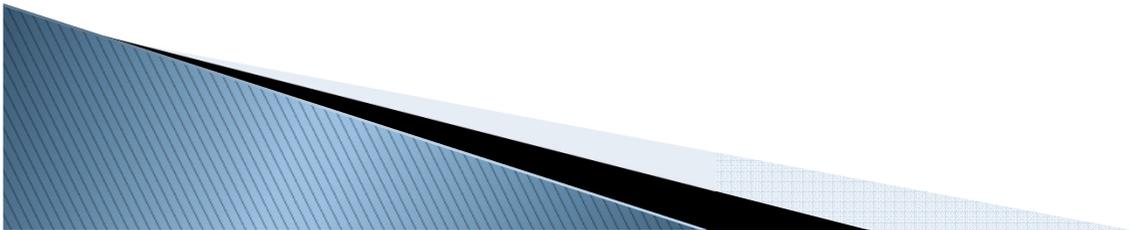


# Comitato per la valutazione dei docenti e valorizzazione del merito

Legge 107 del 13.07.2015 (G.U.15.07.2015)  
Commi 126-130

Cristina Cosci

# COMITATO PER LA VALUTAZIONE DEI DOCENTI



# COMPOSIZIONE

Durata 3 anni

7 componenti

Dirigente (Presidente)

n.3 docenti

n.2 scelti dal Collegio  
n.1 scelto dal CdI

Scuola infanzia e  
1° ciclo

n.2 rappresentanti genitori

Scelti dal CdI

2° ciclo

n.1 rappresentante genitori  
n.1 rappresentante studenti

n.1 rappresentante esterno

Individuato dall'USR

L.107 comma 129

# MODALITÀ DI DESIGNAZIONE

La legge (comma 129) dice che i componenti sono «**scelti**» e non indica procedure e modalità



E' competenza dell'istituzione scolastica definire in modo autonomo come «scegliere» i componenti  
Faq Miur n.6-7-8

# COLLEGIO DEI DOCENTI

**Come:** **Votazione a scrutinio segreto**

sulla base di autocandidature

presentazione di liste

proposte di candidature

...

Tra le possibilità: commissione che proponga al Collegio una rosa di candidati scelti in base a criteri definiti

**Chi può essere eletto:** tutti i docenti

La legge non pone limitazioni

Dato che la Commissione è nominata per 3 anni pare non opportuno coinvolgere docenti a T.D.



# Il Collegio può dare «vincoli di mandato» ai docenti scelti?

Il Comitato è un organo collegiale che deve procedere in autonomia ovvero ha il diritto di lavorare con coscienza, compresa la libertà di cambiare pensiero nel corso dei suoi lavori e della discussione.

Faq Miur n.16:

“Il Collegio dei docenti e il Consiglio di istituto hanno titolo a definire i criteri valutativi per il riconoscimento del merito?”

*La legge 107/2015, comma 129, non lascia dubbi interpretativi in proposito: è il comitato che individua autonomamente i criteri per la valorizzazione dei docenti, sulla base di indicatori esplicitati dalla legge stessa. Nell'adozione dei criteri valutativi il Comitato è quindi pienamente autonomo e opera senza vincoli di sorta.*

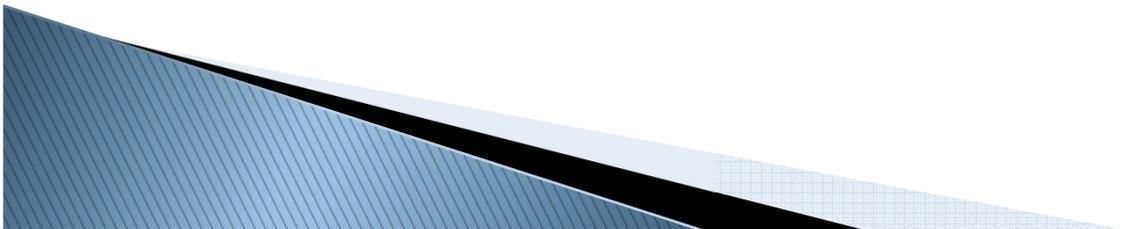




Qualunque «vincolo di mandato» del Collegio ai docenti (*ti scelgo a condizione che...*) e qualunque «impegno formale» dei docenti (*mi impegno a far approvare certi criteri...*) appaiono contrari alla legge e ogni delibera in tal senso è illegittima.

E' invece legittimo che il Collegio dei docenti, così come l'assemblea di genitori e studenti, presentino eventuali proposte.

In questo caso il Comitato «può discrezionalmente e senza vincolo decidere di considerare» tali proposte. Faq Miur n.16



# CONSIGLIO DI ISTITUTO

**Come:** **Votazione a scrutinio segreto**

sulla base di autocandidature

presentazione di liste

proposte di candidature

...

**Chi può essere eletto:** tutti i docenti (componente docente)

i rappresentanti genitori e studenti negli

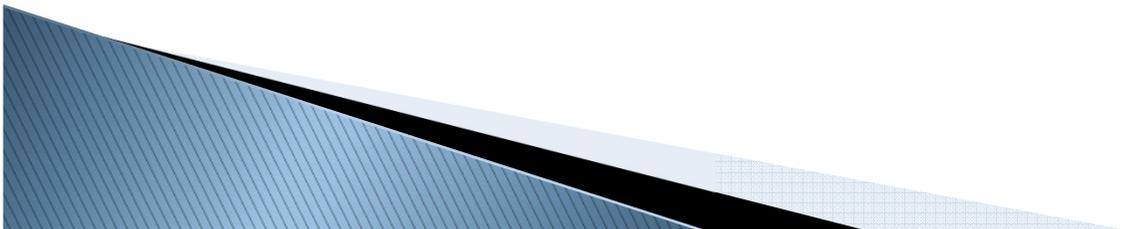
oo.cc. (componente genitori e studenti)

«La scelta può avvenire non necessariamente nell'ambito del Consiglio, in quanto la "rappresentanza" può essere intesa in senso lato, come possibile individuazione di rappresentanti anche all'esterno del Consiglio (es. membro di Consiglio di classe, ecc.)». *Faq Miur n.9*



# CONSIGLIO DI ISTITUTO

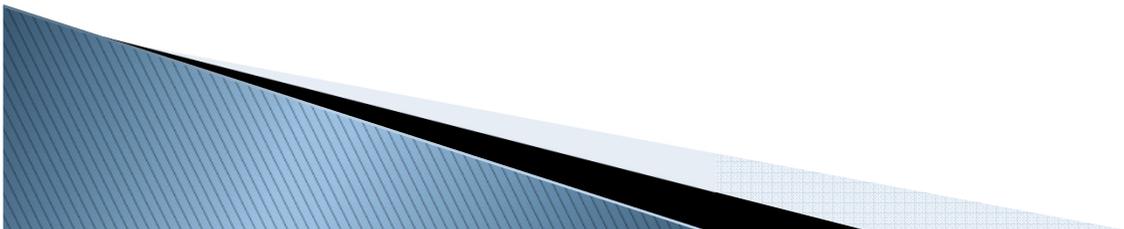
Anche in questo caso non ci può essere nessun  
«vincolo di mandato»



# Rappresentatività

Nelle istituzioni dove sono presenti settori diversi di istruzione (o indirizzi):

«Sull'opportunità di prevedere la rappresentanza dei vari settori decidono autonomamente gli organi collegiali di istituto». [Faq Miur n.11](#)



# COSTITUZIONE COMITATO

«L'organo collegiale è validamente costituito anche nel caso in cui non tutte le componenti abbiano espresso la propria rappresentanza». Art.37 D.Lgs. 297/1994

«Ciò vale, ad esempio, se il Consiglio d'Istituto o il Collegio dei docenti non provvede volontariamente alla scelta dei componenti di sua spettanza». Faq Miur n.13



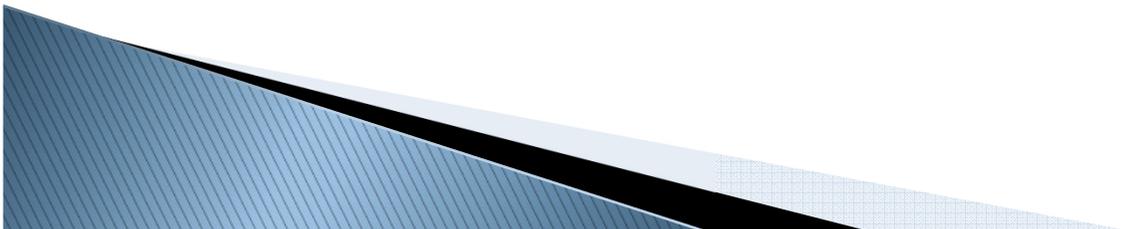
il Comitato è costituito  
dopo le sedute del Collegio e del Cdi di scelta  
dei componenti del Comitato e dopo la  
designazione da parte dell'Usr del membro  
esterno.

# VALIDITÀ DELLE SEDUTE

«Per la validità dell'adunanza ... è richiesta la presenza di almeno la metà più uno dei componenti in carica ». Art.37 D.Lgs. 297/1994



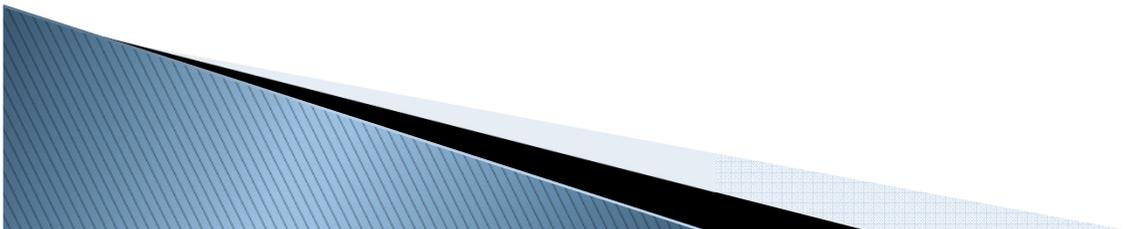
La seduta è valida se interviene la metà + 1 dei componenti designati  
Faq Miur n.15



# VALIDITÀ DELLE DELIBERAZIONI

«Le deliberazioni sono adottate a maggioranza assoluta dei voti validamente espressi... In caso di parità, prevale il voto del presidente». Art.37 D.Lgs. 297/1994

Nella seduta di insediamento è opportuno che il Comitato definisca la natura del voto validamente espresso, precisando, in particolare, se l'astensione può essere considerata una manifestazione di "volontà valida".  
Faq Miur n.15



# COMPITI



Il Comitato individua i criteri per la valorizzazione del merito dei docenti (attribuzione bonus)

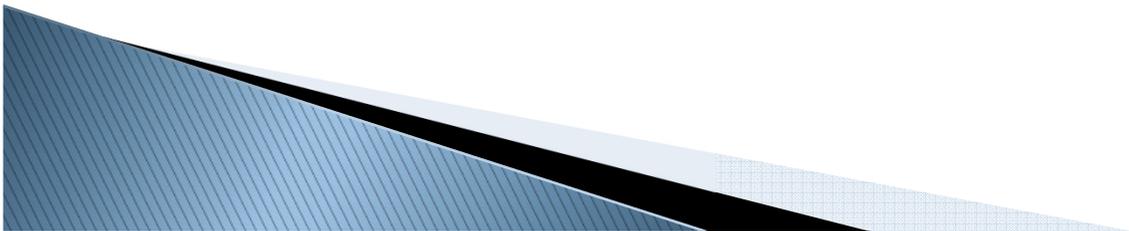


Il Comitato esprime il proprio parere sul superamento del periodo di formazione e di prova del personale docente (composizione ristretta: DS + 3 docenti + docente tutor)

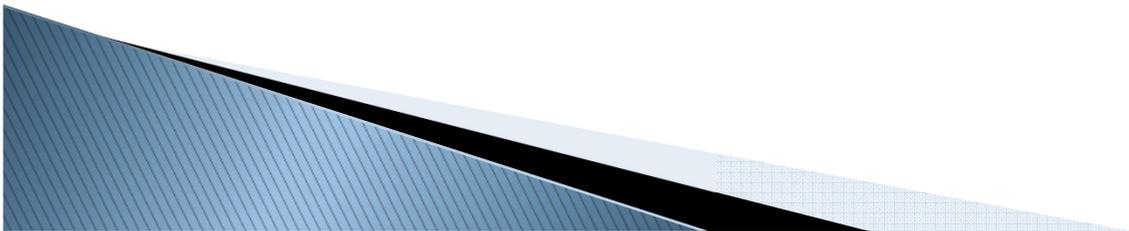


Il Comitato valuta il servizio su richiesta dell'interessato (come previsto dal D.Lgs.297/94 art.448 e art.501)

# VALORIZZAZIONE DEL MERITO



**COSA DICE LA L.107**



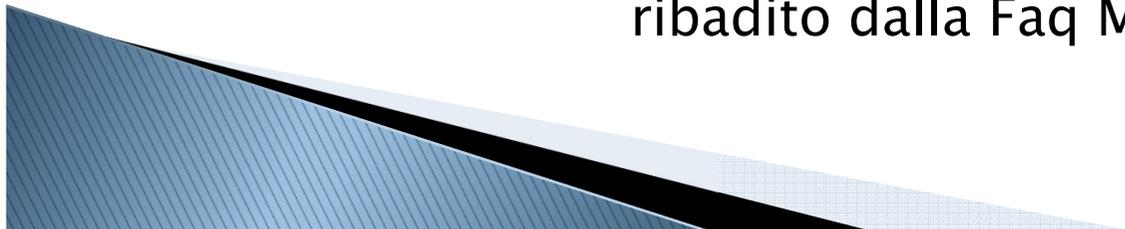
Per la **valorizzazione del merito** del personale docente è istituito presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca un **apposito fondo**, con lo stanziamento di euro 200 milioni annui **a decorrere dall'anno 2016**, ripartito a livello territoriale e tra le istituzioni scolastiche in proporzione alla dotazione organica dei docenti, considerando altresì i fattori di complessità delle istituzioni scolastiche e delle aree soggette a maggiore rischio educativo, con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

comma 126



24.000 euro ca. per scuola

**Il Bonus parte dall'a.s. 2015/16**  
ribadito dalla Faq Miur n.1



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.

comma128



La Legge introduce la premialità, non la carriera dei docenti

Il Bonus è annuale.

Il Bonus non entra a far parte dello stipendio del docente (come invece era previsto nel 1999 dal ministro Berlinguer)

Il bonus viene assegnato ai docenti di ruolo



e i docenti nell'anno di prova?

per quanto riguarda i docenti in anno di prova, si può dare luogo al pagamento del bonus solo in caso di esito positivo della prova. Essi, quindi, sono comunque soggetti a valutazione da parte del DS ma devono attendere l'esito della prova per poter accedere al compenso



## Il Comitato individua i criteri per la valorizzazione del merito dei docenti sulla base:

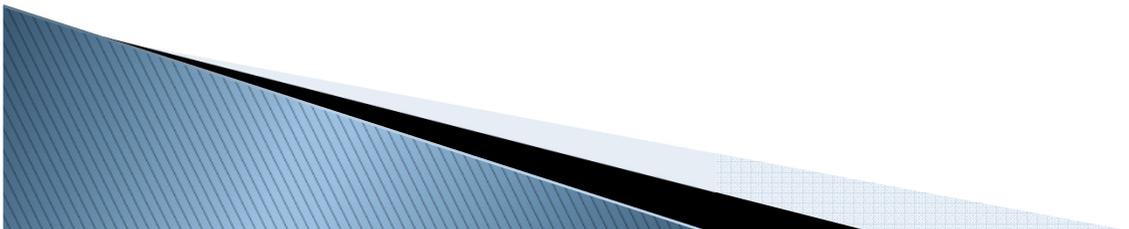
- a) della **qualità** dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti;
- b) dei **risultati** ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell'innovazione 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.

In mancanza di uno standard nazionale di valutazione dei docenti, il Miur incarica le scuole di individuare in via sperimentale i criteri di valutazione:

Al termine del triennio 2016-2018, gli uffici scolastici regionali inviano al Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca una relazione sui criteri adottati dalle istituzioni scolastiche per il riconoscimento del merito dei docenti ... Sulla base delle relazioni ricevute, un apposito Comitato tecnico scientifico nominato dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previo confronto con le parti sociali e le rappresentanze professionali, predispone **le linee guida per la valutazione del merito dei docenti a livello nazionale**. Tali linee guida sono riviste periodicamente, su indicazione del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sulla base delle evidenze che emergono dalle relazioni degli uffici scolastici regionali

comma 130

In mancanza di uno standard professionale  
quali riferimenti per costruire dei criteri di  
valutazione?

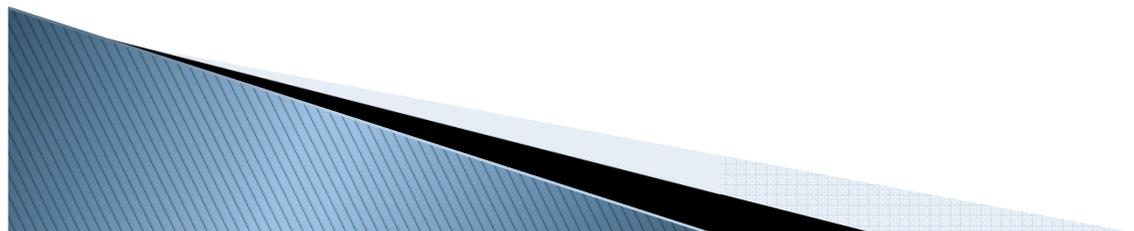


## Il riferimento obbligato è costituito dai macroindicatori indicati dalla Legge (c.129.3)

«La legge 107/2015 individua come base per la definizione dei criteri valutativi tre distinte aree...

È ...opportuno che non vengano individuate altre aree diverse da quelle indicate dalla legge, mutuandole, ad esempio, da contesti istituzionali di altra natura».

Faq Miur n.17



**E' possibile individuare i criteri solo su una o due aree?**

«In linea generale è opportuno che il Comitato operi su tutte e tre le aree, eventualmente assegnandovi **valore e pesi diversi**.

...

**In considerazione delle caratteristiche organizzative e strutturali dell'istituzione scolastica**, il Comitato può eventualmente decidere, **con adeguata motivazione**, di definire criteri valutativi non per tutte e tre le aree in cui si esplica la qualità professionale degli insegnanti. In una logica di trasparenza, tali decisioni preliminari, unitamente ai criteri che verranno successivamente adottati, è opportuno che vengano **resi pubblici** ».

## Riferimenti possibili sono rappresentati dalle esperienze europee

Una qualche forma di valutazione degli insegnanti regolata a livello centrale è presente in quasi tutti i paesi europei

v. Rapporto di Eurydice “The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies”

[http://www.indire.it/eurydice/content/index.php?action=read\\_cnt&id\\_cnt=16679](http://www.indire.it/eurydice/content/index.php?action=read_cnt&id_cnt=16679)

ESEMPIO DA CONSULTARE:

OFSTED (Office for Standards in Education) **Grade descriptors for the quality of teaching, learning and assessment**

<http://www.clerktogovernors.co.uk/ofsted/ofsted-grade-descriptors-quality-of-teaching-in-the-school/>

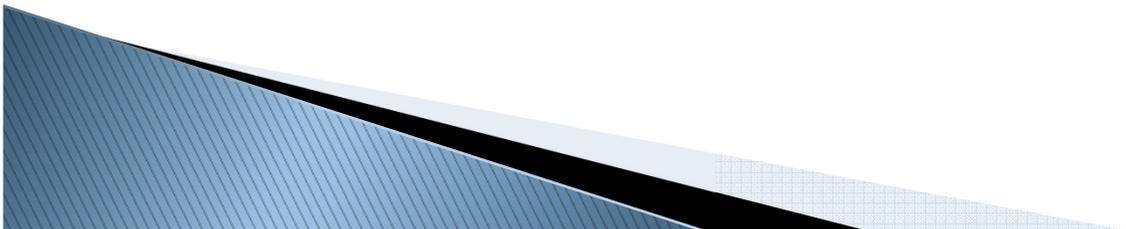


## Riferimenti possibili nel panorama della scuola italiana

- Il CCNL/2007 → Delinea il Profilo professionale docente
- La sperimentazione VALES → Individuano le pratiche didattiche auspicabili nelle scuole
- Il SNV →
- La sperimentazione Valorizza → Individua descrittori di valutazione dei docenti
- D.M. n.850 del 27/10/2015 → Definiscono i criteri di valutazione e di autovalutazione dei docenti neoimmessi
- Bilancio competenze neoassunti 2015/16 →



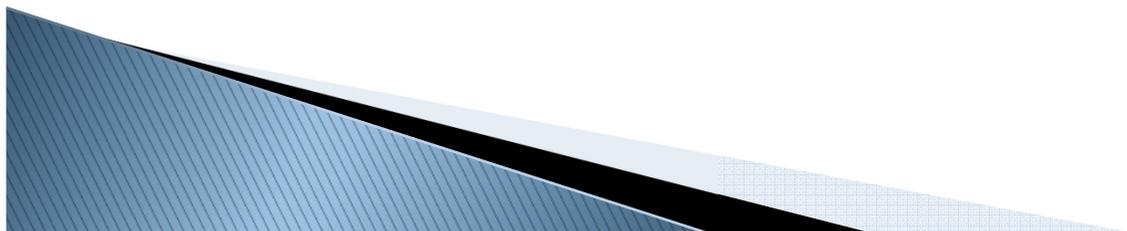
Da tutti questi documenti emerge un'idea-modello di scuola e, in maniera più o meno diretta, un idealtipo di docente che può rappresentare un utile riferimento per l'individuazione dei criteri per la valorizzazione del merito



## ✓ II CCNL/2007

### ART.27 – PROFILO PROFESSIONALE DOCENTE

1. Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali e di ricerca, documentazione e valutazione tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica. I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e **nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell'offerta formativa della scuola.**



## ✓ La sperimentazione VALES

### Esempi di descrittori per la valutazione delle scuole:

- La scuola ha una progettazione comune per ambiti disciplinari
- Gli insegnanti dichiarano – con frequenza superiore alla media – di svolgere attività che sollecitano la partecipazione degli studenti (lavori in piccoli gruppi, ricerche, progetti, esperimenti)
- La scuola utilizza prove strutturate per classi parallele
- La scuola assegna sospensioni agli studenti nella media o in misura inferiore alla media
- La scuola utilizza azioni di vario tipo (interlocutorie, sanzionatorie, costruttive) per rispondere ai comportamenti problematici degli studenti (furti, atti di vandalismo, comportamenti violenti, ecc.)
- La scuola realizza attività per integrare gli studenti con disabilità nel gruppo dei pari
- La scuola realizza azioni e utilizza strumenti compensativi per studenti con disturbi specifici di apprendimento (DSA)
- La scuola prepara gli studenti migliori per partecipare a gare o competizioni (es. Olimpiadi della matematica)
- La scuola collabora con soggetti esterni (consulenti, psicologi, ecc.) per realizzare percorsi di orientamento finalizzati alla comprensione di sé e delle proprie inclinazioni

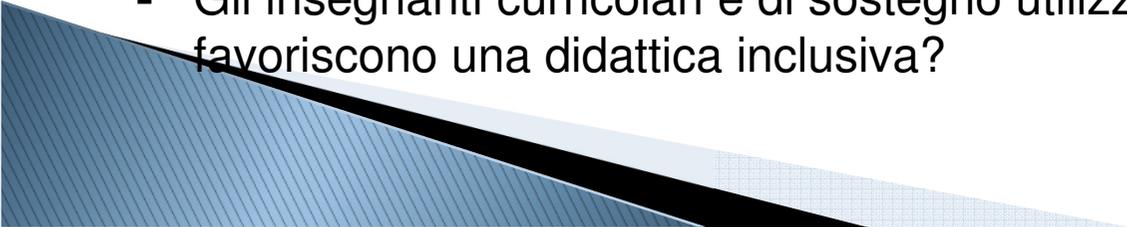


## ✓ La sperimentazione Valorizza

- v. questionario di autovalutazione per gli insegnanti
- v. scheda genitori
- v. scheda studenti

## ✓ II RAV DEL SNV

### Esempi:

- La scuola utilizza prove strutturate per classi parallele costruite dagli insegnanti? Per quali discipline? Per quali classi? Sono adottati criteri comuni per la correzione delle prove?
  - Nella scuola vengono utilizzati strumenti quali prove di valutazione autentiche o rubriche di valutazione? Quanto è diffuso il loro utilizzo?
  - La scuola progetta e realizza interventi didattici specifici a seguito della valutazione degli studenti?
  - La scuola promuove la collaborazione tra docenti per la realizzazione di modalità didattiche innovative?
  - Gli insegnanti curricolari e di sostegno utilizzano metodologie che favoriscono una didattica inclusiva?
- 

## ✓ D.M. n.850 del 27/10/2015

### Articolo 4

*(Criteri per la valutazione del personale docente in periodo di formazione e di prova)*

Il periodo di formazione e di prova è finalizzato specificamente a verificare la padronanza degli standard professionali da parte dei docenti neo-assunti con riferimento ai seguenti criteri:

- corretto **possesso** ed **esercizio** delle **competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche**, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi e ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti;
- corretto **possesso** ed **esercizio** delle **competenze relazionali, organizzative e gestionali**;
- **osservanza dei doveri** connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente;
- partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.



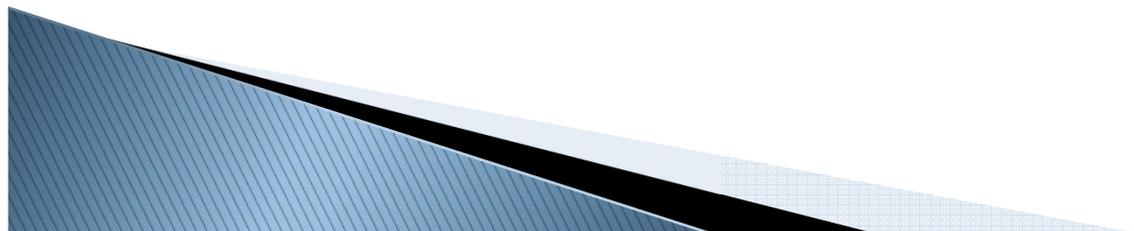
## ✓ Bilancio di competenze neoassunti 2015/16 (Bozza)

50 descrittori distinti per AREE DI AUTOVALUTAZIONE:

I. AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALL'INSEGNAMENTO (Didattica)

II. AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALLA PARTECIPAZIONE  
SCOLASTICA (Organizzazione)

III. AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALLA PROPRIA FORMAZIONE  
(Professionalità)

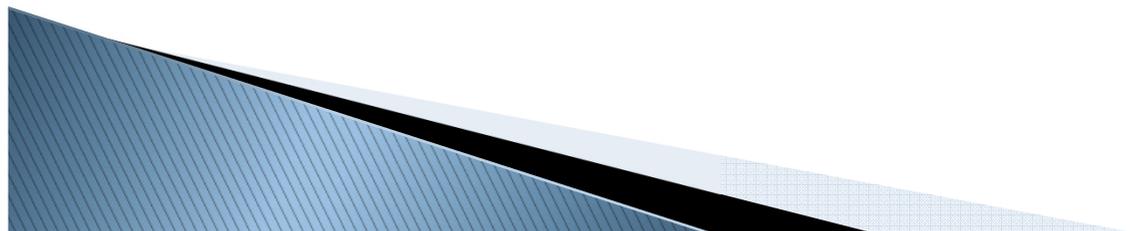


## ✓ Bilancio di competenze neoassunti 2015/16 (Bozza)

### **Esempio area I**

#### ***a) Organizzazione delle situazioni di apprendimento***

1. Individuare con chiarezza le competenze (profili, traguardi, ecc.) che gli allievi devono conseguire
2. Rendere operativi gli obiettivi di apprendimento individuati, traducendoli in evidenze concrete capaci di supportare la verifica del loro conseguimento
3. (PRIMARIA, SECONDARIA, compreso SOSTEGNO) Individuare i concetti-chiave della disciplina / porre in relazione i concetti-chiave per costruire un percorso formativo adeguato alla classe, all'alunno
- ...
9. Utilizzare le tecnologie per migliorare la comunicazione e la mediazione didattica, anche in vista di interventi funzionali e/o compensativi
10. Prevedere compiti di apprendimento in cui gli allievi debbano fare uso delle tecnologie



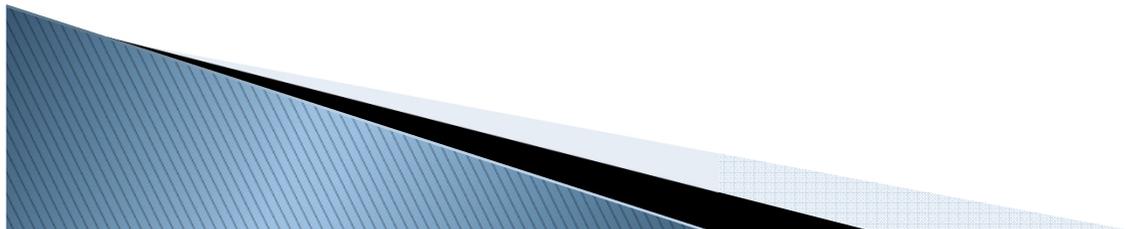
## **Caratteristiche del documento** **«Criteri per la valorizzazione del merito»**

**Per il carattere di sperimentality, deve trattarsi di un documento in progress:**

- ✓ **aperto a contributi esterni (es. confronto con altre scuole)**
- ✓ **da valutare strada facendo**
- ✓ **da modificare eventualmente nel corso dei tre anni**

**Deve inoltre adattarsi alle esigenze della scuola, al suo livello di maturità, alla sua impostazione:**

**ad esempio è possibile attribuire alle aree un diverso peso in relazione ai propri obiettivi strategici e al proprio contesto.**



## **E' possibile costruire un documento oggettivo?**

**E' possibile tendere all'oggettività, cercando di precisare in dettaglio i descrittori ... ma l'oggettività totale non è possibile soprattutto quando si tratta di valutare le persone.**

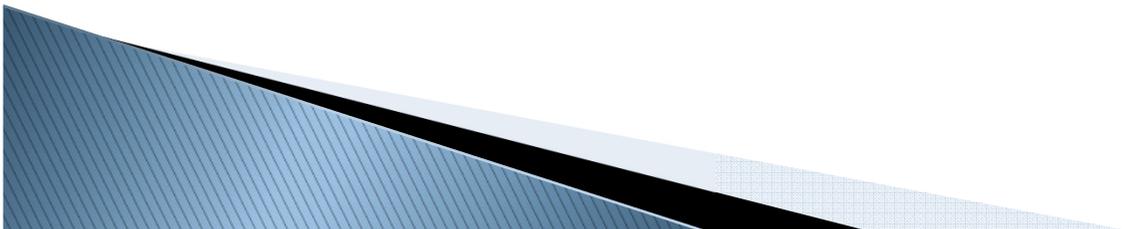
**Anche la predisposizione di una griglia di correzione delle prove degli alunni è costruita su indicatori ma l'applicazione comporta sempre margini di discrezionalità che devono essere ridotti al minimo ma non possono realisticamente essere esclusi.**

**La discrezionalità nell'applicazione è demandata alla professionalità del docente e, nel caso in questione, alla professionalità del dirigente.**

**L'applicazione deve avvenire in trasparenza, possibilmente con riferimento ad «evidenze».**



# UN'IPOTESI DI SCALETTA PER I LAVORI DEL COMITATO



## Insediamiento

Ricordarsi di acquisire la dichiarazione di assenza di incompatibilità

Da parte di tutti i membri o solo del componente esterno?  
Il riferimento al comma 81 della L.107 riguarda i Dirigenti.

«A composizione completata, è opportuno che il dirigente scolastico provveda alla formale costituzione del Comitato, tenendo conto delle scelte e designazioni dei tre soggetti istituzionali. Lo stesso dirigente scolastico, quale presidente del Comitato di valutazione, provvede alla convocazione per l'insediamento»  
Faq Miur n.14

[v.Esempio decreto costituzione Comitato](#)

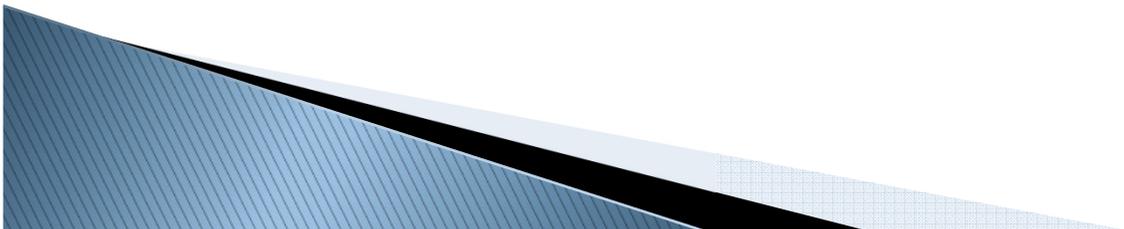


# Insedimento

Definire un regolamento interno relativo a:

- ✓ Verbalizzazione sedute
- ✓ Modalità di deliberazione (astenuiti conteggiati come voti validi o no?)

v. Ipotesi di regolamento



## Possibili fasi di lavoro

1. Analisi della legge (in seduta comune attraverso la presentazione di slide)

Punti da evidenziare:

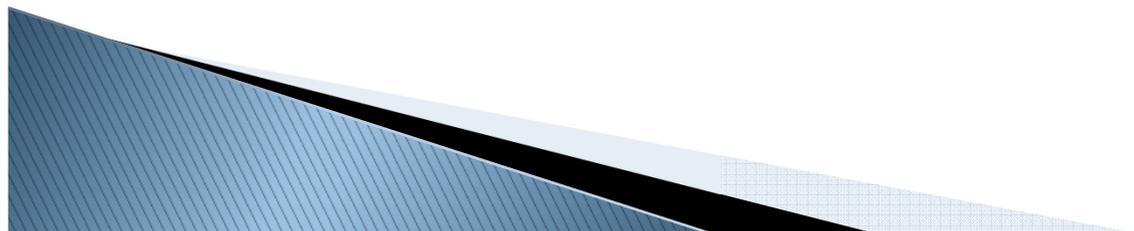
Le finalità della legge (premieria e non carriera)

Le modalità di individuazione dei criteri (le tre aree)

Le competenze di Comitato e dirigente

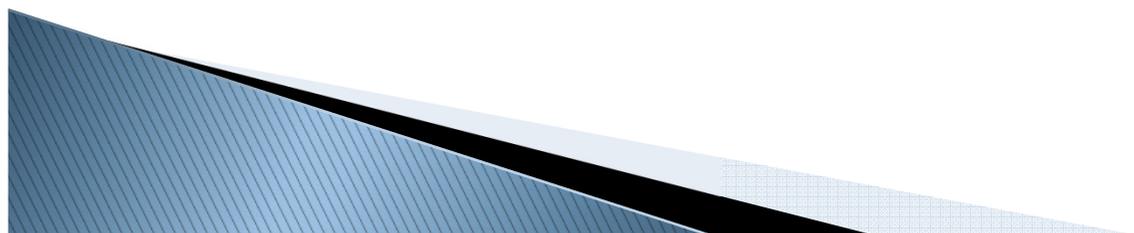
Le caratteristiche del documento da elaborare

Da utilizzare: [Documento Miur sul Comitato](#)



## Possibili fasi di lavoro

2. Analisi di materiale sulla valutazione (consegna di documentazione sui sistemi di valutazione europea, dei documenti ministeriali che possono offrire esempi e spunti di analisi, di criteri eventualmente prodotti da soggetti «autorevoli») e discussione successiva in seduta comune.

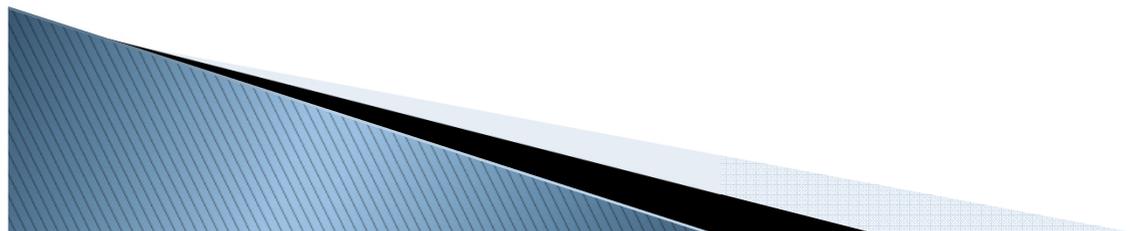


## Possibili fasi di lavoro

3. Elaborazione dei criteri che facciano riferimento alle tre aree indicate dalla legge.

Nel caso di attribuzione di pesi diversi alle varie aree: produrre motivazione e pubblicizzare.

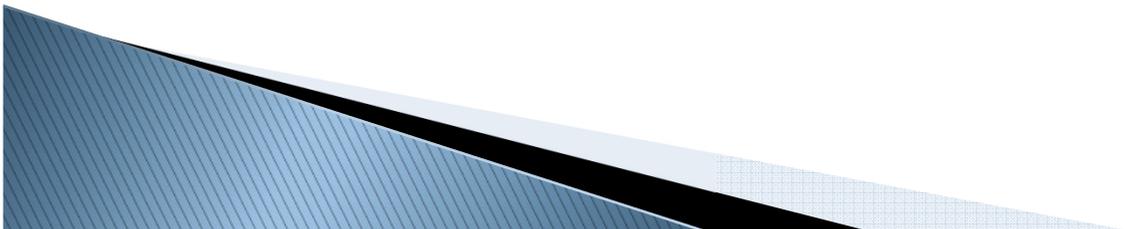
Nel caso in cui una o due aree vengano escluse, produrre adeguata motivazione e pubblicizzare.



## Comportamenti da sollecitare:

La ricerca di criteri che nascano da un confronto aperto e ponderato.

Un atteggiamento non pregiudiziale ma «di servizio»: adempiere al compito assegnato con serietà e al massimo delle proprie capacità e conoscenze.

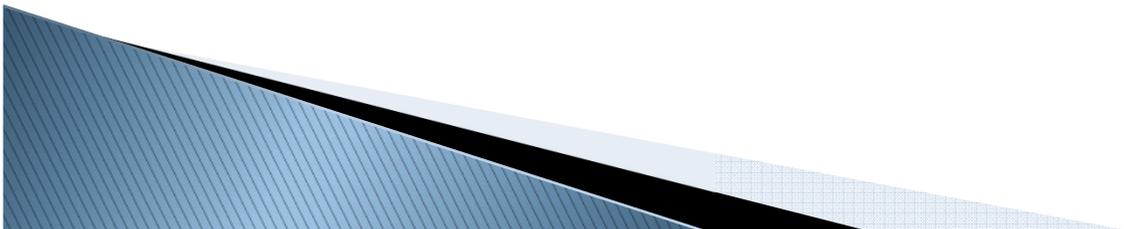


## Comportamenti da evitare:

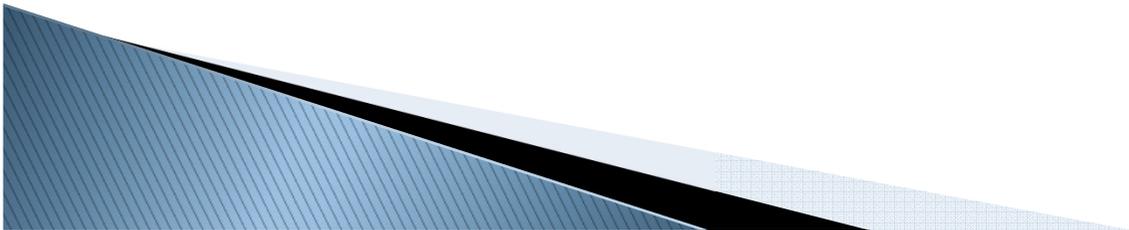
La volontà di far prevalere la propria idea di valutazione su quella degli altri o di far passare un pacchetto «criteri» che non sia adeguatamente discusso e condiviso.

Atteggiamenti estranei al compito da svolgere (la polemica non produttiva, la rivendicazione di una distribuzione «a pioggia», ecc).

Comportamenti impliciti di «svolgimento di un mandato» dato dall'esterno.

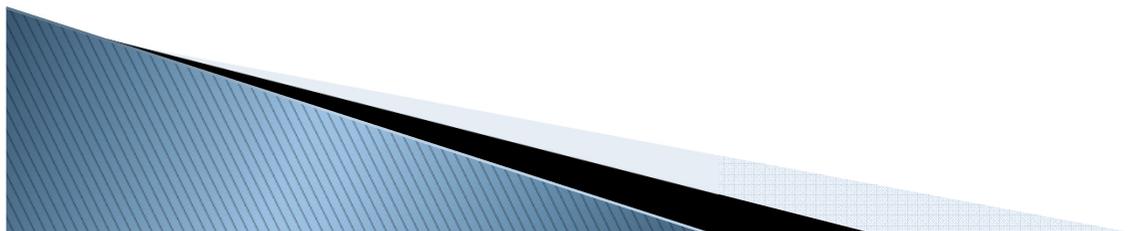


# IL RUOLO DEL DIRIGENTE



**Il dirigente scolastico, sulla base dei criteri individuati dal comitato per la valutazione dei docenti**, istituito ai sensi dell'articolo 11 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, come sostituito dal comma 129 del presente articolo, **assegna annualmente al personale docente una somma del fondo** di cui al comma 126 sulla base di motivata valutazione.

Comma 127

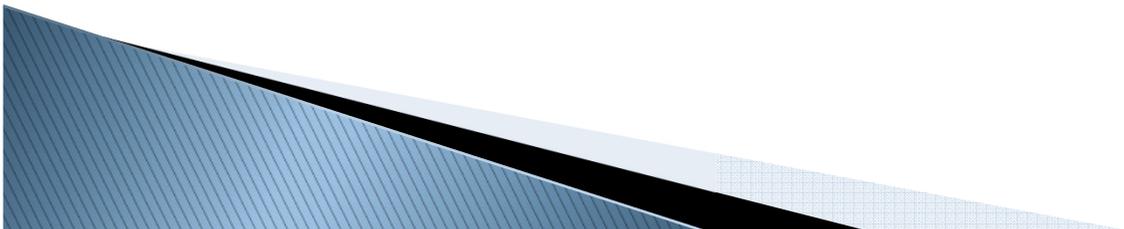


## A quanto deve ammontare il Bonus individuale?

«...non ci sono cifre di riferimento in quanto il tutto è determinato dai criteri del Comitato e dall'applicazione attraverso i rilievi e le valutazioni del Dirigente.

Comunque, bisogna tenere in considerazione che il fondo è indirizzato specificatamente al merito professionale del personale docente, prefigurando di conseguenza dei criteri che sappiano effettivamente rilevarlo e valutarlo per poi promuoverlo e valorizzarlo.

Faq Miur n.5

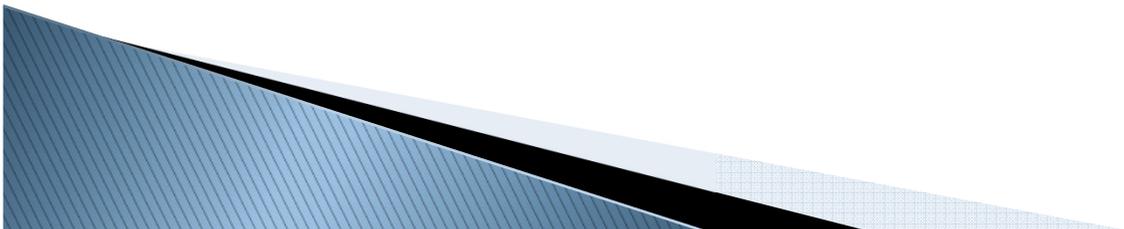


## A quanto deve ammontare il Bonus individuale?

«...non ci sono cifre di riferimento in quanto il tutto è determinato dai criteri del Comitato e dall'applicazione attraverso i rilievi e le valutazioni del Dirigente.

Comunque, bisogna tenere in considerazione che il fondo è indirizzato specificatamente al merito professionale del personale docente, prefigurando di conseguenza dei criteri che sappiano effettivamente rilevarlo e valutarlo per poi promuoverlo e valorizzarlo.

Faq Miur n.5



## A quanto deve ammontare il Bonus individuale?

Per stabilire il quantum occorre riferirsi al contesto scolastico (presenza di un maggior numero o minor numero di docenti da valorizzare)

Occorre anche riflettere sullo spirito della norma: mentre il FIS riconosce il lavoro aggiuntivo, il bonus riconosce il merito ovvero l'eccellenza ovvero quel nucleo di docenti che contribuisce fortemente alla qualità della scuola.

Una mensilità retributiva può rappresentare un riconoscimento adeguato...

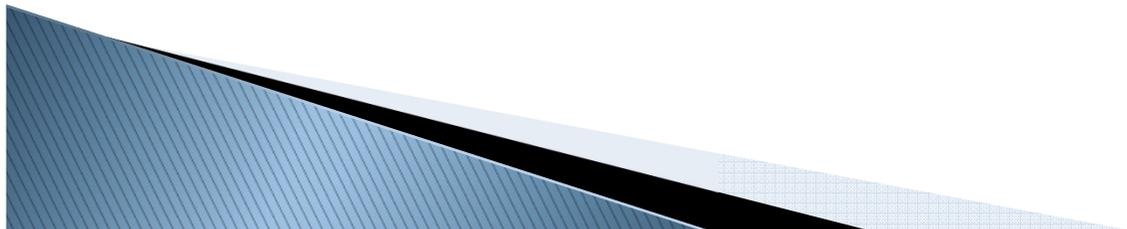


## Gli strumenti per l'applicazione dei criteri

Gli strumenti più utilizzati per valutare a livello internazionale i docenti:

- ✓ Osservazione
- ✓ Port-folio
- ✓ Questionari
- ✓ Autovalutazione
- ✓ Intervista e dialogo con il docente

E' ipotizzabile che la scuola li introduca gradualmente da quest'anno.

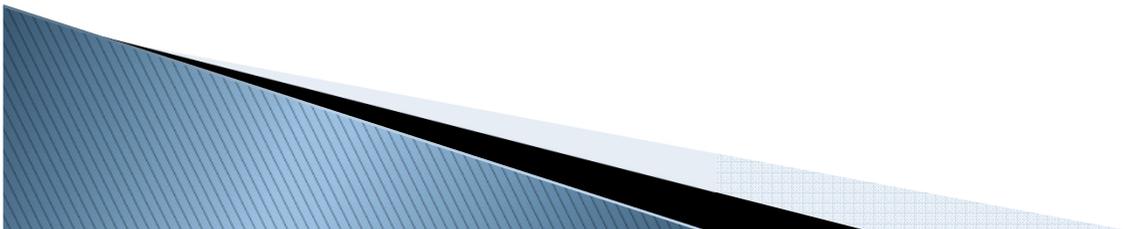


## L'assegnazione motivata

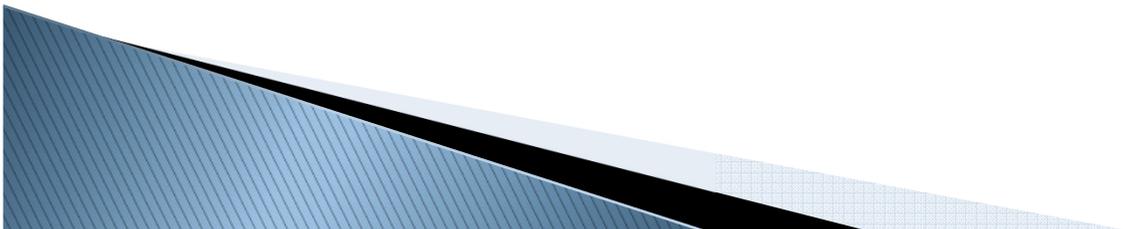
E' necessario che l'assegnazione del bonus sia accompagnato da «motivata valutazione»:

- ✓ riferimento ai criteri approvati dal Comitato
- ✓ riferimento ad evidenze che mostrano la rispondenza del docente ai criteri

NESSUN ATTO nei confronti dei docenti NON destinatari del bonus



# BONUS E RELAZIONI SINDACALI



L.107/2015 c.128

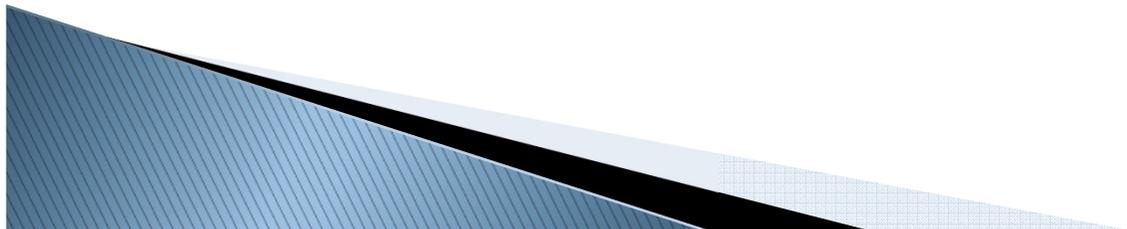
La somma ...definita bonus ...ha natura di retribuzione accessoria

D.Lgs.165/01 art.45 c.1

Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi



Posizione delle OO.SS.: sia i criteri per l'assegnazione del bonus ai docenti che la stessa quantificazione costituiscano materia di contrattazione integrativa

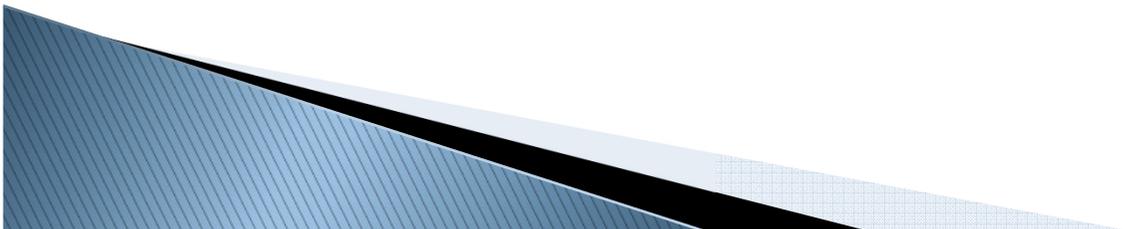


D.Lgs.165/01 art.40 c.1 (secondo periodo)

Sono... escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici... quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17...(art.17 I Dirigenti...*e) bis* effettuano la valutazione del personale...ai fini della corresponsione di...premi incentivanti)

D.Lgs.165/01 art.40 c.1 (ultimo periodo)

Nelle materie relative ... alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio... la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.



L.107/2015 c.127

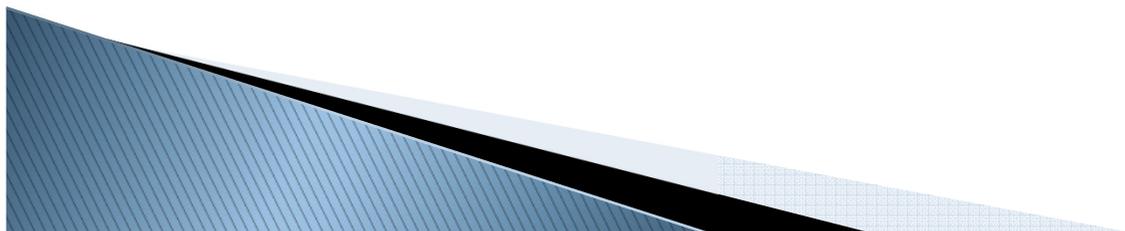
Il dirigente scolastico...assegna annualmente al personale docente una somma del fondo di cui al c.126 sulla base di motivata valutazione

L.107/2015 c.196

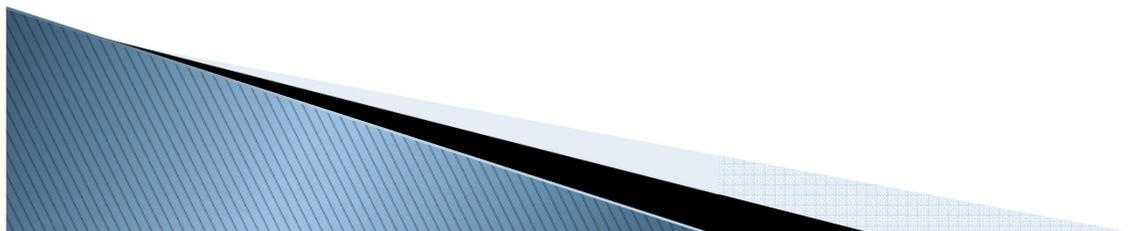
Sono inefficaci le norme e le procedure contenute nei contratti collettivi, contrastanti con quanto previsto dalla presente legge.



Criteria e quantificazione del bonus non sono oggetto di contrattazione ma di informazione all'RSU:  
Informazione dei nomi degli assegnatari (senza importi)

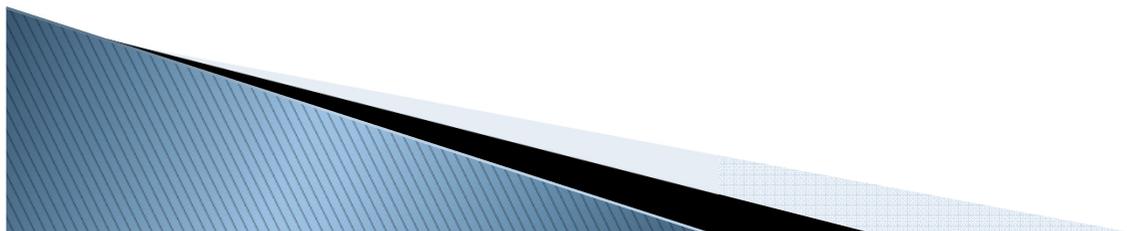


# ACCESSO AGLI ATTI



Il diritto di accesso segue le regole generali: chi chiede copia dei provvedimenti di attribuzione ad altri del bonus deve comprovare la sussistenza di un suo interesse diretto, concreto ed attuale ad accedere in connessione ad una situazione giuridicamente tutelata.

Eventuale ricorso può riguardare solamente la motivazione in base alla quale è stato assegnato il bonus a qualcun altro (si motiva l'assegnazione, non la non assegnazione del bonus)



**FINE**

