | Relazione del docente Verifica dell'effettiva esecuzione dei compiti assegnati nella nomina. Presenza significativa e ridotto numero di assenze saltuarie e periodiche frequenti. |

| | | | |
|--|--|--|---|
| <p>4. Supporto al Dirigente Scolastico nell'organizzazione e coordinamento di settori strategici della scuola</p> | <p>VI. Area nuove tecnologie. VII. Area alunni diversamente abili. VIII. Area alunni BES e DSA IX. Area supporto docenti. X. Predisposizione orario delle lezioni. XI. Area orientamento.</p> | <p>Miglioramento organizzazione didattica</p> | <p>Relazione del docente.</p> <p>Verifica dell'effettiva esecuzione dei compiti assegnati nella nomina.</p> <p>Presenza significativa e ridotto numero di assenze saltuarie e periodiche frequenti.</p> |
| <p>5. Supporto al Dirigente Scolastico nella gestione delle relazioni con l'intera comunità scolastica</p> | <p>XII. Capacità di interazione positiva e di mediazione. XIII. Attenzione particolare al rapporto con le famiglie nel caso di classi particolarmente difficili da parte del coordinatore.</p> | <p>Miglioramento delle relazioni e dello spirito di appartenenza</p> <p>Miglioramento della collaborazione con le famiglie nell'ottica di un miglioramento della situazione delle classi più difficili</p> | <p>Relazione del docente</p> <p>Verifica dell'effettiva esecuzione dei compiti assegnati nella nomina.</p> <p>Presenza significativa e ridotto numero di assenze saltuarie e periodiche frequenti.</p> |
| <p>6. attività di tutoraggio dei docenti neo-immessi in ruolo</p> | <p>XIV. Capacità di interazione con il docente neo-immesso XV. Disponibilità a condividere la propria esperienza e a confrontarsi XVI. Assolvimento dei compiti previsti (peer to peer, istruttoria, piattaforma...)</p> | <p>Potenziamento della formazione del docente neo-immesso</p> | <p>Relazione del docente</p> <p>Verifica dell'effettiva esecuzione dei compiti assegnati nella nomina secondo la L 107.</p> <p>Presenza significativa e ridotto numero di assenze saltuarie e periodiche frequenti.</p> |