



ISTITUTO COMPRENSIVO “ G.GALILEI “
Scuola dell’Infanzia, primaria,secondaria di primo grado

81021 Via CAPPELLA, Arienzo (CE) - C.M. CEIC848004

E: mail CEEE08200N@istruzione.it Tel. 0823/755441 -Fax 0823/805491

CRITERI PER LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO A.S. 2015/2016

Il **Comitato di Valutazione** dell’I.C. “G. Galilei” nelle persone di:

Presidente: Dirigente Scolastico Prof.ssa Pirozzi Maria

Componente esterno: Dott.ssa Di Maio Elisabetta – Dirigente Scolastico I.C. Sant’Agata de’ Goti

Componente docenti:

Docente SP Pelella Anna

Docente SI Caprio Assunta Stella

Docente SS I grado Morgillo Carmen

Componente genitori: Balletta Pia Maria e Borzacchiello Luigi

Riunitosi nelle date 26.04.2016 – 9/5/2016 e 17/5/2016 ha stabilito ed approvato i sottostanti criteri per la valorizzazione del merito dei docenti con chiaro riferimento al Profilo del buon docente delineato dall’O.C.S.E. 2008 e con l’intento di valorizzare la qualità della progettazione, gli obiettivi del PDM e la condivisione degli strumenti di progettazione, nonché il livello di collaborazione e di riqualificazione professionale all’interno dell’Istituto.

I criteri tengono conto di : trasparenza, veridicità, documentabilità, oggettività.

PREMESSO CHE

- I criteri deliberati sono stati rigorosamente ricondotti alle indicazioni della legge 13 luglio 2015, n. 107, segnatamente dell’art. 1, comma 129, punto 3;
- unicamente all’interno di tale cornice normativa, per ciascun criterio sono stati individuati indicatori e, per ciascuno di questi, uno o più descrittori al fine di agevolare la trasparenza e la correttezza dell’applicazione del criterio medesimo;
- è condivisa e approvata l’idea che il merito da valorizzare sia da intendere come un insieme di azioni coerenti e continue nel corso dell’anno scolastico, caratterizzate da un valore aggiunto rispetto alla quotidiana attività professionale esercitata con diligenza, cura e pieno adempimento dei doveri;
- la logica sottesa alle indicazioni della legge 107/2015 assume natura proattiva e premiale, che esclude qualsivoglia graduazione e/o discriminazione dei/tra i docenti, ma tende, piuttosto, a riconoscere oggettivamente, in una visione di equità e di giustizia, di efficienza, di efficacia e di trasparenza, la maggiore produttività di coloro -tra i docenti- che “scelgono” di destinare tempi aggiuntivi e energie cognitive e professionali alla produttività e all’organizzazione sistemica della scuola.
- in ragione di quanto sopra, si è scelto di attribuire pari valore ai descrittori delle tre aree, preferendo assicurare la massima trasparenza alle consequenziali operazioni di individuazione dei docenti

“meritevoli”, di competenza esclusiva del Dirigente scolastico, attraverso la creazione di un criterio risolutore matematico: è, in effetti, la somma delle “evidenze”, riportate in generale in tutto il sistema, che determina il valore aggiunto da convertire in merito, avuto riguardo dell’assunto secondo cui a ciascuno deve essere riconosciuto un premio commisurato al complessivo impegno profuso, ma considerato in una dimensione “quantitativamente” dignitosa, che eviterà di scadere in banalizzazioni e in premi che, per il loro ammontare, assumano il significato di un “contentino”, più consono ad una logica “spartitoria” e di giustizia distributiva per accontentare tutti, logica, quest’ultima, estranea allo spirito della legge;

- è unanimamente condivisa e rispettosa delle indicazioni ministeriali, contenute nella circolare MIUR N. 1804 del 19/04/2016, l’idea che verrà data massima pubblicizzazione e trasparenza ai criteri deliberati dal Comitato, attraverso affissione all’Albo dell’Istituto, attraverso il sito web istituzionale e attraverso una socializzazione al Collegio dei Docenti, in apposite sessioni di lavoro, non potendosi escludere, peraltro, la puntuale informazione sulle modalità che afferiscono all’onere connesso agli esclusivi compiti, in capo al Dirigente scolastico, di valutazione delle evidenze, quale valore aggiunto, ma non anche dei docenti, dei quali occorre, invece, valorizzare la professionalità;
- per “valore aggiunto” deve intendersi l’attività professionale, posta in essere dal/i docente/i in aggiunta a quelle necessarie per l’esercizio con zelo e diligenza della professione docente, in modo da poter offrire alla comunità scolastica, per iniziativa e responsabilità del/i docente/i ed in coerenza con l’Offerta Formativa dell’istituzione scolastica ed il Piano di Miglioramento, una serie di prestazioni professionali che contribuiscano ad uno sviluppo fortemente significativo delle conoscenze, abilità e competenze degli alunni in aggiunta a quelle programmate;
- si rimarca la differenza tra la “valutazione del servizio del personale docente”, prevista e disciplinata dall’art. 448 del D. Lgs. 297/’94, per “ (...) la valutazione del servizio prestato per un periodo non superiore all’ultimo triennio”, su richiesta del docente interessato, e la valorizzazione del merito, introdotta dalla legge 107/2015, che esclude l’espressione di qualsivoglia giudizio di valore;
- in forza della sostanziale differenza, sottolineata al punto precedente, si è legittimamente scelto di escludere candidature da parte dei docenti, sicché l’eventuale autovalutazione sarà considerata del tutto volontaria ma non obbligatoria; la stessa non assume alcun carattere di prescrittività né costituisce un vincolo per il DS; i docenti non sono tenuti a compilare la tabella dei criteri nella parte relativa alle evidenze nelle quali essi si riconoscano; in caso di compilazione, il dirigente non ha alcun obbligo di tenerne conto, se non nella prospettiva di una mera comparazione con i dati in suo possesso;
- la socializzazione dei criteri, come più sopra evidenziato, attraverso il sito della scuola, l’albo generale e/o inviandone copia via mail a tutti i docenti, assurge, per questi ultimi, oltre che a diritto di conoscibilità, anche, e soprattutto, ad atteggiamento responsabile di autoriflessione, in prospettiva di crescita, di propulsione verso la messa in campo delle proprie potenzialità, di impulso ad assumere una attenta e rigorosa documentazione, quale ordinaria e ricorrente necessità, parte integrante di tutte le attività didattiche. Pertanto, socializzare i criteri, oltre ad essere un dovere legato al principio di trasparenza e integrità, è un volano verso l’innovazione e il miglioramento nonché verso un ampliamento della “rosa” di chi desidera impegnarsi “oltre”;
- i criteri definiti sono relativi all’anno scolastico in corso e, proprio a partire dal corrente anno scolastico, gli stessi consentono di volgere uno sguardo al triennio, per aprirsi alla realizzazione del PDM e del PTOF, in quanto primari documenti di riferimento all’interno dei quali sono contestualizzati gli ambiti di miglioramento per i quali si profonde l’impegno da premiare.
- in ragione di quanto specificato al punto che precede, non si esclude che, limitatamente al corrente anno scolastico, tra quelli definiti, ci siano criteri per i quali potrebbe non esservi alcun riscontro da

parte di docenti, ma che, piuttosto, necessitano di essere considerati per i miglioramenti previsti dal PDM nel triennio;

- il Comitato non esclude che possa essere funzionale al principio di socializzazione e di condivisione anche un passaggio, del tutto informale, a carattere meramente INFORMATIVO con la RSU d'istituto che, così, viene messa al corrente dei principi ispiratori del comportamento del datore di lavoro e degli ambiti di discrezionalità all'interno dei quali lo stesso si muoverà, in una logica di rispetto e di valorizzazione del contributo dei lavoratori interessati al premio, delle cui modalità di ripartizione -si ribadisce- principio ispiratore è quello di riconoscere dignità e giustizia al lavoro svolto.

Il Comitato, in merito all'attribuzione del bonus ha APPROVATO quanto segue:

- **Modalità di attribuzione del bonus**

I criteri strutturati saranno validati dal DS con una rilevazione quantitativa (rappresentata da una X nella colonna Presenza/Assenza) in base alla documentabilità di ciascun descrittore agli atti della scuola o a sua conoscenza attestabile.

A parità di evidenze precede il più giovane.

Il bonus viene assegnato fino al contenimento del budget secondo la quantificazione di seguito descritta:

- **Quantificazione del bonus**

La soglia max dell'importo da attribuire sarà pari all'importo relativo ad una mensilità media lorda, applicando, così il criterio che il "premio" corrisponda ad una sorta di 14° riconosciuta a coloro che nell'espletamento del loro lavoro abbiano profuso un impegno che sia andato oltre l'ordinaria diligenza professionale comunemente definita "fare il proprio dovere" e che si sia pertanto espressa in tempi aggiuntivi, disponibilità e resilienza.

L'importo massimo che sarà previsto in base alla somma assegnata alla scuola in ragione di una mensilità media tra gli ordini di scuola del comprensivo sarà assegnato al/i docente/ che totalizzino in assoluto il maggior numero di evidenze nella scuola e che assurgono a rappresentazione del benchmark.

Dividendo tale importo per il numero di evidenze riportato dal/i suddetto/i docente/i, si otterrà il valore unitario di ogni descrittore che sarà a sua volta moltiplicato per il numero di evidenze riportato da ogni singolo docente (in ordine discendente dal max) fino al contenimento della cifra attribuita all'Istituto e rispettando il criterio della più giovane età in caso di parità, per l'ultimo compenso attribuibile.

Si ritiene, inoltre, che affinché sia un riconoscimento dignitoso vada stabilito anche un livello minimo che nella moltiplicazione del valore unitario al numero di evidenze si approssimi alla somma di 500 euro con uno scarto del 10%. in base al numero di descrittori riportati da ciascun docente moltiplicato il valore unitario.

Si garantisce in tal modo una valutazione quantitativa e non qualitativa pur privilegiando un approccio professionale improntato al miglioramento.

I MACROAREA: Qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'Istituzione scolastica, del successo formativo e scolastico degli studenti.

Macroindicatore: COMPETENZE DISCIPLINARI E METODOLOGICO-DIDATTICHE (Riferimento al profilo delle competenze indicate dal D.M. 850/2015, Area 1)

INDICATORI	DESCRITTORI	Documentazione di supporto agli atti o a conoscenza del DS
<p>1. Elaborazione di materiali di lavoro didattico da condividere con i colleghi in un'ottica di supporto al diffuso raggiungimento del TSC</p> <p>2. Capacità di avviare e far condividere attività che contribuiscano significativamente al rinnovamento della didattica</p>	<p><u>Docenti che, a vantaggio dei colleghi, predispongano Procedure/ Format per :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> piste di lavoro per il curricolo, schemi di progettazione, griglie di rilevazione, tabulazione dati in ingresso e in uscita <input type="checkbox"/> percorsi per competenze, elaborazione di strumenti per l'osservazione e la rilevazione delle competenze <input type="checkbox"/> compiti unitari di prestazione <input type="checkbox"/> prove di verifica per classi parallele <input type="checkbox"/> prove di verifica digitali e loro tabulazione con analisi dei risultati (scarto tra prima e dopo) e ppt da restituire come documentazione <p><u>Docenti che utilizzano (con risultati misurabili positivi):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ┌ il peer tutoring (conoscendone le caratteristiche e applicandole) ┌ cooperative learning (idem) ┌ la flipped classroom (idem) ┌ i gruppi flessibili tra classi parallele 	

3. Spirito di iniziativa per il miglioramento del successo formativo individuale

- condivisione di materiali, di piste di lavoro e di percorsi didattici con i colleghi delle classi interessate
- └ coordinamento delle attività didattiche impegnandosi e prendendo iniziative di ***innovazione*** concordate con i gruppi di lavoro preposti e il DS per sostenere i colleghi in queste pratiche

Docenti che

- └ **proporgono** iniziative a favore degli alunni per la valorizzazione di talenti non immediatamente visibili con la didattica ordinaria (concorsi, competizioni, gare, olimpiadi ecc.)
- └ diffondono le buone prassi attivate nella scuola: curare l'orientamento degli alunni, coordinare e documentare le attività di continuità e di raccordo tra i vari ordini di scuola e con la SS II grado

- curano l'ambiente di apprendimento, l'accoglienza e curano l'ascolto confrontandosi con il DS e il CdC (o il team) per la risoluzione di emergenze

- Resilienza nella gestione produttiva di classi con BES

II MACROAREA: Esiti, ovvero i risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell'innovazione didattica e metodologica, della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche.

Macroindicatore: capacità di collaborazione e di socializzazione delle buone pratiche e delle innovazioni sul piano metodologico-didattico (Riferimento al profilo delle competenze indicate dal D.M. 850/2015, Area 2)

INDICATORI	DESCRITTORI	Documentazione di supporto agli atti o a conoscenza del DS
<p>1. Capacità di individualizzare l'insegnamento: cura delle eccellenze e dell'inclusività</p>	<p><u>Docenti impegnati a creare opportuni interventi didattici differenziati a seconda dei bisogni formativi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> differenziazione dei percorsi di lingua straniera per favorire il conseguimento delle certificazioni spendibili attraverso le attività curriculari a supporto di quelle extracurriculari <input type="checkbox"/> valorizzazione nei gruppi tra pari di alunni con competenze informatiche (produzione di ppt, di video, podcast di lezioni interattive da condividere sul REL) <p><u>Docenti impegnati a</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> riconoscere le intelligenze prevalenti e valorizzare gli stili di apprendimento degli allievi rilevandoli con appositi dispositivi ed INTERVENENDO SU DI ESSI CON APPOSITI PERCORSI INCLUSIVI E VALORIZZATIVI <p><u>Docenti impegnati a:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> rendicontare nei CdC e ai genitori con 	

	<p>apposite evidenze prodotte dagli alunni, il gap tra il prima e il dopo rispetto agli interventi inclusivi e di eccellenza adoperati</p>	
<p>2. Svolgimento di attività di insegnamento che contribuiscano significativamente al miglioramento e al successo formativo</p>	<p><u>Docenti capaci di :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> digitalizzare l'insegnamento: uso della LIM, uso di programmi di disegno, di calcolo, tridimensionali, utilizzo del REL per condividere con gli alunni dispense, materiali autoprodotti, presentazioni, sintesi di lavori <input type="checkbox"/> analizzare lo scarto del gap tra il prima e il dopo in merito ad azioni didattiche compensative <p><u>Docenti che avviano attività nel curricolo (e non come progetti extra pagati col FIS) per</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ┌ l'arricchimento dell' o.f. (orto, esperimenti scientifici, laboratori musicali e canori, attività manipolative ecc.) ┌ Docenti che partecipano a sperimentazioni innovative: CLIL, Indicazioni nazionali, strategie per l'inclusività <p><u>Docenti disponibili a</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> realizzare attività preordinate ad elaborazioni di brochure e percorsi didattici per preparare gli alunni anche di altre classi ai viaggi di istruzione ed alle visite 	

	guidate.	
3. Capacità di elaborare e mettere in pratica comportamenti e attività che riducano il tasso di abbandono degli studenti e/o di mortalità scolastica e di insuccesso	<p>Docenti impegnati :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> a fornire il supporto agli alunni, interni ed esterni per il recupero dei loro talenti e/o coadiuvarli in attività anche oltre l'orario scolastico (es. preparazione esame di stato) <input type="checkbox"/> in attività di recupero con l'impiego di strumenti innovativi e metodologie alternative, il cui gap sia misurabile e dimostrabile <input type="checkbox"/> resilienza nella gestione dell'innovazione metodologico-didattica 	

III MACROAREA: Responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione personale

Macroindicatore: capacità di assunzione di responsabilità organizzativa (Riferimento al profilo delle competenze indicate dal D.M. 850/2015, Area 3)

INDICATORI	DESCRITTORI	Documentazione di supporto agli atti o a conoscenza del DS
1. Disponibilità alla partecipazione a iniziative di aggiornamento e formazione anche fuori dell'istituzione scolastica	<input type="checkbox"/> Partecipazione attenta e vissuta (e non patita) a corsi di formazione, aggiornamento e riqualificazione delle competenze: ricaduta e sperimentazione nelle classi delle attività di aggiornamento frequentate dentro o fuori della scuola con ricaduta dei risultati sulla didattica con conseguente cura del Monitoraggio e della	

<p>2. Disponibilità per la partecipazione ad attività proposte da altri enti</p>	<p>rendicontazione di dette attività con diffusione e condivisione dei materiali e dei risultati all'interno della scuole ed eventualmente nelle reti di scuole</p> <ul style="list-style-type: none"> └ coordinamento di attività progettuali come concorsi, gare, competizioni proposte da altri enti predisponendo calendari, trasporto, accompagnatori e dando la disponibilità ad accompagnare gli alunni anche fuori orario di servizio └ coinvolgimento di classi e colleghi e rendicontazione dei risultati con diffusione e condivisione delle esperienze └ capacità di organizzarsi coinvolgendo i colleghi in tutte le fasi del lavoro, portandolo a termine dall'alfa all'omega senza ricercare pretesti per l'abbandono in itinere di iniziative faticose o restituendone al dirigente la soluzione definitiva └ produzione di materiali didattici da mettere a disposizione dei colleghi e delle scuole in rete └ progettazione e ricerca individuale e di gruppo, di procedure migliorative e semplificative della didattica a seguito di percorsi di formazione impegnandosi a sostenere la diffusione anche 	
----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>3. Partecipazione oltre l'orario scolastico a gruppi di lavoro e di ricerca per il miglioramento della didattica</p>	<p>attraverso il supporto offerto ai colleghi</p> <ul style="list-style-type: none"> └ partecipazione a riunioni autoconvocate e convocate dal DS con apporti significativi ai processi di miglioramento dell'istituzione (procedure di qualità, regolamenti, griglie, sintesi, ppt , tabulazioni, monitoraggi, percorsi didattici, PDP, supporti e semplificazioni per la didattica per i BES,progettazioni europee, calendarizzazione e coordinamento di attività curriculari o extracurriculari; └ docenti che si dedicano all'organizzazione ex ante in itinere ed ex post degli eventi celebrativi o di comunicazione al territorio delle attività della scuola 	
<p>4. Svolgimento di attività di supporto ai colleghi e alle famiglie</p>	<ul style="list-style-type: none"> └ docenti impegnati in attività di tutoring nei confronti di colleghi neo-immessi in ruolo, di colleghi trasferiti, di colleghi meno esperti di TIC e di strategie attive. └ docenti impegnati nella formazione di colleghi con la messa a disposizione di personali EXPERTISE 	

	<p><u>Docenti capaci di sostenere positivi rapporti con le famiglie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> └ ricevendole anche fuori orario di servizio per attività di approfondimento della conoscenza dei ragazzi e/o per illustrare le attività della scuola, quali: supporto ai genitori per la compilazione dei questionari di gradimento dell' o.f. o di altre iniziative e di supporto all'orientamento 	
<p>5. Disponibilità ad interagire con il territorio per: 1. ampliare l' o.f. 2. coordinare le reti 3. ricercare le possibilità di collaborazione con altri enti per lo scambio e la messa a disposizione di risorse umane e finanziarie</p> <p>6. Partecipazione attiva alla vita della scuola</p>	<ul style="list-style-type: none"> └ Coordinamento e cura dei contatti con altri ent, istituzioni ed associazioni e capacità di reperire risorse e sponsorizzazioni <p><u>Docenti disponibili e impegnati a :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> └ ricercare strutture idonee per lo svolgimento di attività di restituzione delle iniziative della scuola al territorio e coordinare la fruizione di quella a disposizione della scuola (palestra, laboratori) <p><u>Docenti attivi nella:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> └ partecipazione consapevole agli organi collegiali fornendo anche ad essi un contributo proficuo con proposte originali e innovative e presenziando in maniera regolare alle loro convocazioni e riunioni 	

7. Capacità di intrattenere rapporti inter ed intrapersonali tali da contribuire a generare un clima improntato alla collaborazione e alla condivisione, alla fiducia e alla stima nell'ottica della collegiale corresponsabilità nel raggiungimento degli obiettivi del POF e del PDM

8. Contribuzione alla diffusione della cultura della sicurezza e del rispetto delle norme che regolano le istituzioni (privacy, tutela della salute, divieto di fumo, ecc.)

Resilienza nei rapporti con i colleghi per :

- le emergenze educative e tecnologiche ,capacità di intrattenere rapporti di stima, di solidarietà e di collaborazione e ricevendone fiducia e apprezzamenti nonché capacità di condurre gruppi all'insegna del rispetto e della stima professionale mettendo a disposizione le proprie competenze con umiltà e senza ostentazioni , attivando competenze collettive tra pari e operando in gruppo sinergicamente

Docenti che si impegnano in maniera ricorrente e responsabilmente a far osservare le norme di sicurezza

all'interno della classe e della scuola:

- uso corretto delle suppellettili
- osservanza dei divieti di fumo e del divieto nell'allontanare gli alunni dalla classe per sanzionarli per comportamenti ineducati e di infliggere sanzioni non previste dal regolamento
- resilienza nell'osservanza della sicurezza, privacy e tutela della salute.