

# 4

## **VADEMECUM RSU 2020**

**IL BONUS DOCENTE  
DOPO LA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2020**



## Evoluzione normativa

La legge di bilancio per il 2020 (Legge 160 del 30/12/2019), al comma 249 interviene sulla materia del cosiddetto “bonus docente” istituito dalla Legge 107/2015 (“Buona scuola”).

Prima di affrontare i possibili effetti delle recenti modifiche di legge sulle contrattazioni di istituto, è opportuno riepilogare il quadro normativo di insieme.

La Legge 107/2015 ha introdotto al comma 126 un elemento di premialità, riservato al solo personale docente di ruolo: l’assegnazione di una somma avente natura accessoria e valorizzatrice del merito, fatta dal Dirigente Scolastico sulla base dei criteri individuati dal comitato per la valutazione dei docenti,

A tal fine, la legge modificava la composizione del comitato di valutazione, prevedendo anche la presenza di un componente esterno nominato dall’USR competente e di:

- 2 genitori per le scuole del primo ciclo ovvero,
- di 1 genitore e di un alunno per le scuole del secondo ciclo.

La valorizzazione, in base ai criteri individuati dal comitato, doveva avvenire, valutando:

- la qualità dell’insegnamento, il contributo al miglioramento dell’istituzione scolastica, il successo formativo e scolastico degli studenti,
- i risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni, dell’innovazione didattica e metodologica e della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche;
- le responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.

Già nel corso dell’iter parlamentare della Legge 107/2015 la Cisl Scuola ha più volte evidenziato le profonde criticità della procedura, assai distante dal concreto vissuto di un corpo professionale (la comunità educante) tradizionalmente orientato a **pratiche di cooperazione e condivisione nella progettazione e gestione del proprio lavoro**.

Lo strumento del bonus percorreva, invece, una logica tendenzialmente di segno opposto, con rischi non indifferenti di condizionamento e di divisione. Inoltre, trattandosi di retribuzione accessoria, come specificato dalla stessa legge, era indispensabile un passaggio contrattuale. Evidente poi l’elemento discriminatorio tra i docenti di ruolo (cui originariamente era destinato il bonus) e i docenti non di ruolo (esclusi dal bonus).

Il CCNL 2016/18 ha rappresentato il punto di svolta su questa delicata materia: con l’art.40, infatti, si è costituito il nuovo FMOF, nel quale confluiscono, tra le altre, anche le risorse indicate nell’articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107 (bonus docente), ferma rimanendo la relativa finalizzazione a favore della valorizzazione del personale docente.

Con l'intesa del 25 giugno 2018 e sulla scia del successivo CCNI sul FMOF la Cisl Scuola, insieme alle altre organizzazioni sindacali, ha ottenuto l'estensione dell'erogazione del bonus anche al personale docente precario.

Quanto già ottenuto per via contrattuale, è stato, finalmente, disposto anche dal recente D.L.126/2019 convertito nella legge 159/2019 ove, nelle disposizioni contabili viene modificato il comma 128 prevedendo, esplicitamente, anche il personale non di ruolo con supplenza annuale o fino al termine delle attività didattiche.

## **La legge di bilancio per il 2020 (Legge n. 160 del 30 dicembre 2019)**

Il comma 249 dell'art.1 prevede che *“Le risorse iscritte nel fondo di cui all'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione”*

Con questa disposizione viene smantellata un'altra parte della Legge 107/2015 fortemente contrastata disponendo, una volta per tutte, che:

- le risorse afferenti al bonus confluiscono nel FMOF;
- tali risorse sono contrattate dalla RSU di istituto;
- la loro contrattazione avviene senza ulteriori vincoli, se non quelli già fissati per il FMOF.

Possono, di conseguenza, verificarsi diversi casi, comunque riconducibili alle seguenti due ipotesi:

- scuole in cui il contratto integrativo è **già stato sottoscritto** ovvero è **stata sottoscritta solo l'ipotesi** (entro il 31/12/2019);
- scuole ove il contratto integrativo **non è ancora stato sottoscritto** (benché il CCNL fissi il termine ultimo al 30 novembre).

Nel primo caso, le parti (anche una sola) hanno **la facoltà** di chiedere la riapertura della contrattazione di istituto per recepire le novità legislative. È inoltre nella facoltà delle parti condividere l'eventuale sottoscrizione di una modifica ovvero un aggiornamento della contrattazione. In tale situazione, la contrattazione dovrà essere attenta a valutare gli effetti che potrebbero derivare alle eventuali attività già realizzate (anche parzialmente) dai docenti anche sulla base delle indicazioni fornite dal comitato di valutazione.

Nell'altro caso, la contrattazione, in quanto non ancora conclusa, **deve tenere conto** del mutato quadro legislativo. Ovviamente, sono fatte salve tutte le precauzioni già indicate a proposito del caso precedente, anche per tenere conto delle attività già intraprese ed evitare eventuali problemi nelle relazioni interne all'istituzione scolastica.