

# La valutazione dei docenti: alcune proposte operative



**Avv. Gianluca Dradi**  
**Dirigente Scolastico**

## Premessa

Sviluppando quanto si scriveva nell'articolo "La valorizzazione del merito del personale docente a confronto col principio della libertà di insegnamento", pubblicato sul numero di Ottobre di questa rivista, dove –individuato nel vaglio degli aspetti metodologici il punto di equilibrio tra esigenza valutativa e rispetto della libertà di insegnamento– si proponeva una costruzione condivisa dei criteri per la valutazione, si intende qui ragionare su alcuni strumenti operativi che possano costituire uno spunto di riflessione per i dirigenti scolastici, chiamati a dare attuazione a questo istituto legislativo.

Appare del tutto evidente, infatti, che l'onere incombente sul dirigente, di attribuire un bonus economico ad alcuni docenti "sulla base di motivata valutazione", ovviamente coerente con i criteri decisi dal Comitato di valutazione, può prestarsi facilmente a contestazioni e dal conten-

zioso giudiziario. Può quindi essere utile esaminare un percorso procedurale ed un repertorio di possibili strumenti operativi, non per proporre un modello di valutazione esportabile in ogni contesto, ma per fornire uno spunto concreto che necessariamente va adattato alle esigenze delle diverse tipologie di istituti scolastici<sup>(1)</sup> e declinato secondo gli specifici contesti operativi.

Il tentativo che ci si propone di effettuare parte ovviamente dall'idea che si voglia "prendere sul serio" il nuovo istituto della valorizzazione del merito, cercando un modo per dare attuazione alla legge (imperfetta) che ha istituito il bonus economico come uno strumento per promuovere il miglioramento del servizio istruzione.

Questa finalità verrebbe chiaramente svuotata laddove l'applicazione dell'istituto si riducesse a criteri essenzialmente burocratici e ad una valutazione fondata su indicatori sostanzialmente di tipo quantitativo, proponendosi di esaminare solo la "carta" prodotta dai docenti e le varie atti-

ività di collaborazione col DS.

Nell'articolo di Ottobre, sia al fine di cogliere l'occasione di questa novità legislativa per promuovere un processo di autoriflessione da parte della comunità professionale, sia al fine di creare un clima di fiducia nei confronti dell'applicazione del nuovo istituto, si proponeva di intraprendere un percorso di costruzione di una "mappa della qualità dell'insegnamento" coinvolgendo le tre fondamentali componenti della comunità scolastica: docenti, studenti, genitori.

Si proponeva cioè di costituire alcuni focus group per verificare le aspettative dell'utenza nei confronti dell'attività di insegnamento e le opinioni dei docenti rispetto alle caratteristiche che deve avere un "buon insegnante".

L'attività dei gruppi deve prevedere la figura di un "facilitatore" della discussione, che potrebbe partire da un riflessione sul profilo della professione docente delineato dall'art. 27 del CCNL Comparto Scuola, che indica come competenze caratterizzanti la professione quelle disciplinari, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali, di ricerca, documentazione e valutazione.

Dall'incrocio delle opinioni emerse nei diversi focus group il Comitato di valutazione potrà poi trarre gli elementi per definire i criteri adatti allo specifico contesto scolastico.

Il dirigente, una volta stabiliti i criteri, che sarà ovviamente necessario comunicare tempestivamente ai docenti, dovrà quindi cercare il modo migliore per acquisire le informazioni, documentando questa attività, per trarre da quei dati elementi sufficienti per un'adeguata motivazione.

L'attività di ricognizione delle informazioni, mi-

surazione e valutazione, è di competenza esclusiva del dirigente perché il compito del Comitato è unicamente quello di stabilire i criteri. (2)

Proprio per tentare di facilitare questo difficile compito ed aiutare il dirigente ad oggettivizzare il più possibile un'attività caratterizzata da componenti soggettive, si cerca di fornire uno spunto operativo per l'elaborazione dei criteri e la messa a punto degli strumenti di rilevazione delle informazioni.

## La definizione dei criteri

Il punto di partenza è costituito dall'indicazione delle aree di valutazione indicate nel comma 129 dell'art. 1 della L. 107, che si riporta:

*"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".*

A chi scrive appare più logico ed utile ridefinire le voci delle tre aree secondo criteri di coerenza interna, come rappresentato nello schema seguente:

**Tab.1**

Testo della Legge	Riformulazione aree
A) Qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché al successo formativo e scolastico degli studenti.	Qualità della didattica (qualità insegnamento, innovazione didattica e metodologica, ricerca didattica, buone pratiche).
B) Risultati ottenuti dal docente o 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 diffusione di buone pratiche didattiche.	Risultati formativi studenti (successo scolastico, potenziamento delle competenze degli alunni).
C) Responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.	Miglioramento del servizio (contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo/didattico e nella formazione personale).

La riformulazione dei criteri indicati dalla legge, anche in considerazione della fase di sperimentazione implicitamente proposta dal legislatore (che rinvia al 2018 l'emanazione di linee guida ministeriali), non appare operazione illegittima perché non toglie e non aggiunge nulla rispetto ai diversi indicatori previsti dalla legge, limitandosi ad aggregarli in modo diverso, al fine di rendere più chiara e coerente l'attività valutativa.

Effettuata questa operazione, si declineranno per ciascuna area i criteri di valutazione, partendo dal lavoro svolto attraverso i focus group.

A titolo esemplificativo, per poter redigere questo articolo, si ipotizza che i criteri elaborati dal

Comitato siano coerenti con le competenze indicate nel citato art. 27 CCNL e con quanto già da tempo previsto dal terzo comma dell'art. 448 del D.Lgs. 297/1994.<sup>(3)</sup>

La conclusione di questa fase del lavoro potrà utilmente essere rappresentata da uno schema che attribuisca un peso percentuale alle tre aree di valutazione ed associi loro i rispettivi indicatori e gli strumenti per l'acquisizione delle informazioni necessarie.

L'ipotesi di lavoro proposta è quella contenuta nello schema seguente:

**Tab. 2**

Area di valutazione	Indicatori	Strumenti di verifica	Peso %
Qualità della didattica (qualità insegnamento, innovazione didattica e metodologica, ricerca didattica, buone pratiche)	<i>Strategie didattiche</i> (comunicare obiettivi lezione, chiarezza spiegazioni, attenzione ai BES, spazio alla discussione, utilizzo delle TIC, impiego didattica laboratoriale/cooperativa, indicazioni metodologiche su come studiare, interdisciplinarietà, motivazione dei voti). <i>Gestione della classe</i> (regole di comportamento). <i>Clima apprendimento</i> (capacità di stimolare interesse e collaborazione, sostegno all'autostima, valorizzazione del merito). <i>Innovazioni</i> (classi aperte, programmazione per classi parallele, didattica metacognitiva; progetti ampliamento offerta formativa). <i>Progetti di ricerca</i> (es. e-book, pubblicazioni).	Osservazione in aula Questionari studenti Portfolio docenti Portfolio docenti Pof-Ptof Esame progetti/prodotti	60
Risultati formativi studenti (successo scolastico, potenziamento competenze)	Esiti studenti in termini di ammissioni agli anni successivi e debiti formativi (scostamento percentuale rispetto alla media della scuola ed andamento nel corso del tempo).	Scrutini	15
Miglioramento del servizio (contributo al miglioramento istituzione scolastica, responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo/didattico e nella formazione del personale)	Partecipazione alle attività promosse dall'istituzione scolastica (open day, conferenze, commissioni, dipartimenti, corsi aggiornamento ecc...).	Verbali e schede presenza + Portfolio doc. Eventuali segnalazioni di genitori e docenti Relazione DS sulle attività realizzate	25 (100 % per collaboratore con esonero totale)

La valutazione del docente deve essere globale e scaturire quindi dall'insieme delle tre aree.

Il diverso peso proposto per le tre diverse componenti è, a parere di chi scrive, strettamente legato alla finalità propria di questa "valorizzazione del merito" che è quella di migliorare il servizio scolastico, incentrato in primo luogo sulla qualità dell'attività didattica, quale strumento indispensabile per incidere sulla qualità degli apprendi-

menti degli studenti. Pertanto, a quest'area di valutazione pare corretto riservare il peso più rilevante.

Non dovrebbe risultare contraddittorio con quanto appena affermato il fatto che all'area "Risultati formativi" venga proposto il peso minore, perché ciò non è frutto di una minor considerazione dell'obiettivo, quanto la conseguenza del fatto che la specifica valorizzazione -al fine della valu-

tazione dei docenti- dei risultati formativi e scolastici degli studenti, può determinare effetti distorsivi sia in positivo che in negativo. Si intende dire che, da un lato il risultato (brillante o negativo) degli studenti non è unicamente correlabile all'attività del docente e, dall'altro, la consapevolezza di essere giudicati sulla base dei risultati ottenuti dagli studenti potrebbe indurre in qualche docente la tentazione di alterare i propri criteri di valutazione degli apprendimenti allo scopo di conseguire un buon punteggio.

Pertanto, all'item viene dato il peso più basso e si suggerisce di prendere in esame, più che l'esito in sé, lo scostamento del rendimento degli alunni assegnati al docente rispetto alla media conseguita nella medesima disciplina tra tutti gli alunni della scuola.

Lo schema proposto potrebbe essere articolato in ponderazioni specifiche per ogni singolo item, ma appare rischioso, in questa fase di sperimentazione, irrigidire troppo l'attività valutativa del dirigente, vincolandolo all'interno di un reticolo criteriale molto stretto. Solo alla luce dell'esperienza, cioè dopo aver effettuato la cosiddetta "prova del budino", si potrà definire con più precisione se lo schema è in grado di cogliere effettivamente la qualità e quindi si potrà eventualmente definire in modo più analitico il punteggio specifico di ogni voce.

Per i docenti di IRC e di scienze motorie vanno invece elaborati criteri specifici, valorizzando in particolare gli indicatori afferenti alla gestione della classe ed al clima scolastico. Anche per i docenti di sostegno vanno individuati indicatori diversi collegati alla specificità del loro ruolo.

### La messa a punto di alcuni strumenti

Una volta definito cosa si vuol misurare, occorre individuare le fonti di conoscenza ed i mezzi attraverso i quali recuperare le informazioni necessarie.

Chi scrive ritiene che sia indispensabile utilizzare congiuntamente più strumenti, perché la valutazione potrà apparire tanto più attendibile quanto più si potranno dimostrare punti di concordanza tra le informazioni acquisite con strumenti diversi. Per le scuole secondarie appare certamente utile lo strumento del **Questionario Studenti**.

Si ritiene che dar modo agli studenti di fornire un contributo informativo sull'attività didattica e sul comportamento dei docenti costituisca un segnale di grande coerenza con la definizione di scuola

contenuta nell'art. 1 del DPR 249/1998 (Statuto delle studentesse e degli studenti): *"la scuola è una comunità di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale, informata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni. In essa ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, ecc..."*.

La circostanza stessa che la L. 107/15 introduca, per il secondo ciclo di istruzione, un rappresentante degli studenti nel Comitato di Valutazione, appare una conferma di quanto appena dichiarato. L'opportunità offerta agli studenti è un modo per responsabilizzarli e stimolarli ad una riflessione e va vista come uno strumento per favorire il dialogo ed il confronto tra docenti ed alunni.

Ispirandosi a quanto accade nelle Università italiane e a diverse sperimentazioni già svolte nelle scuole secondarie superiori, si propone la formulazione del questionario come da Tabella 3, precisando che risulterà particolarmente funzionale la compilazione su piattaforma digitale con garanzia di anonimato.

Il numero minimo di domande proposto è 6, mentre un esame più accurato potrebbe portare il numero a 10. Un numero maggiore appare inopportuno perché, tenuto conto che tali domande vanno proposte per ogni disciplina, l'eccessiva lunghezza del questionario rischia di annoiare e distrarre lo studente, favorendo il fenomeno di risposte "a caso", oltre che appesantire il lavoro di rielaborazione dei dati da parte del dirigente, che per ogni domanda deve poi elaborare le medie tra i diversi docenti ed effettuare i confronti. Anche le risposte al questionario possono essere articolate su una gamma maggiore di risposte, ma va tenuto in considerazione che quanto maggiori sono le domande e le risposte, tanto più impegnativo sarà l'impegno nell'elaborazione dei dati (medie ed incroci).

Tab. 3

	Sempre/spesso	Qualche volta	Raramente/mai
1) Il docente espone gli argomenti in modo chiaro?			
2) Il docente dà indicazioni su come studiare/fare i compiti?			
3) Il docente corregge in classe gli esercizi/compiti?			
4) Il docente lascia spazio a discussioni e interventi?			
5) Il docente motiva la valutazione?			
6) Impari cose interessanti durante le lezioni?			
7) Le verifiche orali e scritte sono coerenti con quanto spiegato?			
8) Il carico di lavoro assegnato per casa (compiti) è equilibrato ?			
9) Il docente è disponibile a fornire chiarimenti?			

Il significato delle domande proposte dovrebbe essere molto chiaro: compito di un buon insegnante è quello di esporre con chiarezza gli argomenti, di stimolare l'interesse, di aiutare gli studenti ad acquisire un'autonomia di studio, di fornire agli stessi dei feedback sul rendimento, di stimolare la discussione e l'argomentazione, di valutare con appropriatezza e tenendo presente la finalità formativa della valutazione degli apprendimenti (e quindi la necessità di illustrare i criteri, di fornire la motivazione e di attribuire verifiche coerenti con il lavoro svolto); infine la domanda 6, formulata come autovalutazione dello studente, può restituire anche al docente un contenuto informativo sulla capacità di motivare e coinvolgere gli studenti.

I risultati dell'indagine assumono valore, per ciascun docente, attraverso la comparazione delle risposte ottenute nei questionari relativi agli altri docenti della stessa disciplina ed in particolare di classi parallele. Inoltre i dati possono utilmente essere incrociati con quelli relativi agli esiti (giudizi sospesi, debiti formativi, livello dei voti, risultati Invalsi).

Potrebbe, ad esempio, risaltare in negativo il caso dell'insegnante che attribuisce un numero di debiti formativi superiore alla media dei suoi colleghi e, contemporaneamente, dai questionari studenti si rilevi che alle domande 2)-3)-5)-9)- ottiene un risultato inferiore alla media dei suoi colleghi.

Al contrario, risalterebbe in positivo, e quindi candidabile al bonus, il docente sopra media nei vari parametri.

Ulteriore strumento di rilevazione è l'**osservazione in classe**.

In questo caso, ispirandosi liberamente ad alcune esperienze già realizzate, quali il protocollo osservativo nel progetto di formazione dei docenti neo-assunti elaborato dall'USR per l'Emilia-Romagna e quello elaborato nel progetto Valutazione e Miglioramento dell'Invalsi, si suggerisce di predisporre un verbale che guidi l'attenzione dell'osservatore su alcuni aspetti ritenuti particolarmente qualificanti, annotando se alcuni eventi siano ricorsi o meno nell'esperienza osservativa e lasciando spazio ad eventuali annotazioni aggiuntive.

La presenza in classe del dirigente, quale spettatore di una lezione, altera ovviamente la normale dinamica di una classe ed il comportamento del docente. Del pari è ovvio che non tutti gli item possono essere riscontrati in un'unica esperienza osservativa.

Di ciò è opportuno avere consapevolezza per riuscire a "depurare", almeno in parte, l'inevitabile effetto distorsivo, e valutare la possibilità di ripetere una seconda volta la visita osservativa.

Si può altresì verificare, in base alle condizioni dello specifico contesto operativo, l'opportunità di far svolgere l'esperienza osservativa non solo al DS, ma anche ad un "pari" del docente osservato. Quest'ultimo potrebbe cioè indicare un altro docente come osservatore che affianca il DS ed i risultati dell'esperienza potranno poi essere oggetto di una riflessione congiunta tra dirigente e docente osservatore.

Questa particolare modalità di condurre l'osservazione, da un lato potrebbe allentare la tensione rispetto ad un evento facilmente vissuto come intrusivo e, dall'altro, potrebbe contribuire a promuovere in tutto il corpo docente la cultura del-

la valutazione e dell'autoriflessione, divenendo del servizio.  
quindi esso stesso un progetto di miglioramento L'ipotesi di verbale è il seguente:

Tab. 4

Giorno:	Classe:	Docente:	Note DS
<b>Strategie didattiche:</b> Cosa fa o non fa l'insegnante	Comunica obiettivi della lezione e/o quali competenze si acquisiranno		
	Presenta in modo chiaro i contenuti di apprendimento		
	Utilizza parole chiave, mappe, schemi, sintesi		
	Adatta le attività in base alle differenze tra studenti		
	Mostra attenzione agli alunni BES		
	Dedica spazio alla discussione in classe		
	Fa domande che incoraggiano il ragionamento		
	Fornisce indicazioni sulle strategie e i metodi da seguire		
	Fornisce feedback per aiutare studenti a migliorare		
	Fa domande per verificare la comprensione		
<b>Gestione della classe:</b> Cosa fa o non fa l'insegnante	Fornisce indicazioni sui tempi (della lezione, degli esercizi)		
	Responsabilizza al rispetto delle regole di comportamento (in modo autoritativo o attraverso ragionamento e utilizzo del giudizio dei pari?)		
<b>Clima apprendimento:</b> Cosa accade	Studenti mostrano di impegnarsi nelle attività (attenzione, domande)		
	Insegnante supporta l'autostima degli studenti		
	Insegnante stimola la collaborazione tra studenti e la partecipazione attiva		
<i>Eventuali puntualizzazioni:</i>			

A questi strumenti appare utile aggiungere, soprattutto per la sua valenza autoriflessiva, un **Portfolio del docente** nel quale inserire un questionario di autovalutazione, la programmazione didattica iniziale, la relazione conclusiva dell'attività svolta e quant'altro ritenuto utile dal docente stesso al fine di documentare l'esercizio delle proprie competenze professionali e l'efficacia della sua attività di insegnamento.

Quanto al questionario di autovalutazione, ci si può ispirare a quello utilizzato nel Progetto "Valorizza" che il MIUR lanciò nel 2011, ancora reperibile in rete. Esso contiene domande sulla gestione dell'apprendimento, sull'aggiornamento, la motivazione degli alunni, la gestione dell'innovazione, le relazioni con i colleghi ecc...

La costruzione del Portfolio ha un'evidente valenza metacognitiva perché consente al singolo di riflettere sulle scelte compiute, di rivedere ciò che è stato fatto e quindi di acquisire maggiore consapevolezza dei propri punti di forza come dei punti di debolezza. Ed appare naturale che la consapevolezza acquisita autonomamente stimoli la propensione al miglioramento e quindi lo sviluppo professionale.

Infine, per gli altri strumenti utilizzabili per acquisire tutte le informazioni necessarie alla valutazione si rinvia alla Tabella 2, dove sono indicate le schede dei progetti che corredano il POF, i verbali, gli scrutini, le eventuali segnalazioni, gli esiti delle prove Invalsi, ecc...

Come si diceva, quanto maggiori sono gli strumenti utilizzati e le informazioni acquisite, tanto più attendibile potrà risultare il giudizio finale. La controindicazione evidente è l'entità del lavoro che onera il dirigente scolastico. Pertanto, l'effettiva praticabilità dell'utilizzo di tutti questi strumenti dipende anche dalla dimensione della scuola e quindi dalla numerosità del corpo docente e degli alunni.

Nelle scuole di grandi dimensioni probabilmente ci si dovrà limitare all'impiego di alcuni soltanto degli strumenti proposti: ad esempio si potrebbe pensare di utilizzare lo strumento dell'osservazione in classe<sup>(4)</sup> in un'ottica di implementazione graduale, cominciando quest'anno scolastico solo con i docenti del primo biennio, per estenderlo poi agli altri docenti negli anni successivi; in alternativa lo si può pensare in collegamento con gli obiettivi di miglioramento del RAV laddove fosse

stata individuata una particolare criticità in una determinata disciplina (quindi limitando, per il primo anno di applicazione, l'utilizzo di questo strumento solo ai docenti di quella disciplina).

### Conclusione

Raggruppati tutti gli elementi conoscitivi, spetterà infine al dirigente scolastico "leggere" i dati e trarne un giudizio.

Come nella prova indiziaria, che presuppone l'esistenza di una pluralità di indizi tra loro concordanti, è l'univocità di lettura dei diversi dati e la possibilità di trovare una coerenza tra i risultati delle diverse fonti conoscitive che consentirà di giungere ad un giudizio valutativo solido e adeguatamente motivato.

Il giudizio sul "merito" degli insegnanti, al fine di scegliere coloro cui attribuire il bonus economico, dovrà necessariamente essere di tipo comparativo e quindi presuppone la compilazione di una graduatoria. In base al punteggio finale conseguito nelle tre aree di valutazione si potranno individuare i docenti "eccellenti", meritevoli del riconoscimento economico.

Stante la presumibile entità delle risorse che verranno assegnate alle istituzioni scolastiche,<sup>(5)</sup> ed ipotizzando che – al fine di contemperare l'esigenza di rendere minimamente incentivante l'importo del bonus con quella di non ridurre in modo eccessivo la platea dei possibili beneficiari – si decida che l'importo del singolo bonus non superi al soglia di circa € 900/1.000 (lordo dipendente), i soggetti destinatari dell'incentivazione economica non potranno, mediamente, superare il 25% circa del totale della dotazione organica dei docenti di ruolo.<sup>(6)</sup> Come si vede una soglia molto più bassa di quella che era stata ipotizzata dal DPCM 26.01.2011, emanato per dettare le modalità applicative al personale docente del sistema premiante previsto dal decreto Brunetta.<sup>(7)</sup> Con questo ammontare di risorse, che privano della possibilità di riconoscimento una platea di docenti meritevoli verosimilmente molto più ampia del 25%, non ci si può nascondere il rischio che l'esito del processo valutativo determini malumori e quindi possa peggiorare il clima relazionale interno alla comunità professionale.

Anche per tale ragione occorrerà, nella relazione comunicativa tra dirigente e docenti, oltre ad evidenziare i vincoli imposti dalla legge (che impongono di premiare solo un numero ristretto di soggetti), sottolineare come la finalità che si vuole attribuire al processo (miglioramento complessi-

sivo del servizio e sviluppo professionale), consenta di "tollerare" - almeno in questa prima fase di applicazione - alcune imperfezioni del sistema. In conclusione, si deve osservare che questa nuova funzione valutativa prevista dalla L. 107/15 integra alcune funzioni che l'art. 25 del D.Lgs. 165/2001 già assegnate al dirigente scolastico: quella di "valorizzazione delle risorse umane" e quella di "assicurare la qualità dei processi formativi", garantendo l'efficacia formativa, l'attuazione del diritto all'apprendimento degli studenti e rispondendo dei risultati del servizio.

La possibilità di esaminare la qualità del contributo fornito da ciascun insegnante all'efficacia del servizio istruzione appare certamente utile alla realizzazione delle citate funzioni dirigenziali. Va inoltre vista come un'occasione preziosa per riuscire a mettere a fuoco con precisione i punti di forza e di debolezza del servizio stesso, e quindi riuscire a programmare con maggior cura gli interventi effettivamente utili per realizzare piani di miglioramento efficaci.

Per la medesima ragione sarà molto importante che il dirigente scolastico curi con particolare attenzione anche il ritorno informativo al Collegio dei docenti (per gli aspetti generali) ed ai singoli insegnanti (per il loro specifico risultato) degli elementi emersi dal processo valutativo, così interpretando questa funzione come un prezioso strumento organizzativo per un processo condiviso di miglioramento continuo. X

(1) Gli strumenti qui proposti, ed in particolare il Questionario Studenti, sono stati pensati con riferimento alle scuole del secondo ciclo di istruzione.

(2) Non costituendo il punto centrale dell'articolo ci si limita, in questa nota, a precisare che il Comitato, limitatamente alla funzione di individuare i criteri, non opera come collegio perfetto perché non svolge attività valutativa; inoltre, in applicazione dell'art. 37 D.Lgs. 297/94, si può dire che "l'organo è validamente costituito anche nel caso in cui non tutte le componenti abbiano espresso la propria rappresentanza". Infine non pare che il tema dei criteri di assegnazione del bonus possa costituire materia di contrattazione Integrativa, nonostante la sua natura di retribuzione accessoria, perché la contrattazione Integrativa può avvenire - a norma dell'art. 40 del D.Lgs. 165/01 - solo all'interno dei vincoli e dei limiti previsti dai contratti coll. nazionali che, a loro volta, nelle materie relative "alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio" possono intervenire "negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge"; e la L. 107 non assegna alcun ruolo alla contrattazione collettiva.

(3) Benché oggetto di rara applicazione, la norma prevede già la valutazione (volontaria) del servizio sulla base di una relazione del dirigente scolastico; valutazione che va motivata tenendo conto "delle qualità intellettuali, della preparazione culturale e professionale, anche con riferimento a eventuali pubblicazioni, della diligenza, del comportamento nella scuola, dell'efficacia dell'azione educativa e didattica, delle eventuali sanzioni disciplinari, dell'attività di aggiornamento, della partecipazione ad attività di sperimentazione, della collaborazione con altri docenti e con gli organi della scuola, dei rapporti con le famiglie degli alunni, nonché di attività speciali nell'ambito scolastico e di ogni altro elemento che valga a delineare le caratteristiche e le attitudini personali in relazione alla funzione docente".

(4) Viceversa, nelle scuole di medie dimensioni, la praticabilità di una generalizzata osservazione in classe appare possibile se opportunamente "spalmata" durante l'intero periodo dell'anno scolastico.

(5) Da una FAQ ministeriale si ricava che il livello medio di finanziamento ipotizzabile per ogni singola scuola è di circa € 24.000.

(6) Pare peraltro legittimo introdurre una regola preliminare che escluda dalla possibilità di conseguire il bonus il personale che durante l'anno scolastico ha subito una sanzione disciplinare o, per qualunque ragione, sia rimasto assente oltre un certo numero di giorni.

(7) L'art. 9 del DPCM prevede che i premi potessero essere assegnati "ad una fascia di insegnanti che non potrà comunque superare il 75 per cento". Come noto, però, il DPCM non ha mai trovato attuazione per mancata emanazione del provvedimento ministeriale cui era demandata la definizione puntuale del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.