



Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Istituto Professionale Statale per i Servizi Enogastronomici ed Ospitalità Alberghiera
I.P.S.S.E.O.A.

"Raffaele Viviani"

Sito internet: <http://www.alberghiero.it/>

Cod. Fiscale 90039480638 -Cod. mecc. NARH09000Q -C/C postale 22564801

PEC: narh09000q@pec.istruzione.it; E-mail: istituto@alberghiero.it

Sede Centrale: Via Annunziatella, 23 -80053 Castellammare di Stabia (Napoli)

Tel. 081 8714116- 081 8713843-Fax 0810112257

Sede Coordinata: Agerola, via Vertina, tel./fax 081 8731490

Succursale: Rovigliano, tel./fax 081 8700890

Prot. n. 6286/C3

Castellammare di Stabia, 31 agosto 2016

**Al Comitato per la valutazione dei Docenti
Ai Docenti
Al DSGA
Al sito WEB e all' ALBO**

OGGETTO : Assegnazione bonus premialità per la valorizzazione del merito del Personale docente, a.s. 2015/2016, ai sensi dell' art. 1, comma 127, 128 L. n. 107/2015.

In ordine all' oggetto, preso atto che sono pervenute n. 83 richieste, il Dirigente scolastico, dopo averle esaminate alla luce dell' art. 1, commi 126, 127, 128, 129, 130 della L. n. 107, 2015, della nota Miur, prot. n. 0001804 del 19 aprile 2016, ove si sottolinea : *“ sarà il Dirigente scolastico ad individuare i destinatari del bonus, sulla base dei criteri espressi dal Comitato per la valutazione dei Docenti, nonché sulla base di una motivata valutazione (comma 127)..... . Inoltre, con riferimento ai criteri indicati dalla Legge e declinati dal Comitato, il fondo dovrà essere utilizzato, non attraverso una generica distribuzione allargata a tutti e nemmeno, di converso attraverso la destinazione ad un numero troppo esiguo di Docenti”*, dei criteri stabiliti dal Comitato di valutazione di cui al Verbale n. 3 del 29 giugno 2016 e dello stanziamento effettivo erogato alla Scuola, come da comunicazione del MIUR del 9 giugno 2016, prot. n. 85/46, illustra il percorso seguito nel delicato e complesso compito di assegnazione con la relazione che è parte integrante del presente verbale.

“ Premetto che avendo preso servizio in questa Scuola solo a partire dal 1 settembre 2015, mi sono trovata ad affrontare gravose situazioni di criticità ereditate dal passato sotto il profilo della gestione contabile amministrativa, dell'attuazione della normativa sulla sicurezza e sull'adeguamento degli istituti alberghieri agli obblighi di registrazione sanitaria e più in generale di un diffuso disordine per quanto concerne la

raccolta e la tenuta della documentazione. Mancavano, infatti, sia un metodo di lavoro sistematico che una logica di lavoro di squadra. Mancava anche, l'approccio giuridico che è il pilastro su cui fondare la vita della Comunità scolastica che si costruisce su regole giuridiche e comportamentali connesse ai ruoli e alle funzioni diverse di ogni componente della Comunità. La cultura delle regole scritte e non – mi riferisco ai buoni comportamenti insiti nell'educazione e nella formazione di tutti – parte dal Dirigente e riguarda i Docenti, il DSGA, il Personale ATA, gli allievi, le loro famiglie, i rapporti con il territorio e con tutte le sue componenti.

In questo contesto si è evidenziata da subito la necessità di ridare impulso alla Scuola per adeguarla rispetto all'evoluzione legislativa in atto culminata nella rivoluzione copernicana operata dall'introduzione dalla Legge n. 107/2015. Il cambio della dirigenza in pochi anni, l'alternanza dei DSGA e del personale addetto agli uffici amministrativi, hanno acuito le problematiche, rendendo più faticoso il passaggio ad un nuovo modello di Scuola, costruito su un corpo docente che interagisce in unità di fronte all'interesse generale della Comunità scolastica a crescere e ad affermare la propria *leadership reputazionale* su un territorio ricco di risorse non valorizzate anche in termini di capitale umano, abbandonato a se stesso e vittima di logiche contrarie ad uno sviluppo sostenibile in termini di occupazione e di reale crescita.

In questo contesto gli adempimenti imposti dal quadro riformatore per la complessità e la delicatezza, attesi i termini stretti di applicazione e la mancanza di un regime transitorio di graduale attuazione, se da un lato, hanno imposto la necessaria ottemperanza, dall'altro pongono una serie di riflessioni sul quadro complessivo dell'impatto, oggetto di un dibattito serrato in tutte le sedi.

In particolare, il tema della valutazione è stato certamente e da sempre, uno dei nodi più spinosi sui quali sono caduti in passato anche Ministri e sul quale nelle sedi scientifiche più accreditate è in corso un dibattito fiorente nell'intento di pervenire ad un'oggettività della valutazione su cui si fonda il cd. profilo del merito. Non posso in questa sede affrontare con completezza la complessa problematica a fronte dell'art. 1 della L. n. 107 che impone delle scelte precise: infatti, non si può più rimanere ancorati al passato, portando avanti logiche e metodiche legate ad un modello di Scuola fondata su un Dirigente che comanda da solo o tutt'al più con i suoi collaboratori da un lato e dall'altro, docenti e personale Ata che fanno per così dire, il proprio dovere, senza occuparsi dei risultati che derivano da questo *modus operandi*. La scuola dell'autonomia e la riforma del 2015 si fondano sulla valorizzazione del capitale umano che deve puntare a mettere al centro del sistema e degli interventi formativi lo studente ed i suoi bisogni essenziali di crescita e di formazione nel territorio in cui vive ed opera. La Scuola dell'autonomia è, perciò la Scuola delle responsabilità condivise delle scelte programmate, degli interventi studiati nei tempi e con le giuste competenze, della rendicontazione costante e trasparente del percorso compiuto in un continuo monitoraggio di costi e benefici. In questa ottica il primo tentativo di valutare i Docenti di cui ai commi 126, 127, 128, 129, 130 della L. n. 107, se da un lato, rimette in moto il meccanismo di mettere in discussione se stessi come Docenti, superando l'appiattimento e la standardizzazione di una logica ispirata all'ugualitarismo a tutti i costi, dall'altro impone un serio sforzo di riflessione e di autocritica proprio del ruolo

e della professionalità Docente per ridare dignità a questa missione grande di formazione di un nuovo modello di società.

Con questa motivazione, tenendo conto dell' impegno profuso dai Componenti del Comitato di valutazione, che ha operato senza l' apporto del componente esterno, malgrado la richiesta all' USR, rimasta inevasa, e dei criteri fissati che dovranno essere rimeditati per renderli più puntuali e circoscritti in ordine alla produzione di risultati certi connessi agli obiettivi che la Riforma del sistema di istruzione e formazione intende perseguire - si tratta, infatti, di una prima sperimentazione - ho provveduto ad operare una ripartizione che non tiene e non può tener conto dei risultati raggiunti per quanto sopradetto, atteso che è troppo breve il tempo necessario per suffragare agli indicatori con risultati certi e visibili *ictu oculi*. La presente ripartizione si è ispirata pertanto agli obiettivi della riforma ed in ragione dei criteri indicati, intende valutare lo sforzo profuso e l'impegno dimostrato a prescindere dai risultati, tutti ancora da ottenere. Non si è trattato perciò di operare una valutazione fondata su punti, come un mero calcolo matematico : non ci sono le premesse per questo metodo al momento. Non ci si può, infatti, limitare a valutare i punti che i Docenti si sono attribuiti sui relativi modelli in attesa di una ratifica del Dirigente che se positiva, accresce il consenso di quest' ultimo ma se negativa, nel senso della mancata conferma, può concorrere a creare tensioni e malcontento soprattutto se i Docenti interessati hanno a loro volta consenso sugli altri Colleghi. Operando in questo modo, si finisce per danneggiare gravemente l' impegno ad una riconversione del percorso che mira alla ricostruzione del DNA dell' Istituzione scolastica che deve diventare un centro di ricerca e di esperienze di ristorazione, di accoglienza e di ospitalità alberghiera con al centro il diritto alla salute che si sostanzia in un' alimentazione sana fondata sul fiorente settore agroalimentare di cui il territorio di Castellammare e dei Monti Lattari è ricco. In questa logica occorre fare un grosso sforzo ed imparare a commisurare l' interesse individuale con quello generale della Comunità scolastica, attore principale di formazione sul territorio.

Tanto premesso, in questo lavoro complesso e delicato, è doveroso altresì segnalare che, a prescindere dai ruoli e funzioni istituzionali ricoperti, si è determinata una collaborazione da parte di alcuni Docenti assolutamente libera, dettata dalla volontà di risollevare le sorti della Scuola, per inserirla a pieno titolo in un percorso di eccellenza che rappresenta l'obiettivo comune, atteso che molti operano in questa Istituzione da più anni. Il risultato da raggiungere in un obiettivo di medio periodo è la costruzione di *best practices* che devono soppiantare vecchie logiche di gestione accentrata, nell' ottica di costruire team di lavoro, propositivi e trasparenti nei quali inserire gli allievi. Inoltre occorre operare per la costruzione di una cultura dell' *accountability*, vera chiave di svolta del sistema su cui fondare l' operato della Scuola.

La valutazione è un diritto ma anche un dovere : coloro che quest' anno non sono stati valutati per incongruità di quanto dichiarato, potranno utilizzare questa prima esperienza con tutti i limiti che l'attuazione della legge comporta, come stimolo per rivedersi e rivedere il proprio percorso di crescita in una Comunità come la nostra che vuole ed ha le carte in regola per essere protagonista di una svolta radicale. Chi non si è sentito valutato adeguatamente deve tener conto che solo interagendo in modo

proficuo e costruttivo, la Comunità può crescere. Le critiche, se costruttive e propositive, servono a migliorare e a migliorarsi purché leali ed ispirate all' interesse generale di un reale e sostanziale rinnovamento della Scuola pubblica, per il ruolo che i nostri Padri Costituenti le hanno riconosciuto nella Carta Costituzionale. In questa logica di corresponsabilizzazione lo schema di ripartizione vuole rappresentare solo un punto di partenza verso una meta in cui chi si impegna e produce risultati visibili, accertati ed accertabili documentalmente, ha diritto ad essere premiato adeguatamente”.

Tanto premesso, il

Dirigente

Visto l'art. 1, commi 126, 127, 128, 129, 130 della L. n. 107/2015;

Viste le linee MIUR, prot. n. 0004370 del 20/04/2016 ed in particolare, prot. n.0001804 del 19/04/2016, avente ad oggetto : “ **Bonus personale Docente, art. 1, comma 126 e sgg., Legge 13 luglio 2015, n. 107**”;

Visti i criteri stabiliti dal Comitato di valutazione, prot. n. 5097/C-3 del 29 giugno 2016;

Esaminate le istanze presentate da n. 83 Docenti con relativi allegati;

Vista la nota Miur del 9/06/2016, prot. n. 85/46 con cui è stata attribuita alla Scuola lo stanziamento di E. 26.798.00, quale premialità per l' a.s. 2015/2016;

ASSEGNA

- a n. 4 Docenti la somma totale così ripartita : E. 1.240.00
- a n. 2 Docenti la somma totale così ripartita : E. 1.000.00
- a n. 9 Docenti la somma totale così ripartita : E. 744.00
- a n. 7 Docenti la somma totale così ripartita : E. 700.00
- a n. 21 Docenti la somma totale così ripartita : E. 392.52

Ai Docenti individuati verrà data apposita comunicazione.

Si dispone la pubblicazione sul sito WEB della Scuola e all' ALBO, in riferimento al D.Lgs. 33/2013, come aggiornato dal D.Lgs. n. 97/2016, art. 20, commi 1 e 2.



Il Dirigente scolastico
Prof.ssa Giuseppina Principe