

BONUS PREMIALE – Fondo per la valorizzazione del merito del personale docente

Con la legge n. 107 del 13 luglio 2015, è stato istituito il **Fondo per la valorizzazione del merito del personale docente** (c.d. “bonus premiale”, “bonus merito” o “bonus docenti”).

I criteri ed il procedimento per l’assegnazione e la distribuzione di tale fondo sono previsti ai commi dal 126 al 130 della precitata legge.

Quanto all’**oggetto** di tale “valorizzazione” ed alla finalità della stessa, la legge si limita ad affermare che il fondo assegnato è finalizzato a **valorizzare il “merito” del personale docente**.

Qualche dettaglio in più è offerto dal legislatore con riferimento agli **organi competenti** ed alle **modalità di attribuzione** del bonus.

In particolare, al comma 127 è stabilito che è il **dirigente scolastico** ad assegnare annualmente il bonus, sulla base dei **criteri individuati dal Comitato per la valutazione dei docenti** nonché sulla base di **motivata valutazione**.

Il comma 129 ha poi riformato l’organo del Comitato per la valutazione dei docenti, novellando l’articolo 11 del Testo Unico in materia di istruzione (decreto legislativo n. 297 del 16 aprile 1994).

Ad oggi, quindi, il **Comitato per la valutazione dei docenti** è costituito dai seguenti componenti:

- a) tre docenti dell’istituzione scolastica, di cui due scelti dal collegio dei docenti e uno dal consiglio di istituto;
- b) due rappresentanti dei genitori, per la scuola dell’infanzia e per il primo ciclo di istruzione; un rappresentante degli studenti e un rappresentante dei genitori, per il secondo ciclo di istruzione, scelti dal consiglio di istituto;
- c) un componente esterno individuato dall’ufficio scolastico regionale tra docenti, dirigenti scolastici e dirigenti tecnici.

Secondo la norma, nell’ambito del procedimento di attribuzione del bonus premiale, il Comitato individua i **criteri** per la valorizzazione dei docenti sulla base di tre elementi:

- a) la **qualità** dell’insegnamento e del contributo al miglioramento dell’istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti;
- b) i **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) le **responsabilità** assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.

Così individuati i criteri di valutazione, è poi il dirigente scolastico ad assegnare le somme ai docenti, previa motivazione.

Occorre, inoltre, precisare che, secondo quanto previsto dal nuovo CCNL 2016-18 all’articolo 22, comma 4 lettera c4), i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compreso il bonus premiale, sono **oggetto di contrattazione integrativa** a livello di istituto.

Come è stato rilevato finanche dalla Corte dei Conti (si veda il rapporto di certificazione del CCNL 2016-2018 allegato alla delibera n. 4 del 26 aprile 2018), tuttavia, i criteri demandati alla contrattazione integrativa si contrappongono alla specifica disciplina dettata dalla legge n. 107/2015 nella parte in cui quest’ultima demanda l’individuazione dei medesimi criteri al Comitato per la valutazione dei docenti (art. 1, comma 127).

La Corte dei Conti ha quindi proposto una propria interpretazione, finalizzata ad armonizzare le due discipline, precisando i confini della contrattazione integrativa a livello di istituzione scolastica con riferimento alla determinazione dei criteri per la determinazione del bonus premiale.

Orbene, secondo la Corte dei Conti, lo spazio di competenza della contrattazione integrativa “*va limitato ai soli riflessi sulla distribuzione della retribuzione accessoria derivanti dall’attuazione dei sistemi di valutazione del personale docente (...), con la possibilità, quindi, di dettare i **criteri generali per la determinazione dei compensi** (ad esempio il valore massimo del bonus, la differenziazione minima tra le somme distribuite, la percentuale dei beneficiari), confermando, tuttavia, le procedure e i criteri di assegnazione del bonus ai beneficiari previsti dalla legge (resta ferma, pertanto, la competenza del dirigente scolastico in merito all’individuazione dei docenti meritevoli sulla base di criteri, non soggetti a contrattazione, formulati dallo specifico Comitato per la valutazione)*”.

Tale interpretazione è stata fatta propria anche dall’ARAN (Agenzia per la rappresentanza Negoziante delle Pubbliche Amministrazioni), organismo che rappresenta le pubbliche amministrazioni nella contrattazione collettiva nazionale, con la nota n. 13929 del 19 luglio 2018.

Alla luce di quanto sopra esposto, la prassi applicativa sta vedendo sorgere, in alcuni istituti scolastici, procedimenti di valutazione basati su **sistemi a punti**, con il risultato che, una volta definiti i criteri di valutazione dagli organi competenti, a ciascun docente viene attribuito un punteggio, finalizzato alla creazione di una **graduatoria finale** avente ad oggetto, di fatto, un **giudizio complessivo sul servizio** prestato dal personale docente.

Tale prassi, seppur giustificata in alcuni casi dalla volontà di assoggettare la valutazione del docente a criteri oggettivi o, quanto meno, trasparenti e verificabili, pare, tuttavia, in contrasto con il generale **divieto di attribuzione ai docenti di un giudizio complessivo, analitico, sintetico o comunque tradotto o traducibile in punteggio sul servizio prestato**, posto dall’art. 448 del Testo Unico in materia di istruzione.

La predetta norma, infatti, seppure dettata per l’ipotesi di valutazione dell’ultimo triennio di servizio richiesta dal docente al Comitato per la valutazione, appare finalizzata proprio ad escludere alla radice ogni possibilità di valutazione complessiva, da parte di qualsiasi organo, del servizio del docente e ciò al fine ultimo di non pregiudicare la **libertà di insegnamento costituzionalmente garantita** dall’art. 33 Cost.

Sarebbe del tutto incongruo, infatti, porre il divieto di cui sopra nell’ambito della valutazione del servizio dell’ultimo triennio e non anche nell’ambito della valorizzazione del merito dei docenti ai fini dell’attribuzione del bonus premiale, anche in considerazione del fatto che l’oggetto della valutazione appare il medesimo (ossia, la generale ed onnicomprensiva prestazione lavorativa dell’insegnante).

Per le ragioni di cui sopra, **invitiamo tutti gli RSU ad opporsi** all’adozione di un sistema di valutazione del merito che sia finalizzato ad attribuire punteggi e/o a stilare graduatorie tra il personale docente.

Si deve contrattare, invece, **un più equo sistema, che, lungi dall’attribuire punteggi o definire graduatorie**, sia finalizzato al riconoscimento del bonus, senza graduazioni di sorta e, anzi, con una suddivisione dello stesso in **quote uguali** tra i docenti assegnatari della risorsa.

Riteniamo, quindi, si debba intervenire nelle scuole - nell’immediato della trattativa - per **circoscrivere tale retribuzione accessoria alle sole attività (oggettive) di cui alla lettera c)** e - nel futuro imminente - per promuovere **una forte campagna tra i colleghi** che spinga la categoria ad esigere che nel prossimo CCNL la cifra complessiva del “bonus” venga inserita nello stipendio tabellare, ampliando anche su questi temi la piattaforma dello sciopero del mondo della scuola proclamato per il prossimo 17 maggio.

Ufficio legale - Consulenza RSU COBAS Torino