



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA CALABRIA
ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE
Via Vallone delle Pere - 88836 **COTRONEI (KR)**
Codice Fiscale 91021450795 - Codice Meccanografico KRIC81500P
Telefono 0962/44131 - Fax 0962/1906785 –
E-Mail: kric81500p@pec.istruzione.it – kric81500p@istruzione.it
Sito Web: www.iccotronei.edu.it



LINEE GUIDA CRITERI ASSEGNAZIONE BONUS

TRIENNIO 2018/21

1. Il bonus

A norma della legge 107/2015 il bonus ha natura di retribuzione accessoria. Il dirigente, sulla base dei criteri individuati dal comitato e di motivata valutazione, assegna annualmente al personale docente un bonus. L'assegnazione del bonus da parte del Dirigente scolastico non scaturisce automaticamente dai criteri stabiliti dal Comitato, che non sono pertanto dotati di autoesecutività, ma per l'appunto da una decisione motivata del Dirigente, sulla base dei criteri stabiliti dal Comitato.

Occorre innanzitutto distinguere la peculiarità del bonus da altre retribuzioni accessorie quali ad esempio FIS e MOF.

Il bonus si distingue dalle altre retribuzioni accessorie quali il FIS, in quanto è finalizzato a premiare la qualità del lavoro mentre il FIS ne retribuisce imprescindibilmente la quantità oltre il dovuto e si traduce sempre in una prestazione oraria oltre quella obbligatoria.

Il bonus premia alcune determinate attività professionali specificamente connotate dalla capacità di avviare e implementare processi di innovazione dell'Istituzione scolastica, una speciale assunzione di responsabilità in due campi distinti: coordinamento organizzativo e didattico e formazione del personale.

Il bonus è ad ogni modo soggetto ad obblighi di informazione preventiva (sull'importo complessivo) e successiva (sui nomi dei percipienti) nel rispetto della privacy, quindi senza informazioni sui compensi individuali.

La natura premiale del bonus e la sua corrispettività ad una prestazione eccedente *qualitativamente* la media diligenza e le normalità organizzativa escludono a priori la possibilità di una sua distribuzione cd "*a pioggia*". E' da escludere anche qualsiasi automatismo divisorio tra il finanziamento complessivo assegnato all'Istituzione scolastica e il numero di eventuali aspiranti candidati, anche quando essi rappresentino una frazione minoritaria del corpo docente.

Per comprendere la nozione e il valore del bonus occorre, ancora, riferirsi alla nozione di "diligenza tecnica" di cui all'articolo 2104 c.c. Esiste una soglia di diligenza (c.d. tecnica) minima a cui tutti i lavoratori dipendenti sono obbligati. La violazione dell'obbligo costituisce fattore di demerito (illecito disciplinare) ed è punibile ex art. 2106 c.c. Il superamento della soglia, invece, costituisce **fattore di merito** e va premiato. Il bonus è pertanto erogato in connessione ad una **prestazione "superiore" all'obbligo fissato per contratto** e dunque anche per questa sua peculiare caratterizzazione non è contrattabile "per definizione". E' anche questo uno dei motivi per cui la funzione di valorizzazione del merito si distingue dalla funzione di valutazione del servizio docente ex art.11 comma 5 e art.448 del Testo Unico (D.Lgs. 297/94) e la denominazione dell'organo collegiale "Comitato per la valutazione del servizio dei docenti" è diventata "Comitato per la valutazione dei Docenti".

2. Il bonus e il D.Lgs 150/2009

Per inquadrare e interpretare ancora più correttamente natura e modalità operative di assegnazione del bonus è opportuno, ancora, rifarsi alla recente tradizione normativa che a partire dal D.lgs 150/2009 (Decreto Brunetta) ha introdotto le categorie di merito e premialità nella Pubblica Amministrazione italiana.

Il DLgs 150/2009, superando il tradizionale concetto di produttività, ha introdotto il concetto di *performance*, che rappresenta il passaggio fondamentale della logica di mezzi a quella di risultato. La produttività è collegata semplicemente all'efficienza, mentre la performance è collegata ad un insieme costituito da efficienza, efficacia, economicità e competenze.

La performance si valuta per migliorare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti. Ne consegue che nel comma 5 dell'articolo 3 del D.lgs 150/2009 si stabilisce il divieto di erogazione di premi legati al merito ed alla performance in caso di non rispetto delle disposizioni del Titolo II, ossia di mancata implementazione di un sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale.

Nell'articolo 18 (*Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance*) del D. Lgs 150/2009 si prevedono due modalità essenziali per la valorizzazione del merito e l'incentivazione della performance:

2. la promozione del merito e del miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso **l'utilizzo di sistemi premianti selettivi**, (modalità illustrata al successivo articolo 19 - *Criteri per la differenziazione delle valutazioni*)
3. la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso **l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera**. (modalità illustrata agli articoli 20 e seguenti)

Ad un'analisi attenta risulta **difficilmente riconducibile** entro il sistema premiante definito nell'art.19 del D.lgs 150/2009 la natura e le modalità del bonus da assegnare ai docenti di cui al comma 126 della L.107/15. Il sistema premiante ex D.lgs 150/2009 presuppone la valutazione obbligatoria di tutti i dipendenti, distribuiti poi in una graduatoria unica suddivisa in 3 fasce di merito, a loro volta proporzionate a diversi livelli di retribuzione accessoria. La determinazione della fascia alta e l'individuazione dei dipendenti ivi inseriti sono impossibili senza la complessiva e sistematica valutazione di tutti i dipendenti; così come l'assegnazione del premio è impossibile senza il complessivo riparto di tutte le risorse accessorie ai diversi livelli di merito. Nella legge 107 il merito riguarda esclusivamente i docenti propriamente meritevoli, così come il bonus deriva da un finanziamento distinto dal totale delle risorse accessorie, senza alcun vincolo di proporzionalità rispetto a fasce di merito diverse dall'unica fascia riconosciuta (quella c.d. alta).

L'altro metodo di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance, quello costituito dall'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera, (illustrato al *CAPO II Premi* articoli 20 e successivi del D.Lgs 150), è invece uno **strumento di natura solo eventuale**, vincolato alla sussistenza di apposite risorse da destinare in sede di rinnovo contrattuale, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, solo a performance e risultati di livello "alto".

In questo secondo metodo, a titolo esemplificativo, si ricordano il Bonus annuale delle eccellenze di cui all'articolo 21 del D.lgs 150/2009 e il Premio annuale per l'innovazione di cui all'articolo 22. **E' al premio previsto all'art. 22 che maggiormente si avvicina la natura e il significato del premio di cui al comma 126 della legge 107.**

Esso presuppone la presentazione di candidature e non una valutazione obbligatoria di tutti i dipendenti, poi collocati in differenti fasce di graduatoria di merito.

Ha una natura eventuale, decisa dall'Amministrazione di pertinenza.

Non rientra nel computo complessivo della retribuzione accessoria da porporzionare alle fasce di merito, ottenute mediante la valutazione di tutti i docenti.

Si assegna mediante candidatura dei dipendenti.

3. Obblighi di pubblicità

Per quanto concerne gli obblighi di pubblicità sull'assegnazione del bonus, l'art. 20 (*Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale*) del D.Lgs 33/2013 ("Decreto trasparenza") statuisce che

1. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.
2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale, i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.

4. Gli ambiti

In base al comma 126 della Legge 107/15, che ha riscritto l'art.11 del T.U., Il comitato individua i criteri per la valorizzazione dei docenti sulla base:

- a) della qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti;
- b) 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;
- c) delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.

Gli ambiti di cui ai 3 punti a) b) e c) possono essere ulteriormente analizzati nel modo seguente:

A1) qualità dell'insegnamento,

A2) contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica,

A3) successo formativo e scolastico degli studenti,

B1) risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni,

B2) innovazione didattica e metodologica,

B3) collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche,

C1) responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico,

C2) responsabilità assunte nella formazione del personale.

I criteri sono elaborati dal Comitato di valutazione per la valorizzazione del merito dei docenti. Attraverso di essi si intende premiare coloro che si sono distinti apportando un **oggettivo e significativo contributo alla crescita dell'intera comunità scolastica**, in uno spirito di innovazione e condivisione, nell'auspicio che possano rappresentare uno stimolo per il miglioramento futuro.