FLC CGIL
Bari
federazione lavoratori della conoscenza

FLC CGIL BARI
Via N. Loiacono, 20/B
Bari
bari@flcgil.it
www.flcbari.it

NON (TI) PREMIO

Indagine sui criteri di valutazione dei docenti

finalizzati all'assegnazione del bonus premiale (legge 107/2015)

La legge 107/2015 (art. 129) ha istituito il comitato di valutazione dei docenti, finalizzato sia alla valutazione del personale neo immesso che all'elaborazione dei criteri di assegnazione del bonus premiale.

Il comitato ha durata di tre anni scolastici, è presieduto dal dirigente scolastico ed è costituito da tre docenti (di cui due scelti dal collegio dei docenti e uno dal consiglio di istituto), due rappresentanti dei genitori (o da un rappresentante degli studenti e un rappresentante dei genitori, scelti dal consiglio di istituto), un componente esterno individuato dall'ufficio scolastico regionale.

Il comitato (che nella sola componente docenti valuta l'anno di prova dei docenti neo immessi in ruolo) ha il compito di individuare i criteri per la valorizzazione dei docenti (e per la conseguente assegnazione di un bonus premiale) che afferiscano a tre macroaree 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.

Abbiamo seguito questo provvedimento fin dall'inizio, contestandone l'impianto attraverso strumenti legali (il contenzioso è ancora in corso) e non. Infatti, riteniamo convintamente che **una seria valutazione dei docenti e del sistema scolastico non possa essere perseguita innescando modalità competitive e premiali**. La FLC ha elaborato già da tempo una proposta di valutazione dei sistemi della conoscenza che risponda a criteri quali la valorizzazione, l'incentivazione delle buone pratiche, il sostegno al lavoro in team.

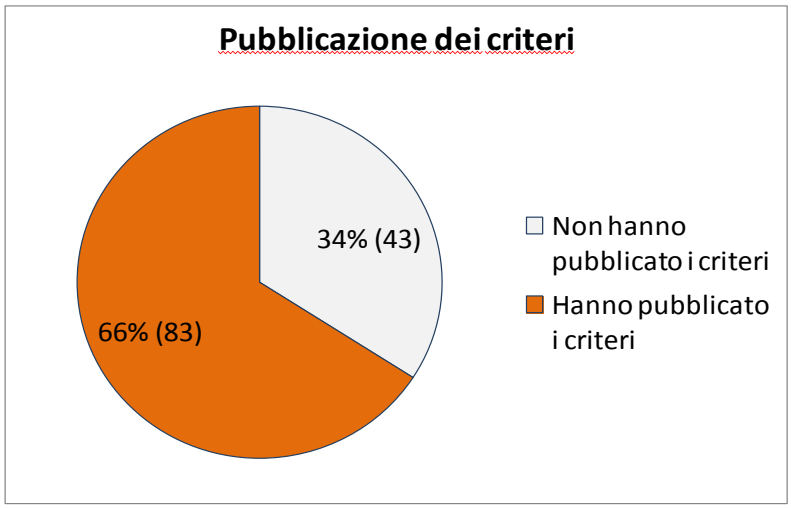
Rispetto ad elargizioni in denaro da parte del Dirigente Scolastico (che, normativamente, non può rivestire il ruolo di autonoma e unilaterale autorità salariale), crediamo in un modello di progressione di carriera che segua criteri contrattuali e condivisi, decisamente preferibili a bonus premiali, discrezionalmente definiti e assegnati.

Fermo restando quanto suddetto, sollecitati da una prima analisi effettuata dalla FLC nazionale nell'estate 2016, abbiamo compiuto **un lavoro di esame dei criteri di valutazione** elaborati dai singoli Istituti scolastici di **Bari e provincia**, enucleando alcune criticità alle quali chiediamo di porre particolare attenzione. Tanto allo scopo di riflettere su alcuni esiti emersi dall'indagine che, per quanto ampiamente prevedibili, ora appaiono concretamente accertati nella loro natura fortemente discriminante e molto poco condivisibile.

Nella situazione attuale, in cui la legge 107/2015 ha concentrato nel Dirigente Scolastico pressoché ogni responsabilità in merito alla scelta dei docenti da "premiare", riteniamo ancora più importante che il lavoro dei **Comitati di Valutazione sia svolto in modo organico e consapevole**, in modo da costituire un valido supporto alle competenze dirigenziali.

DATI RACCOLTI:

Abbiamo analizzato i criteri di valutazione di **126** Istituti di Bari e provincia sugli attuali **202 Istituti** (di cui 2 CPIA) . Nel dettaglio, sono stati interessati dall'indagine **17 comuni** della provincia di Bari. Dei **126 istituti** presi in considerazione, come si dirà, è stato possibile passare in rassegna analiticamente soltanto **83 istituzioni scolastiche**, alla luce della mancata pubblicazione dei criteri di valutazione nelle **restanti 43**. E' evidente che questa circostanza costituisce di per sé un problema di trasparenza e accesso alle informazioni, soprattutto alla luce delle norme recentemente introdotte in merito al "Diritto di accesso civico".



LA NOSTRA SCHEDA DI ANALISI

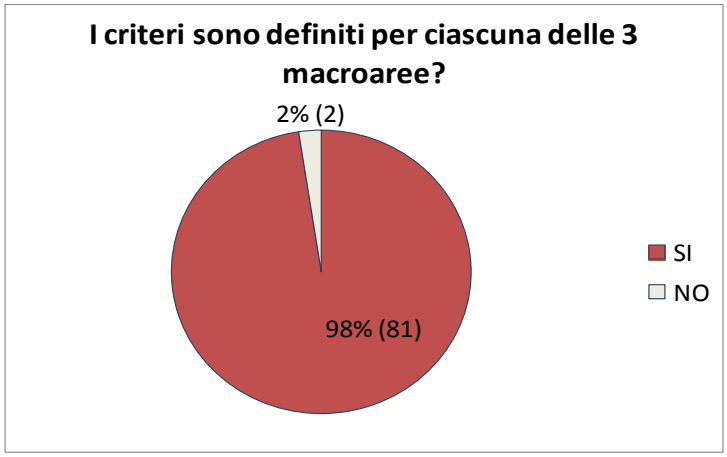
I criteri di valutazione elaborati dai comitati delle singole scuole sono stati analizzati attraverso una scheda appositamente predisposta:

SCHEDA DI ANALISI DEI CRITERI PER IL BONUS PREMIALE
1) I CRITERI SEGUONO TUTTE LE MACROAREE INDIVIDUATE DALLA LEGGE 107?
2) E' PREVISTA LA PRESENTAZIONE DI DOCUMENTI CHE ATTESTINO IL POSSESSO DEI CRITERI?
3) SI CHIEDE AI DOCENTI DI PRESENTARE ESPLICITA DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA VALUTATIVA?
4) SONO PRESENTI CRITERI QUALITATIVI, DISCREZIONALI, SOGGETTIVI (AD ES. QUESTIONARI REPUTAZIONALI)?
5) SONO ASSEGNATI PUNTEGGI O RANGE DI PUNTEGGI PER OGNI PARAMETRO?
6) SONO PREVISTE FASCE DI LIVELLO?
7) E' PREVISTA UNA PERCENTUALE PREDEFINITA DI DOCENTI “PREMIABILI”?
8) SONO INDICATE PRECONDIZIONI DI ACCESSO AL BONUS (NUMERO MAX DI ASSENZE, INCARICHI ALL'INTERNO DELL'ISTITUTO, SANZIONE DISCIPLINARE IN CORSO)?
9) SONO COMPENSATE FIGURE GIÀ INCENTIVATE DAL FIS?
10) E' STATO PUBBLICATO IL RISULTATO DELLA PROCEDURA VALUTATIVA?

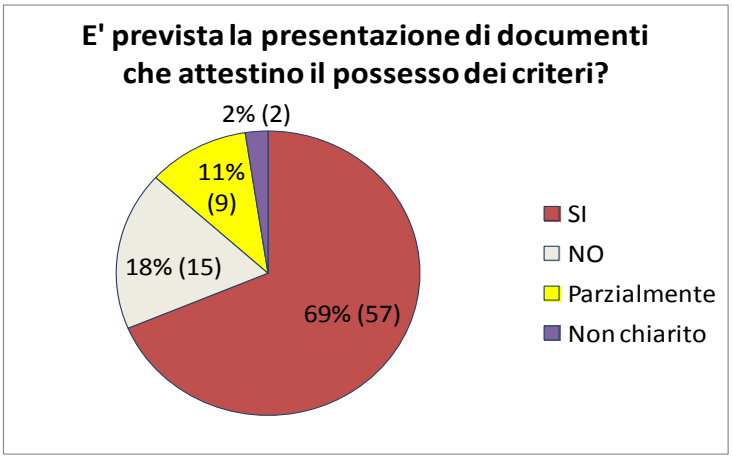
L'ANALISI DEI RISULTATI

Domanda n. 1 – Macroaree

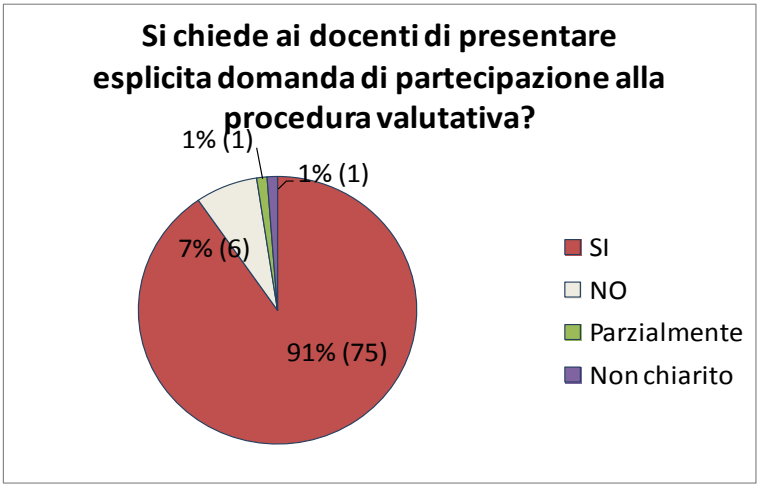
Come si può notare, nella stragrande maggioranza dei casi (81 su 83) le scuole hanno pedissequamente rispettato le 3 macroaree indicate nel c. 129 art. 1 della legge 107. Solo in due casi abbiamo riscontrato una personalizzazione delle aree, interpretate in modo trasversale (attraverso criteri che attraversavano più aree).



Domanda n. 2 e n. 3 – Documentabilità del possesso dei requisiti e presentazione di domanda di valutazione

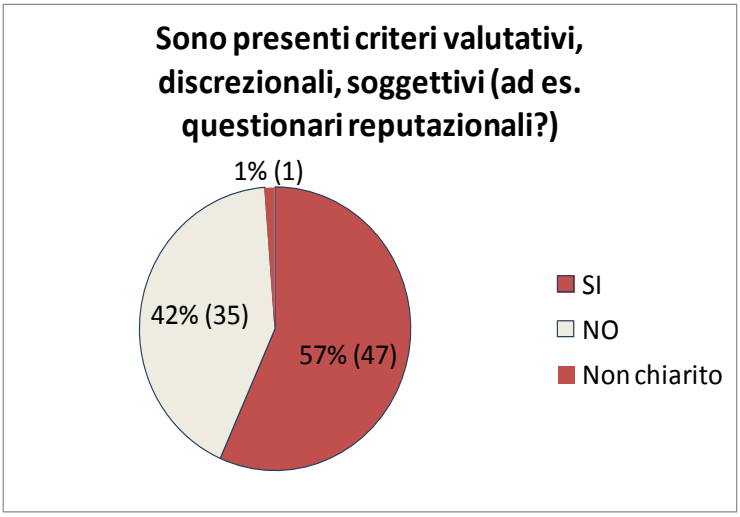


La maggior parte dei Comitati ha previsto la valutazione di criteri documentabili (certificazioni, attestati, programmazioni, progettazioni, registro elettronico ecc.). In ben 15 casi, però, sono presenti (a volte in modo esclusivo - vd. domanda n. 4) descrittori non certificabili, perché **derivanti dall'osservazione diretta o da questionari reputazionali**. In 9 casi sono compresenti le due tipologie di criteri, per cui la documentabilità è parziale, mentre in 2 casi non è esplicitamente precisato in quale modo il docente possa attestare il possesso dei requisiti.



Ben 75 scuole su 83 prevedono che il docente debba presentare una domanda di partecipazione alla procedura valutativa. **In realtà la legge 107 non prevede che la valutazione premiale sia a domanda**. Il riferimento alla richiesta di valutazione è limitata all'art. 448 del 297/1994, in cui si definisce la possibilità di chiedere la valutazione della propria professionalità in vista della partecipazione, ad esempio, ad un concorso.

Domanda n. 4 – Criteri discrezionali e soggettivi



I dati raccolti indicano una maggioranza di scuole (47 su 83) che ha inserito criteri soggettivi e discrezionali nelle proprie griglie di valutazione. In particolare, c'è una **netta preminenza di aleatorietà e discrezionalità nella valutazione nella scuola primaria e secondaria di I grado**, mentre **nel II grado prevalgono le scuole che hanno preferito criteri esclusivamente oggettivi e certificabili**. Infatti, la discrezionalità va di pari passo con il problema della **scarsa verificabilità** del possesso dei criteri (vd. domanda 3).

a. Questionario reputazionale

Uno degli strumenti più utilizzati in questo tipo di valutazione è il questionario reputazionale, da sottoporre a studenti e genitori. Per alcuni comitati il questionario costituisce addirittura **l'unico strumento di valutazione utilizzato**. Genitori e studenti sono stati invitati a compilare, in forma anonima, questionari in cui si valutano i docenti della propria classe, talvolta anche con domande dal sapore delatorio ("Usa il cellulare in classe?") o focalizzate sulla motivazione suscitata negli alunni dalle materie di insegnamento (con la sola scelta SI/NO). I docenti, in alcuni casi, non conoscono le voci del questionario (è il DS stesso a consegnarlo in modo riservato agli studenti).

b. Scheda di autovalutazione ed eterovalutazione

I docenti che vogliano partecipare al processo valutativo del loro Istituto, sono tenuti, in alcuni casi, a compilare **una scheda di autovalutazione** che non prevede requisiti oggettivi, bensì **un'analisi di se stessi e della propria efficacia e qualità**, in modo analogo all'analisi metacognitiva che si propone solitamente agli studenti per abituarli a riflettere su se stessi e sul proprio processo di apprendimento. Fra i criteri che abbiamo potuto leggere nelle griglie, c'è la qualità del lavoro d'aula, **il carisma**, **l'empatia**. Si tratta di requisiti totalmente aleatori, ai quali il docente deve attribuire addirittura **un punteggio** o, in un caso, **indicare di possederli o meno (SI/NO)**. Proprio la soggettività di questa autovalutazione **comporta, poi, il fatto che il DS può confermare o modificare il punteggio che l'insegnante si è attribuito**. In un caso, invece, sono previste due schede: **una di autovalutazione** e **una di eterovalutazione**. In quest'ultima si chiede ai docenti di **segnalare fino a tre nominativi di colleghi che si sono distinti** nelle tre aree di valutazione, al fine di corroborare l'autovalutazione degli stessi.

Ci chiediamo quale sia l'obiettivo di una operazione di questo tipo. Infatti, se una riflessione metacognitiva sul proprio operato è auspicata da molteplici studi di settore, se ne distorce completamente la finalità, che è non già quella di ottenere un premio economico, quanto quella di sviluppare la propria capacità di autoanalisi e di miglioramento. Invece, nell'ottica di un bonus premiale, questa valutazione doppia ha un risultato opposto: si contrappone, infatti, il parere del docente (implicitamente sentito come poco affidabile) a quello del Dirigente (depositario, invece, di certezze incontrovertibili). Cosa può scaturire da questa procedura, se non la **sensazione di subire un giudizio dall'alto**, soggettivo quanto quello che lo stesso docente può attribuirsi, in quanto condotto senza reali strumenti valutativi se non **l'opinione di un "superiore" o di un collega**?

c. Valutazione del DS

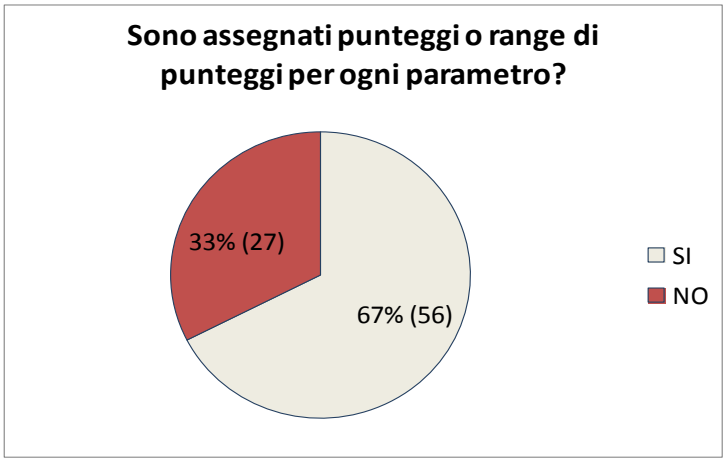
Esistono vari casi in cui **il DS si attribuisce la facoltà di assegnare un punteggio "bonus" ulteriore** rispetto a quello assegnato dalla griglia elaborata dal comitato di valutazione. **Questa pratica, a nostro parere, confligge apertamente con la normativa**, che prevede che il DS sia parte del Comitato di valutazione e debba, dunque, accettarne i criteri, senza poter scavalcarlo con una valutazione aggiuntiva. **Generalmente il DS asssegna fino a 10 punti** (che possono inficiare una procedura anche oggettiva prevista dal Comitato). Fra i criteri che consentono questo punteggio ulteriore, ci sono: capacità di assolvimento dei doveri, capacità di gestione della classe, capacità di relazione (interazione con i colleghi, il personale non docente, le famiglie degli studenti, il Dirigente Scolastico), spirito di iniziativa, capacità di cooperazione e di condivisione e perfino **reputazione sul territorio**.

I DS che utilizzano questa modalità affermano di potersi attribuire questo margine discrezionale in quanto hanno a disposizione varie forme di monitoraggio: **colloqui con genitori**, **studenti** e **docenti**, **accertamento delle affermazioni fatte dai docenti nelle proprie schede**, **constatazione sul campo (durante le lezioni in aula) delle "performance attestate"**.

d. Risultati degli studenti: INVALSI, assenze, concorsi

Fra i criteri di valutazione vengono spesso inglobati i **risultati degli studenti**, in termini di: miglioramento nei voti, risultati delle prove INVALSI (punteggio della classe superiore alla media della scuola), partecipazione a gare e concorsi (con un punteggio differenziato a seconda della posizione in classifica), riduzione del numero di assenze.

Domanda n. 5 – Attribuzione di punteggi alle aree o ai singoli criteri



Un DS scrive in premessa ai criteri di valutazione: "*Al C.d.V non compete deliberare sugli strumenti per l'individuazione, sul peso da attribuire ai singoli indicatori o sulla percentuale dei docenti che saranno destinatari della retribuzione aggiuntiva. Pertanto, le attività che d'ora in avanti saranno poste in essere,*

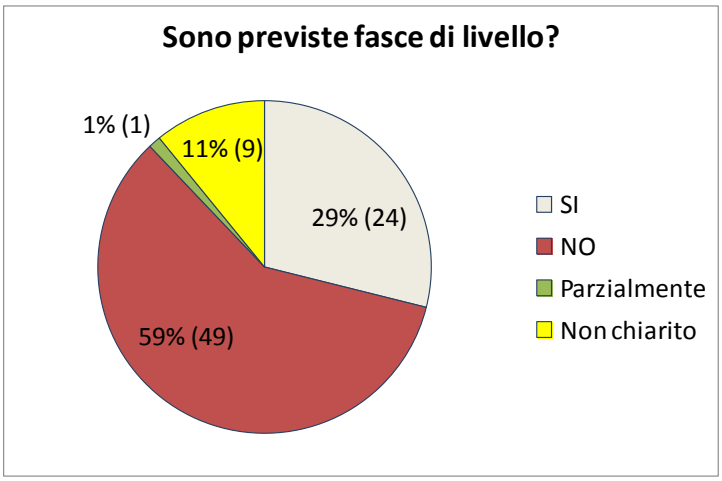
rientrano nella sola competenza del Dirigente scolastico, che in osservanza ai criteri stabiliti dal Comitato, darà attuazione al contenuto della Legge".

In un altro caso, un DS ritiene che **non si debbano assegnare punteggi ai singoli parametri**, dichiarando di voler lasciare il "*necessario margine di discrezionalità al DS*", per non rischiare di "*computare sommativamente le voci, avvantaggiando coloro che possono vantare un certo numero di attività previste dagli indicatori, anche se svolte in modo non particolarmente brillante, e penalizzando automaticamente coloro che ne possono vantare meno, ma svolte in modo eccellente*". Inoltre, aggiunge che "*la valutazione qualitativa non può prescindere da* ***un ineliminabile margine di apprezzamento soggettivo e olistico*** *di una prestazione complessa, anche se effettuata nel quadro di una rigorosa griglia di valutazione, come sa ogni buon docente abituato a valutare prestazioni complesse degli studenti (un tema, un saggio, un problema, una prova grafica, una prova orale, una esercitazione pratica, ecc.)*"

Ancora una volta vediamo misconosciuto l'obiettivo di questo tipo di valutazione che, lungi da analogie con quella degli studenti, **ha una finalità esclusivamente economica e premiale (come la struttura della norma istitutiva prevede)**, finendo per inficiare quello che dovrebbe essere il reale obiettivo: **il miglioramento della qualità della didattica, come per gli studenti è il miglioramento dell'apprendimento**.

C'è anche un Dirigente che, in modo netto, si limita a dichiarare che "*il comitato non ha il compito di definire i punteggi*". Il motivo è quello già affrontato nella domanda n. 4: non basta dichiarare di possedere un requisito. **E' il Dirigente, poi, a valutare il grado di eccellenza con cui l'attività è stata svolta**.

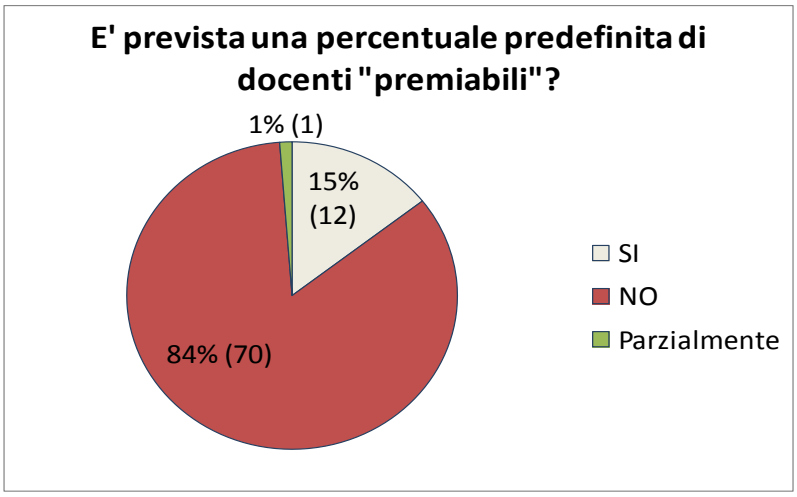
Domanda n. 6 – Fasce di livello



Solo 24 scuole su 83 hanno suddiviso i docenti "premiati" in fasce di livello. Nella maggior parte dei casi, o si ha una distribuzione in parti uguali o proporzionale al punteggio totalizzato, circostanza che dovrebbe rendere ancor più necessario un passaggio negoziale con le parti sindacali per definire comunemente il valore

economico dei “punti”; diversamente l’esercizio della discrezionalità valutativa si trasferisce anche sul versante della definizione del compenso economico.

Domanda n. 7 – Percentuale predefinita di docenti premiabili



Alcuni Istituti scolastici hanno stabilito una percentuale predeterminata di docenti premiabili.

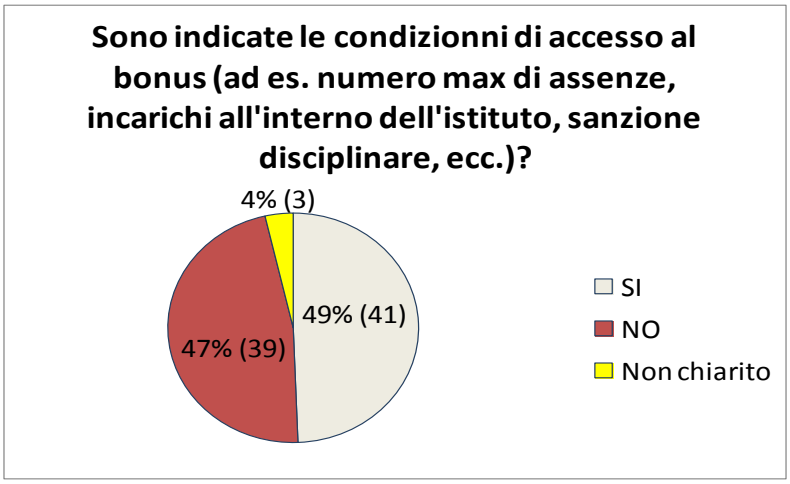
Il MIUR auspicava (circ. 1804 del 19/04/2016) che “*il fondo dovrà essere utilizzato, non attraverso una generica distribuzione allargata a tutti e nemmeno, di converso, attraverso la destinazione ad un numero troppo esiguo di Docenti*”. Nonostante l'indicazione sia molto generica, appare singolare che il Comitato possa stabilire **preventivamente** una percentuale ristretta di docenti, negando la possibilità che il numero di insegnanti “premiabili” possa essere superiore. Comunque, nonostante questa raccomandazione, **la percentuale media predeterminata si aggira intorno al 35%**, tranne alcuni casi limite in cui sono **solo 9 i docenti premiati** (con una percentuale inferiore al 10%).

Ci pare condivisibile la scelta operata dalla maggior parte degli Istituti: **predeterminare una percentuale vuol dire negare la possibilità di un range più ampio di insegnanti da includere nel novero**. E, se non condividiamo in sé la definizione di un gruppo di migliori all'interno dell'organico di Istituto, a maggior ragione non possiamo approvare la tendenza ad individuare questo gruppo come minoritario rispetto alla totalità dei colleghi.

Domanda n. 8 – Precondizioni per l'accesso al bonus

Sono **quasi la metà** i Comitati che hanno stabilito prerequisiti di accesso, riferiti al numero di assenze e all'aver ricevuto sanzioni disciplinari.

a. Assenze



Come si può facilmente comprendere, stabilire una percentuale massima di assenze per accedere al bonus significa **discriminare**, dando un implicito giudizio negativo, coloro che a qualunque titolo si sono assentati per un certo numero di giorni: dalle donne in gravidanza ai genitori in congedo parentale fino a chi soffre di patologie e usufruisce delle tutele garantite anche da leggi speciali (immediato il riferimento alla L. 104/92, della quale evidentemente bisognerebbe affrontare il problema della diffusa percezione di "privilegio"). **La valutazione della qualità del proprio insegnamento non può essere inficiata da un numero di assenze** che non necessariamente compromettono il proprio lavoro in classe e nella scuola. Ma alcuni comitati ribadiscono che le assenze costituiscono **un prerequisito di accesso**, "*a qualunque titolo siano effettuate*". In media si consente il 20% di assenze (anche all'interno degli Organi Collegiali), in alcuni casi riferite **agli ultimi 3 anni di servizio**.

b. Sanzioni disciplinari

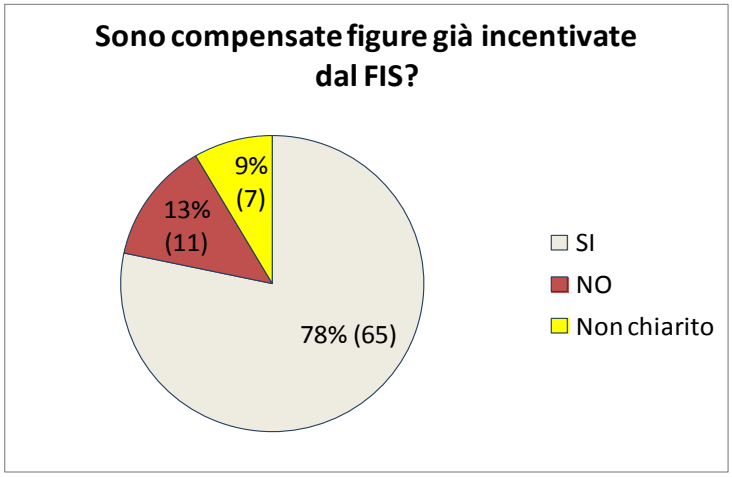
Le sanzioni disciplinari sono **spesso associate al prerequisito delle assenze**. In molti casi si stabilisce che non possano accedere al bonus i docenti che abbiano ricevuto nell'anno scolastico in corso (o addirittura negli ultimi 5 anni!) una sanzione disciplinare (in un caso sono citati anche i richiami verbali, ormai superati dalla normativa). Ci limitiamo ad osservare la singolarità di questo prerequisito, visto che nella stessa figura del DS confluisce l'autorità che eroga il bonus e quella che commina la sanzione, con una potenziale implementazione del potere vincolante e condizionante nei confronti del docente.

c. Docenti neoimmessi

Alcuni comitati hanno ritenuto di **escludere dalla premialità i docenti neo immessi in ruolo**, in quanto non ancora confermati. In realtà, la legge 107 non distingue fra chi ha

già superato o meno l'anno di formazione e prova. Pertanto riteniamo che tutti i docenti in ruolo presenti nell'organico dell'Istituto possano essere destinatari del bonus[1].

Domanda n. 9 – Attribuzione di compensi a incarichi già compensati dal FIS



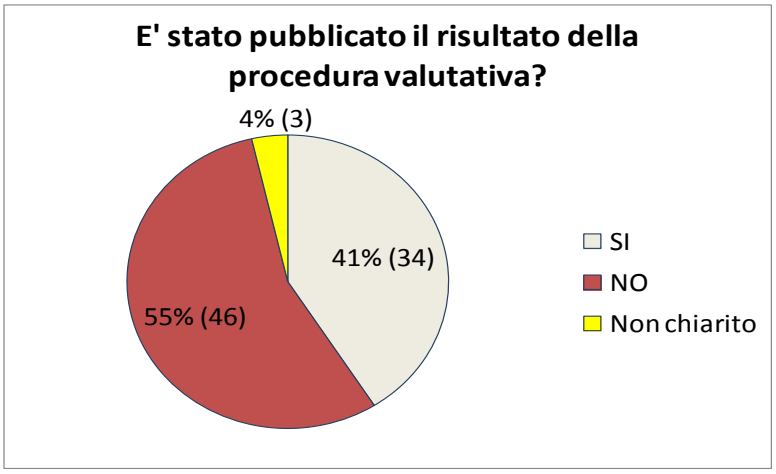
Nella maggior parte delle griglie che abbiamo analizzato, l'area relativa al contributo alla organizzazione dell'Istituto individua, fra i criteri di valutazione, il ricoprire il ruolo di collaboratore del Dirigente. Considerato che nei contratti di Istituto è previsto, generalmente, un congruo compenso per queste figure, riteniamo che, almeno nella quantificazione dell'importo, chi riveste questi ruoli non debba essere destinatario di un bonus elevato, al fine di evitare la concentrazione di somme del FIS e del bonus sulle stesse figure.

In alcuni casi i comitati precisano, comunque, un limite quantitativo per coloro che già percepiscono incentivi dal FIS, ritenendo comunque indispensabile l'inclusione di queste figure fra i destinatari del bonus, in quanto, si afferma in una griglia di valutazione, "*Il bonus è di natura essenzialmente "qualitativa" ed è pertanto compatibile con contestuali riconoscimenti di natura "quantitativa" (ad es. compensi a valere sul FIS)*".

Altri comitati, però, utilizzano il bonus anche per retribuire figure non incentivate attraverso il FIS: tutor dei neoimmessi, RLS ecc. Questa pratica ci sembra condivisibile, in quanto pone il bonus non tanto nell'ottica premiale, quanto in quella contrattuale.

1 La nota n. 5832 del 24 maggio 2016 dell'USR Liguria conferma questa interpretazione.

Domanda n. 10 – Pubblicazione del risultato della procedura valutativa



Rileviamo che nella maggior parte dei casi (46 su 83) gli Istituti non hanno pubblicato il risultato della procedura. Se da un lato non condividiamo una pubblicazione classificatoria dei docenti che hanno percepito il bonus, dall'altro dobbiamo segnalare la necessità che tutto l'Istituto sia almeno informato dell'avvenuta erogazione e del numero dei docenti "premiati".

Non solo, è necessario dare riscontro all'intera comunità professionale delle motivazioni utilizzate per l'assegnazione del bonus (Faq 20 MIUR), ma è anche necessario fornire pubblicità all'esterno delle informazioni previste dalla normativa sulla trasparenza degli atti della P.A., recentemente innovata dal D.Lgs. 97/2016.

Infine, è determinante che venga garantita alle rappresentanze sindacali la possibilità di ricevere un'adeguata e completa informativa in merito assegnazione dei premi, fermo restando il vincolo della riservatezza cui hanno diritto i destinatari.

Fruibilità delle informazioni delle singole scuole in merito alla procedura valutativa

Per la stessa necessità di trasparenza e per rendere tutto il processo valutativo davvero condiviso e condivisibile all'interno dell'Istituto, è prerequisito imprescindibile che siano pubblici e visibili sui siti web delle scuole (albo pretorio on line) i nominativi dei componenti del comitato, le fasi del lavoro da essi svolto e la griglia di valutazione elaborata. Abbiamo rilevato invece che ben 43 scuole sulle 126 considerate non hanno reso fruibili questi dati.

BUONE PRATICHE

Le buone pratiche valutative negli Istituti baresi

Abbiamo rilevato, accanto ai numerosi problemi su esposti, il buon lavoro di comitati di valutazione che, di concerto con la dirigenza, hanno invece efficacemente raccolto la provoc-*azione* del bonus premiale.

Un numero, molto esiguo, di Istituti, ha preferito procedere ad una **distribuzione generalizzata del bonus**, cogliendone la finalità di un incentivo all'Istituto nella sua interezza e volendo segnalare l'importanza della valorizzazione del team.

In altri casi, invece, le griglie di valutazione hanno seguito **requisiti oggettivi e certificabili** e **hanno puntato sulla trasparenza** della procedura e **sulla condivisione con il collegio dei docenti** dei criteri inseriti nella griglia di valutazione.

Segnaliamo, peraltro, che in diversi istituti ad esito della procedura di valutazione, alcuni docenti, individualmente e in gruppo, hanno deciso di destinare il compenso ricevuto, integralmente o in parte, agli alunni dell'istituto nelle forme più diverse (borse di studio, suppellettili, sussidi didattici ai più bisognosi, ampliamento delle biblioteche scolastiche, ecc.).

L'importanza di riconvocare il Comitato di Valutazione per l'a.s. 2016/2017.

Auspichiamo che i componenti dei Comitati chiedano di essere riconvocati sin da subito, in modo da: rielaborare le griglie alla luce di quanto avvenuto nell'a.s. precedente, modificare o cassare criteri non condivisi, fornire ai docenti una griglia a cui poter far riferimento nel corso dell'anno scolastico (e non alla sua conclusione), surrogare i componenti eventualmente decaduti, fornire una guida opportuna agli istituti allo scopo di conferire razionalità e, per quanto possibile, uniformità di comportamento ai diversi Comitati di Valutazione.

IL RUOLO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI

La natura del bonus premiale è definita dalla stessa L. 107/2015 "retribuzione accessoria"[2]. Proprio alla luce di questa definizione, delle scarne indicazioni ministeriali fornite[3], nonché dei recenti orientamenti contrattuali[4] riteniamo che la definizione dei

---

2 128. "La somma di cui al comma 127, definita bonus , è destinata a valorizzare il merito del personale docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e ha natura di **retribuzione accessoria**".

3 Nota MIUR n. 1804 del 19.4.2016: "è opportuno che venga attivato un coinvolgimento della comunità scolastica nel suo complesso", comunità della quale evidentemente fanno parte anche le rappresentanze sindacali di scuola.

4 Vedi il punto 2) dell'Accordo quadro sui rinnovi dei contratti collettivi nella P.A. del 30.11.2016.

criteri economici di ripartizione del bonus premiale siano oggetto di contrattazione o, per lo meno, di un'intesa sindacale che consenta di evitare l'affermarsi di un'autorità salariale ab-soluta nel Dirigente Scolastico, di prevenire l'insorgere di contenziosi in merito all'entità del bonus attribuito e affermare una logica di piena partecipazione sindacale ai percorsi di valorizzazione economica del personale docente. Pur non avendo operato un monitoraggio in questo senso, appare invece prevalente l'orientamento delle istituzioni scolastiche a ritenere la quantificazione del bonus premiale, materia di esclusiva competenza del D.S. Poche sono ancora le istituzioni scolastiche che hanno adottato nella nostra provincia intese o soluzioni alternative, ma condivisione con le rappresentanze sindacali.

Il nostro ruolo, insomma, dev'essere esercitato nei limiti stabiliti dalla legge, per lo meno fintanto che questa non sarà superata, come auspicabile, da modifiche legislative o contrattuali.

Al contempo, il nostro impegno si afferma anche nella individuazione della definizione di criteri di individuazione che per lo meno consentano parità delle condizioni di accesso, evitino soluzioni palesemente discriminatorie, garantiscano la piena trasparenza e condivisione del processo valutativo e perché questo, infine, sia orientato a una logica di promozionale e non sanzionatoria che favorisca la crescita dei gruppi educativi, piuttosto che alimentarne le ragioni di competizione, frammentazione e isolamento.

FLC CGIL
Bari
federazione lavoratori della conoscenza

FLC CGIL BARI
Via N. Loiacono, 20/B
Bari

bari@flcgil.it

www.flcbari.it

www.flcgil.it

facebook: Flc Cgil Bari