



ISTITUTO COMPRESIVO SERSALE

"G.BIANCO"

Piazza Casolini n° 115 88054 - Sersale
E-mail czic835001@istruzione.it PEC czic835001@pec.istruzione.it
Tel. Uffici Amministrativi 0961/931091 Fax 0961/936942 Tel. Dirigenza 0961/936833
C.F.97036410799 C.M. CZIC835001
www.icsersale.edu.it

CRITERI PER LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO DEI DOCENTI **Ex art. 1 Legge 107/2015, comma punto 3, 129 lettera a), b), c)** **Tavolo negoziale con la RSU – Verbale 4 del 6 maggio 2020**

PREREQUISITI PER L'ACCESSO AL BONUS PREMIALE

1. Percentuale di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo, che non superi il 15% delle attività didattiche, salvo problemi di salute (30%).
2. Assenza di provvedimenti disciplinari.

L'entità del Bonus sarà diversa tra gli assegnatari e verrà determinata per ciascuno dal Dirigente Scolastico come da criteri generali stabiliti con la RSU, tenendo conto dei livelli raggiunti nelle tre Aree assegnate.

Premessa

Il comitato di valutazione adotta la seguente regolamentazione per la valorizzazione del merito dei docenti e la conseguente attribuzione del bonus, ai sensi art. 1, commi 126 e 127 L. 107/2015, del D.Lgs 165/2001 e del D.Lgs 150/2009.

La scuola è una comunità professionale che eleva il proprio grado di efficienza e di efficacia formativa e che migliora la performance organizzativa generale attraverso l'armonica collaborazione di tutte le sue componenti. L'attribuzione del bonus è funzionale al miglioramento della scuola e alla crescita professionale del personale docente.

L'individuazione dei criteri rispetta i principi di trasparenza, equità e valorizzazione delle singole professionalità.

I principi ispiratori

1. I presenti criteri sono ispirati all'istanza della qualificazione professionale dei docenti, delle pratiche didattiche e organizzative dell'istituto al fine di promuovere il successo formativo di tutti gli alunni. In particolare, alcuni indicatori sono inseriti in una prospettiva a lungo termine di miglioramento dell'Istituto e di sviluppo professionale.
2. Il fine è quello di incrementare e valorizzare la professionalità docente senza implicare nessuna attribuzione negativa, diretta o indiretta dell'operato degli insegnanti.
3. I compensi a favore dei docenti, derivanti dall'applicazione dei criteri, sono diretti a incentivare la qualità delle performance individuali e di sistema, la riflessività, la cooperazione e la diffusione di buone pratiche quali fattori dello sviluppo cognitivo e sociale degli alunni, dell'inclusione e del benessere organizzativo.



ISTITUTO COMPRESIVO SERSALE

"G.BIANCO"

Al fine di valorizzare la professionalità docente, il comitato di valutazione ha individuato, quale criterio generale, di prendere in considerazione soltanto evidenze così caratterizzate:

- osservabili;
- documentabili;
- coerenti con gli obiettivi strategici, con il sistema di valori e con la cultura di istituto.

Il percorso prevede un'autocertificazione da parte dei docenti, rispetto ai criteri indicati e riportati nel prospetto riepilogativo, di seguito illustrato, riferiti alle attività condotte nell'a.s. 2019/2020.

Coloro che desiderano partecipare al percorso di valorizzazione, destinato a TUTTI i docenti (tempo indeterminato e tempo determinato), secondo quanto stabilito dalle vigenti disposizioni, compileranno il prospetto, documentando le dichiarazioni fatte. I documenti a corredo delle dichiarazioni devono essere il più possibile oggettivi e fornire informazioni chiare e verificabili. In caso di mancata presentazione della scheda di autodichiarazione, il docente sarà valutato dal Dirigente Scolastico sulla base delle informazioni in suo possesso. Il Dirigente Scolastico procederà quindi a valutare la documentazione inviata, mettendola in relazione all'autocertificazione presentata dal docente, verificandone i livelli di conformità e stabilendo il livello definitivo, cui seguirà il riconoscimento economico nel rispetto del criterio di accesso (vedi più sotto).

RUBRICA PER L'OSSERVAZIONE E LA VALUTAZIONE DA UTILIZZARE PER TUTTE LE AREE

LIVELLO 1	LIVELLO 2	LIVELLO 3
<p>Il docente svolge il proprio ruolo professionale con diligenza, servendosi all'occorrenza dei contributi materiali e di indirizzo dei colleghi e dei superiori. Partecipa alla collegialità e agli impegni dell'organizzazione e mette in atto quanto concordato, secondo i calendari e le modalità previsti dagli obblighi di servizio.</p>	<p>Il docente riveste il proprio ruolo professionale e cura, mettendo in atto gli indirizzi concordati collegialmente. Partecipa alla collegialità con assiduità, contribuendo con opinioni e pareri. Ha cura dei documenti e intrattiene corrette relazioni con alunni, famiglie e comunità professionali. Cura l'autoaggiornamento e l'aggiornamento professionale, è attento alle innovazioni metodologiche e didattiche, per assicurare il successo formativo degli alunni. Tale condotta professionale si concretizza nella maggior parte degli aspetti dell'area considerata.</p>	<p>Nella pratica professionale del docente tutti gli aspetti dell'area considerata vengono agiti con regolarità e in modo evidente. Il docente assume iniziative proprie e si assume responsabilità didattiche e organizzative, quando necessarie e quando gli vengono proposte. Cura l'autoaggiornamento e l'aggiornamento professionale, è attento alle innovazioni metodologiche e didattiche, per assicurare il successo formativo e l'inclusione scolastica degli alunni. Partecipa attivamente e porta contributi documentati all'organizzazione. Intrattiene corrette e proficue relazioni con alunni, famiglie e comunità professionali.</p>



Punti in base ai quali deve avvenire l'individuazione dei criteri	
A1	della qualità dell'insegnamento
A2	del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica
A3	del successo formativo e scolastico degli studenti
B1	dei risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni
B2	dell'innovazione didattica e metodologica
B3	della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche
C1	delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico
C2	delle responsabilità assunte nella formazione del personale
La definizione di criteri slegati da tali ambiti non è legittima.	

Alla fine del triennio 2016-2018 gli USR invieranno al Ministro una relazione sui criteri adottati dalle scuole, sulla base di tali relazioni un Comitato tecnico scientifico appositamente nominato elaborerà le **linee guida nazionali** per la valorizzazione del merito.

Definizione più rigorosa di qualità:	
1	occorre riferirsi alla " diligenza tecnica " di cui all'articolo 2104 c.c.
2	esiste una soglia di diligenza (c.d. tecnica) minima a cui tutti i lavoratori dipendenti sono obbligati;
3	la violazione dell'obbligo costituisce fattore di demerito (sanzione disciplinare) ed è punibile ex art. 2106 c.c
4	il superamento della soglia (surplus di diligenza) costituisce fattore di merito e va premiato.
Riferimenti Normativi	
Art. 2104 cc Diligenza del prestatore di lavoro	Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.
Art. 2105 cc Obbligo di fedeltà	Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.
Art. 2106 cc Sanzioni disciplinari	L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.
Individuazione dei criteri	
1	Non è "libera" ma deve essere ancorata ai tre macroambiti previsti dalla legge
2	È più corretto definire otto ambiti elementari derivabili dai tre per analisi linguistica
3	Non devono travalcarli a pena di illegittimità



4	Devono essere utili al dirigente per orientarsi con correttezza e trasparenza nella scelta
5	Devono fare riferimento a parametri quanto più oggettivi possibile

L'individuazione delle attività e degli elementi (fattuali e documentali) da osservare costituisce l'insieme dei criteri deliberati dal comitato.

PROPOSTA DI VALUTAZIONE	
1	Contemperare la discrezionalità del dirigente con una procedura oggettiva che renda comprensibile la modalità con cui è esercitata la discrezionalità stessa
2	Favorire la partecipazione alla procedura di valutazione del maggior numero di docenti (non devono esistere rilevazioni di negatività)
3	Garantire la massima trasparenza
FASI TEMPORALI DELLA PROPOSTA DI VALUTAZIONE	
Fase 1: Comitato	individuare con adeguata precisione le attività da considerare, collegandole agli ambiti di legge più appropriati (criteri e descrittori)
Fase 2: Dirigente e E staff	condividere il lavoro di rilevazione e di registrazione di dati e fatti significativi; la decisione finale sulla significatività, cioè di un surplus di diligenza o di responsabilità, è del DS
Fase 3: Dirigente e Staff	applicare l'algoritmo matematico oggettivo che supporti razionalmente l'individuazione dei docenti da parte del DS
Fase 4: Dirigente e	quantificazione del bonus da assegnare ai docenti individuati e assunzione di decisione sul pagamento
FASE ALGORITMICA	
Ogni "evento" positivo ritenuto significativo dal dirigente va rilevato;	
Esso viene attribuito ad un docente (o più docenti) in corrispondenza di una delle attività (documentate o fattuali) individuate come meritevoli di osservazione; <ul style="list-style-type: none"> • Si calcola la somma per ogni docente e si ottiene il suo contributo al "valore aggiunto totale" (VAT) • Con l'ausilio di un foglio elettronico, è agevole costruire un quadro del surplus offerto da ognuno 	
Il numero di Docenti da premiare si evince dal quadro e non è stabilito "a priori" <ul style="list-style-type: none"> • Criteri individuati dal Comitato per la valorizzazione dei docenti nella seduta del 26/02/2018 • Criteri integrati dal Comitato per la valorizzazione dei docenti nella seduta in remoto dell'08/06/2020, come da regolamento sedute online OOCC, Prot. N° 	



2234 del 18/05/2020

Descrittori sotto ambito a1 – Criteri volti ad evidenziare la **qualità dell'insegnamento**
ambito a) I. 107/15: qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti;

Descrittori sotto ambito A1	Criteri
Programmazione e tenuta efficace della documentazione didattica e progettuale esemplificativa delle attività e delle innovazioni praticate	1. Significativa qualità nella produzione della documentazione didattica e progettuale esemplificativa delle attività e delle innovazioni praticate
Partecipazione a seminari e/o corsi di formazione e aggiornamento anche esterni all'istituzione	2. Significativo impegno a migliorare le competenze professionali e la qualità dell'insegnamento attraverso la formazione e l'aggiornamento costante e documentato
Sviluppo di competenze anche attraverso l'acquisizione di certificazioni (informatiche, linguistiche, LIM, eTwinning, Erasmus+, ecc...) al fine di migliorare la qualità dell'insegnamento	3. Contributo alla DAD, attraverso le seguenti azioni: <ul style="list-style-type: none"> •Sperimentazione di metodologie innovative nelle organizzazione delle lezioni sincrone; •disponibilità alle videolezioni in sincrono e in differita, come da orario di Istituto; • uso costante della piattaforma di istituto (classroom e Meet).

Descrittori sotto ambito a2 – Criteri volti ad evidenziare il **contributo al miglioramento dell'Istituzione scolastica**
ambito a) I. 107/15: qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti;

Descrittori sottoambito A2	Criteri
Collaborazione e partecipazione attiva ed efficace alle azioni di sistema deliberate dalla scuola	4. Capacità di fare squadra e di lavorare in team in sinergia con tutte le figure professionali, al fine di favorire il miglioramento della comunità scolastica caratteristiche da osservare: interventi costruttivi, atteggiamento proattivo, qualità delle relazioni con gli altri docenti nei gruppi di lavoro, presenza costante alle sedute, riconduzione della discussione alle finalità della riunione, collaborazione e sostegno alle attività e alle sollecitazioni della scuola, azioni supportive nei confronti di altri docenti. Riconoscimento della scuola come
Partecipazione <u>attiva ed efficace</u> ai gruppi di progetto e di lavoro, agli OOC e ai dipartimenti, alla task force DAD, per la realizzazione dell'offerta formativa	
Valorizzazione delle esperienze più significative e diffusione di buone pratiche	
Equilibrio nei rapporti con le famiglie, i colleghi e partecipazione attiva all'integrazione della scuola con il	



territorio	comunità attiva in continua evoluzione in un più ampio progetto territoriale, verso una dimensione europea
------------	--

Descrittori sotto ambito a3 – Criteri volti ad evidenziare il contributo **al successo formativo e scolastico degli studenti ambito a) legge 107/2015**: qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti;

Descrittori sotto ambito A3	Criteri
Costruzione e/o utilizzazione di ambienti di apprendimento motivanti, creativi ed efficaci, anche contro la dispersione scolastica, per l'inclusione, per la costruzione di <u>curricoli personalizzati, attraverso la valorizzazione dei singoli</u>	5. Equilibrio nella distribuzione degli esiti in fasce di livello, miglioramento del livello di motivazione degli alunni, anche relativamente ai BES, miglioramento dei risultati scolastici, anche nelle prove INVALSI
Monitoraggio risultati a distanza Elaborazione di proposte efficaci ed attuazione di azioni per favorire la continuità didattica. Presenza ad eventi non obbligatori con la partecipazione delle classi ponte.	6. Successo formativo degli alunni nel passaggio da un segmento scolastico all'altro con riferimento ai risultati scolastici all'inizio del primo anno scolastico di ogni nuovo segmento
Implementare di un'offerta formativa paritaria ma differenziata, attività di individualizzazione e personalizzazione	7. Miglioramento alunni con BES -Rilevazione quantitativa dei progressi raggiunti dagli alunni con BES tra il primo e il secondo quadrimestre (soglia di significatività: la sufficienza)

Descrittori sotto ambito b1 – Criteri volti ad evidenziare i risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione **al potenziamento delle competenze degli alunni ambito b) l. 107/15**: 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.

Descrittori sotto ambito B1	Criteri
Personalizzazione dell'offerta formativa e disponibilità a favorire la partecipazione a gare, concorsi e competizioni e curare la preparazione degli alunni al raggiungimento di livelli di eccellenza	8. Potenziamento e valorizzazione delle eccellenze attraverso la giusta personalizzazione dell'offerta formativa e l'elaborazione di specifici percorsi progettuali e attività, partecipazione a competizioni e concorsi provinciali, regionali e nazionali



Descrittori sotto ambito b2 – Criteri volti ad evidenziare il **contributo all'innovazione didattica e metodologica ambito b) I. 107/15**: 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;

Descrittori sotto ambito B2	Criteri
Impegno in progetti di ricerca metodologica e didattica per l'innovazione di una scuola in continua evoluzione	9. Ricaduta positiva delle attività documentate di innovazione didattica e metodologica sui processi di sviluppo all'interno dell'istituto e tra reti di scuole. (elementi da osservare: miglioramento della motivazione e dei livelli di apprendimento degli alunni, incremento della partecipazione dei docenti ad attività di innovazione didattica, miglioramento del clima relazionale e di collaborazione tra docenti)
Partecipazione alla costruzione di ambienti integrati, fisici e virtuali, per l'apprendimento professionale finalizzati a percorsi di ricerca-azione e alle sperimentazioni didattiche e metodologiche con condivisione delle buone pratiche	
Partecipazione alla creazione di un gruppo di sostegno e di supporto alla didattica laboratoriale per favorire la ricerca didattica e la sperimentazione nella scuola	

Descrittori sotto ambito b3 – Criteri volti ad evidenziare la **collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche ambito b) legge 107/2015**: 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;

Descrittori sotto ambito B3	Criteri
Impegno nella pubblicazione e diffusione di buone pratiche all'interno della scuola	10. Significativo livello di apprezzamento manifestato da tutte le figure scolastiche e dall'utenza per le attività di disseminazione e diffusione delle buone prassi attuate
Relazioni positive con i genitori, gli studenti, i colleghi e i soggetti del territorio	
Organizzazione di convegni e/o eventi volti a pubblicizzare e disseminare le buone prassi	11. Significativo livello di effettiva utilizzazione da parte di altri docenti e loro positivo apprezzamento della documentazione relativa alle attività
Sostegno alla diffusione	



ISTITUTO COMPRESIVO SERSALE

"G.BIANCO"

dell'innovazione metodologica, anche a supporto della DAD.	didattica e a supporto della DAD.	e innovative svolte.
--	-----------------------------------	----------------------

Descrittori sotto ambito c1 – Criteri volti a prendere in considerazione le **responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico ambito c) I. 107/15:** delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale...

Descrittori sotto ambito c1	Criteri
Assunzione di compiti e di responsabilità nel coordinamento e nella progettazione: <ul style="list-style-type: none"> - del lavoro dei dipartimenti, - dei gruppi di progetto, - dei consigli di classe, interclasse e intersezione della task force DAD 	12. Significativa collaborazione ed efficace contributo al miglioramento dell'organizzazione e quindi della gestione dell'istituzione scolastica
Assunzione di compiti e di responsabilità nel coordinamento: <ul style="list-style-type: none"> - di attività della scuola - di supporto organizzativo e gestionale al dirigente di attività anche in orario extracurricolare 	

Descrittori sotto ambito C2 – Criteri volti a prendere in considerazione le **responsabilità assunte nella formazione del personale ambito c) I. 107/15:** delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale...

Descrittori sotto ambito c2	Criteri
Assunzione di compiti e di responsabilità nella formazione del personale della scuola e della rete di scuole; elaborazione di modalità innovative nella formazione, sul piano dell'erogazione, documentazione, dei contenuti.	13. Azioni di tutoraggio e di formazione ai docenti e al personale ATA, attraverso l'utilizzo di modalità innovative, con annessa documentazione



MODALITÀ DI CALCOLO

- Si può utilizzare un foglio di calcolo per costruire una tabella riassuntiva del monitoraggio effettuato sulla base dei criteri e dei relativi descrittori.
- Nella tabella si registrano il numero dei riscontri positivi, relativi ai vari docenti, sulla base dei criteri e dei descrittori
- Si calcola la somma dei contributi al miglioramento del servizio di istruzione
- La "X" indica la competenza o il criterio soddisfatto - Chi ha avuto comportamenti e svolto azioni che vanno significativamente oltre il normale comportamento diligente del docente in base ai descrittori scelti e al criterio individuato. Ogni X ha lo stesso peso, senza preminenza alcuna
- È possibile ad esempio effettuare la media dei punteggi totali raggiunti da tutti i docenti (prendendo in considerazione tutti quelli che presentano almeno un contributo ovvero una X) e considerare meritevole del "bonus", ad esempio, **chi è al di sopra della media** o creare con i docenti che si trovano al di sopra della media due fasce e premiare la più alta.
- Es. 40/13 doc = 3,07 accedono al bonus coloro che superano la media partendo da 4 (evidenziati in giallo)
- Calcolo Compenso per ogni docente in elenco (in giallo solo chi si trova al di sopra della media):
- Somma bonus (es 20.000 €)/n. totale competenze dei docenti presi in considerazione (es 24) x N. competenze presenti su ogni riga = bonus assegnato
- È bene rammentare che la somma assegnata alle scuole è lordo stato
- I docenti interessati dovranno produrre domanda utilizzando l'Allegato 2.



ISTITUTO
COMPENSIVO SERSALE
"G.BIANCO"



ISTITUTO COMPRENSIVO SERSALE

"G.BIANCO"

	Ambito di legge A 1 Competenze: Cura del lavoro Descrittori A1	Ambito di legge A 2 Competenze in rapporto al miglioramento dell'istituzione scolastica Descrittori A2	Ambito di legge A 3 Competenze in rapporto al miglioramento del successo formativo Descrittori A3	Ambito di legge B 1 Cura della didattica; programmazione delle attività e valutazione degli studenti Descrittori B1	Ambito di legge B 2 Competenze maturate nell'innovazione didattica e metodologica Descrittori B2	Ambito di legge B 3 Competenze nella ricerca didattica, la documentazione e la diffusione di buone prassi Descrittori B3	Ambito di legge C1 Competenze nell'organizzazione didattica e della scuola - Descrittori C1	Ambito di legge C2 Competenze nell'organizzazione della formazione Descrittori C2	Totale 40
Docente 1	XX	X	XX	X		X		X	8
Docente 2		X		X		X			2
Docente 3			X						1
Docente 4					X				1
Docente 5	X	XX		X					4
Docente 6				X			X		2
Docente 7	X	X	X		XX				5
Docente 8	X	XX	XX	X		X			7
Docente 9			X						1
Docente 10			XX						2
Docente 11	X		X						2
Docente 12				XXX					3
Docente 13							X		2

Sintesi di distribuzione del bonus

- Calcolo del compenso solo per i docenti con un punteggio al di sopra del punteggio medio



- Differenziare i compensi in base al numero dei criteri soddisfatti
- È evidente che un modello di questo genere non può sostituirsi alle persone e decidere al loro posto, ma deve essere visto come un sistema di supporto alle decisioni che il dirigente è chiamato a prendere e di cui porta, da solo, la responsabilità.

Legge n. 107/2015 comma 93

- **Valutazione dei dirigenti scolastici**
- La valutazione dei dirigenti scolastici è effettuata ai sensi dell'articolo 25, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165. **Nell'individuazione degli indicatori per la valutazione del dirigente scolastico si tiene conto del contributo del dirigente al perseguimento dei risultati per il miglioramento del servizio scolastico previsti nel rapporto di autovalutazione** ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 marzo 2013, n. 80, in coerenza con le disposizioni contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e dei seguenti criteri generali:
 - a) competenze gestionali ed organizzative finalizzate al raggiungimento dei risultati, correttezza, trasparenza, efficienza ed efficacia dell'azione dirigenziale, in relazione agli obiettivi assegnati nell'incarico triennale;
 - b) valorizzazione dell'impegno e dei meriti professionali del personale dell'istituto, sotto il profilo individuale e negli ambiti collegiali;
 - c) apprezzamento del proprio operato all'interno della comunità professionale e sociale;
 - d) contributo al miglioramento del successo formativo e scolastico degli studenti e dei processi organizzativi e didattici, nell'ambito dei sistemi di autovalutazione, valutazione e rendicontazione sociale;
 - e) direzione unitaria della scuola, promozione della partecipazione e della collaborazione tra le diverse componenti della comunità scolastica, dei rapporti con il contesto sociale e nella rete di scuole.

In conclusione

- Si premiano le professionalità che hanno avuto comportamenti e svolto azioni che vanno significativamente oltre il normale comportamento diligente del docente;
- Il giudizio deve essere motivato con indicazione delle circostanze documentali e/o fattuali sintomatiche e relative al miglioramento, dovuto a comportamenti dei docenti nei tre ambiti indicati dalla legge;



ISTITUTO COMPRENSIVO SERSALE

"G.BIANCO"

- Poiché il compito del comitato è quello di dare criteri, nulla osta al Dirigente che ha il compito di valutare, di assegnare il bonus ad un componente del comitato stesso.

Sersale, 8 giugno 2020

IL COMITATO DI VALUTAZIONE

Dirigente Scolastico, Maria Brutto	
Componente esterno, Pasquale Pristerà	
Componente docente, Rosetta Iervasi	
Componente docente, Vittoria Lupia	
Componente genitore, Salvatore Tulelli	
Componente genitore, Claudia Elia	
Componente genitore, Monica Facciolo	