

LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI SCOLASTICI.

ESPERIENZE PASSATE E PROSPETTIVE FUTURE

BARI 14/04/2016

RUOLO STRATEGICO DEL DS

- * Varie indagini OCSE sottolineano il ruolo cruciale del DS nel definire l'identità della scuola, nell'individuare obiettivi coerenti con quelli della collettività, nel perseguirli in modo efficiente, influenzando i livelli di apprendimento ed i tassi di successo scolastico

VALUTAZIONE DEI DS IN EUROPA

- * In Inghilterra annualmente e In Francia quando chiedono un trasferimento o un avanzamento di carriera
- * In FRA dal Recteur sulla base delle informazioni di ispettori ed in ING annualmente, da tre membri del consiglio di amministrazione, che può richiedere consulenze esterne, su obiettivi concordati con indicatori, possibile aumento di stipendio

IN ITALIA SI PARTE DAL CCNL SCUOLA 1998/2001 ART. 20 -LA VALUTAZIONE DEL CAPO DI ISTITUTO

L'attività del capo d'istituto è oggetto di valutazione periodica. In attesa della piena attuazione di quanto previsto dall'art. 25 bis, comma 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come integrato dal decreto legislativo 6 marzo 1998, n. 59, la valutazione sarà formulata da un nucleo di valutazione

CCNI SCUOLA 31 AGOSTO 1999 ART. 41 -LA VALUTAZIONE DEL CAPO DI ISTITUTO

- * Nel valutare l'attività dei capi di istituto, i nuclei dovranno tenere conto del contesto socio-economico in cui opera il capo d'istituto e dei risultati dei processi attivati per il raggiungimento degli obiettivi definiti dalla scuola nell'ambito del piano dell'offerta formativa.
- * I nuclei dovranno prendere in considerazione i seguenti processi :
 - direzione e organizzazione dell'istituzione scolastica;
 - relazioni interne ed esterne;
 - innovazione e sviluppo;
 - valorizzazione delle risorse umane e gestione delle risorse finanziarie e strumentali a disposizione.

CM n. 312 del 1999

- * La CM n.312 del 1999 individuava aree e processi della valutazione

D.Lgs. 165/2001 (art. 25, c.1)

- * «I dirigenti scolastici sono inquadrati in ruoli di dimensione regionale **e rispondono, agli effetti dell'articolo 21, in ordine ai risultati**, che sono valutati tenuto conto della specificità delle funzioni e sulla base delle verifiche effettuate da un nucleo di valutazione istituito presso l'amministrazione scolastica regionale, presieduto da un dirigente e composto da esperti anche non appartenenti all'amministrazione stessa».

SI.VA.DIS

- * Nell' A.s.2003-04 in via sperimentale, parte un modello di valutazione dei DS in applicazione dell'art.25 D.LGS 165.
- * A.s. 2004-05
- * A.s. 2005-06
- * Valutazione annuale e pluriennale sui risultati rispetto ad un set di obiettivi di miglioramento

Aree di attività entro le quali attivare gli obiettivi di miglioramento sono :

- * **Ricerca sperimentazione e sviluppo, ampliamento dell'offerta formativa**
- * **Direzione, coordinamento dell'attività formativa organizzativa e amministrativa**
- * **Valorizzazione delle risorse umane**
- * **Relazioni interne ed esterne, collaborazione con i soggetti del territorio**
- * **Gestione delle risorse finanziarie e strumentali e controllo di gestione**

PROGETTO SIVADIS

- * Il **Ds** all'inizio compilava un fascicolo di valutazione e specificava in un piano di azione obiettivi coerenti con le priorità di lungo termine, individuando indicatori quantitativi, condividendo la scheda degli obiettivi;
- * prevedeva azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi di area;
- * Al termine dell'a.s. descriveva le azioni compiute e dichiarava il raggiungimento dei risultati;
- * Il **team** verificava la coerenza tra obiettivi e priorità e il conseguimento degli obiettivi e formulava la valutazione di prima istanza finalizzata alla retribuzione di risultato e la proponeva al direttore generale

CCNL AREA V 2006

ART. 20 VERIFICA DEI RISULTATI E VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE

1. Il dirigente risponde in ordine ai risultati della propria azione dirigenziale, tenuto conto delle competenze spettanti in relazione all'assetto funzionale tipico delle Istituzioni cui è preposto.

4. Il sistema di valutazione è organizzato in procedure essenziali e snelle volte ad apprezzare i contenuti concreti della funzione dirigenziale.

Le procedure stesse si propongono, innanzitutto, la valorizzazione e lo sviluppo professionale del dirigente, prevedono la partecipazione al procedimento da parte del valutato, favoriscono il confronto e il dialogo tra valutatori e valutato, privilegiando nella misura massima possibile l'utilizzazione di dati oggettivi.

CCNL AREA V 2006

5. La valutazione è effettuata da un nucleo nominato dal Dirigente generale regionale e composto da un dirigente tecnico, un dirigente amministrativo e un dirigente scolastico. Il dirigente scolastico facente parte del nucleo deve avere almeno 10 anni di servizio nella qualifica di Capo d'Istituto e dirigente scolastico, aver frequentato e superato apposito corso di formazione e prestare servizio in provincia diversa da quella in cui insiste l'Istituzione cui è preposto il dirigente valutato. La partecipazione ed il superamento del corso di formazione è requisito necessario per la partecipazione al nucleo di valutazione anche da parte del dirigente tecnico e del dirigente amministrativo.

CCNL AREA V 2006

- * ART. 30 –RECESSO DELL'AMMINISTRAZIONE.
- * **Il recesso per giusta causa** è regolato dall'art. 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso dell'Amministrazione fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.
- * In ogni altro caso il recesso può essere esclusivamente motivato da palese, grave e reiterata manifestazione d'inefficienza e d'incapacità del dirigente, accertata ai sensi dell'art. 20.

Art 1 CO.613 L.296/2006 INCARICO ALL' INVALSI

- * IL PROGETTO INVALSI parte da un monitoraggio dei punti di forza e dei punti critici, tra i quali: trasparenza delle procedure, oggettività dei criteri, omogeneizzazione dell'applicazione sul territorio nazionale, assenza di un quadro comune di dati di riferimento.
- * OBIETTIVI DI MISSIONE/ OBIETTIVI DI CARATTERE NAZIONALE (in relazione ad apprendimenti e alla riduzione della dispersione)CONTESTUALIZZATI A LIVELLO REGIONALE.
- * E OBIETTIVI DI LEADERSHIP/ OBIETTIVI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO MEDIANTE I QUALI IL DIRIGENTE SCOLASTICO DELINEA UN PERCORSO DI MIGLIORAMENTO CONGRUENTE CON GLI OBIETTIVI GENERALI DI SISTEMA.

IL PROGETTO INVALSI(2008)

- * COMPARE UN RIFERIMENTO AGLI ESITI DELLA VALUTAZIONE
- * La valutazione sarà espressa in 4 livelli:
- * **1.Eccellente** (riconoscimento retribuzione di risultato e accesso a posizioni complesse con conseguente retribuzione di posizione);
- * **2.Positivo** (riconoscimento della retribuzione di risultato);
- * **3.Difficoltà** (sospensione temporanea della retribuzione di risultato con indicazione di supporti per il miglioramento);
- * **4.Negativo** (art. 20 c. 11-12-13 CCNL).

II DECRETO LEGISLATIVO N. 150/2009

- * Con il processo riformatore introdotto dalla L. n.15 del 2009, cui ha fatto seguito il D. Lgs n.150 del 2009, si presenta la necessità di riallineare il sistema di valutazione dei ds con il quadro vigente.

- * L' art. 3 prevede che... Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento:

all'amministrazione nel suo complesso-alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola-ai singoli dipendenti... Condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito e alla performance

IL SISTEMA NAZIONALE DI VALUTAZIONE NEL DECRETO-LEGGE n. 225/2010, CONVERTITO DALLA LEGGE N. 10/2011

«Corpo ispettivo, autonomo e indipendente, con il compito di valutare le scuole e i dirigenti scolastici secondo quanto previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150».

CCNL AREA V 2010

ART. 13

- * Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse.
- * La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 21 del decreto legislativo n. 165 del 2001, che viene accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente.

VALES C.M. n. 16 del 3 febbraio 2012

- * Con nota del 01/08/2012 vengono individuate 300 scuole alle quali se ne aggiungono altre 200
- * Lo scopo è quello di Individuare un meccanismo di valutazione complessivo della scuola e della dirigenza scolastica (slides miur)
- * Nell'ambito dell'analisi condotta sulla scuola, anche al dirigente scolastico saranno indicati specifici obiettivi legati in modo particolare alla sua funzione, il raggiungimento dei quali sarà poi verificato al termine del percorso.

LA LEGGE 135/2012

- * In attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione:
 - * a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali;
 - * b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performances

DPR 80/2013 art.2, c.1 e c.2

- * Ai fini del miglioramento della qualità dell'offerta e degli apprendimenti, l'SNV valuta l'efficacia/efficienza del sistema in coerenza con l'art 1 del 286 del 2004.
- * I risultati della valutazione di cui al c.1 sono forniti ai D.G. USR per la valutazione dei dirigenti scolastici

D.P.R. 28 MARZO 2013, N. 80

COMPITI DELL'INVALSI

- * *e) definisce gli indicatori per la valutazione dei dirigenti scolastici, in coerenza con le disposizioni contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;*

ART. 6

- * **CO.4** Le azioni di cui al comma 1 sono dirette anche a evidenziare le aree di miglioramento organizzativo e gestionale delle istituzioni scolastiche direttamente riconducibili al dirigente scolastico, ai fini della valutazione dei risultati della sua azione dirigenziale, secondo quanto previsto dall'articolo 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, e dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
- * **CO.5** I piani di miglioramento, con i risultati conseguiti dalle singole istituzioni scolastiche, sono comunicati al direttore generale del competente Ufficio scolastico regionale, che ne tiene conto ai fini della individuazione degli obiettivi da assegnare al dirigente scolastico in sede di conferimento del successivo incarico e della valutazione di cui al comma 4.

DIRETTIVA N.11 DEL 18 SETTEMBRE 2014

- * Tali indicatori dovranno essere inseriti nell'ambito di una proposta organica di valutazione della dirigenza scolastica che sarà oggetto di un confronto con le organizzazioni sindacali e le associazioni professionali da parte del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.
- * Il modello di valutazione della dirigenza scolastica dovrà prestare attenzione agli obiettivi di miglioramento della scuola individuati attraverso il rapporto di autovalutazione e alle aree di miglioramento organizzativo e gestionale delle istituzioni scolastiche direttamente riconducibili all'operato del dirigente scolastico, ai fini della valutazione dei risultati della sua azione dirigenziale.

L. 107 ART. 1 CO. 93: IL FONDO UNICO

In ragione delle competenze attribuite ai dirigenti scolastici, a decorrere dall'anno scolastico 2015/2016 il **Fondo unico nazionale per la retribuzione della posizione, fissa e variabile, e della retribuzione di risultato dei medesimi dirigenti è incrementato** in misura pari a euro 12 milioni per l'anno 2015 e a euro 35 milioni annui a decorrere dall'anno 2016, al lordo degli oneri a carico dello Stato.

Il Fondo è altresì incrementato di ulteriori 46 milioni di euro per l'anno 2016 e di 14 milioni di euro per l'anno 2017 da corrispondere a titolo di retribuzione di risultato una tantum

.

LEGGE 107 art .1, comma 94: IL NUCLEO PER LA VALUTAZIONE

Il nucleo per la valutazione dei dirigenti scolastici è composto secondo le disposizioni dell'articolo 25, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e **può essere articolato** in funzione delle modalità previste dal processo di valutazione.

La valutazione è coerente con l'incarico triennale e con il profilo professionale ed è connessa alla retribuzione di risultato ...
Per la valutazione dei dirigenti scolastici e la realizzazione del sistema nazionale di valutazione ... **per il triennio 2016-2018 possono essere attribuiti incarichi temporanei di livello dirigenziale non generale di durata non superiore a tre anni per le funzioni ispettive.**

Anno scolastico 2015/16

Quest'anno si procederà alla **definizione degli obiettivi** che verranno inseriti nel decreto d'incarico dal prossimo anno scolastico 2016/17... a partire dal RAV (priorità e traguardi)

Si inizieranno pertanto ad utilizzare **gli strumenti di valutazione e documentazione**, con il supporto dei Nuclei di valutazione...


...

DECRETO DI INCARICO

Per agevolare i Direttori degli Uffici scolastici regionali a **predisporre, aggiornare e integrare i provvedimenti di incarico** conferiti ai dirigenti scolastici, l'Amministrazione rende disponibile **sul SIDI** una **funzione idonea** ad acquisire automaticamente le priorità individuate nel Rapporto di Autovalutazione e nei Piani di Miglioramento.

Comma 93 –La valutazione dei dirigenti scolastici è effettuata ai sensi dell'articolo 25, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

... Ossia sui risultati (obiettivi di missione del RAV)... tenuto conto della specificità delle funzioni e sulla base delle verifiche effettuate...



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**:

LA VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE SCOLASTICO NELLA LEGGE 107/2015: 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.*

LINEE GUIDA

Gli indicatori e gli strumenti di valutazione sono definiti nelle Linee guida che verranno emanate dalla Direzione generale per gli Ordinamenti scolastici e la valutazione del sistema nazionale di istruzione, di concerto con la Direzione generale per il personale scolastico.


La valutazione dei dirigenti intende essere un supporto e un orientamento allo sviluppo della professionalità. La valutazione dell'attività dei dirigenti scolastici è effettuata, coerentemente con i criteri generali di cui *all'articolo 1, comma 93 della legge 107/2015*, secondo le seguenti dimensioni professionali:

- * 1.competenze gestionali ed organizzative, finalizzate al raggiungimento dei risultati;
- * 2.valorizzazione delle risorse umane;
- * 3.direzione unitaria dell'istituzione scolastica e promozione della partecipazione;
- * 4.cura e sviluppo della propria professionalità.

Per il disegno di valutazione, gli indicatori e gli strumenti si rimanda alla direttiva del ministro e alle linee guida allegate di prossima pubblicazione.

Nota Miur prot. 7904 del 2 settembre 2015

- * **1.DEFINIZIONE DELL'IDENTITÀ, DELL'ORIENTAMENTO STRATEGICO E DELLA POLITICA DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA**
- * **2.GESTIONE, VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**
- * **3.PROMOZIONE DELLA PARTECIPAZIONE, CURA DELLE RELAZIONI E DEI LEGAMI CON IL CONTESTO**
- * **4.GESTIONE DELLE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE, GESTIONE AMMINISTRATIVA E ADEMPIMENTI NORMATIVI**
- * **5.MONITORAGGIO, VALUTAZIONE E RENDICONTAZIONE**

- 
- * CRITICA: l'utilizzo delle sole quattro dimensioni valutative comporta il rischio di un'immagine di dirigenza con caratteristiche di managerialità gestionale, tarata sui risultati, sugli apprezzamenti dell'utenza e su pure capacità tecniche, **senza considerare altri aspetti legati alle capacità relazionali e motivazionali ed alla attitudine al perseguimento anche di aspetti valoriali.**

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Direttore dell'Ufficio scolastico regionale **valuta i risultati** conseguiti dai dirigenti scolastici e per far questo si avvale di uno o più **Nuclei di valutazione**.

Ogni **Nucleo** opera presso il competente Ufficio scolastico regionale e a fini istruttori e di segreteria si avvale del personale amministrativo dello stesso.

Il Direttore dell'Ufficio scolastico regionale **assicura il coordinamento** dell'attività dei Nuclei e **l'omogeneità della metodologia** di valutazione.

FASI DELLA VALUTAZIONE

1. **Definizione e consegna degli** obiettivi da parte del Direttore dell'USR, sulla base delle priorità interne al RAV, priorità nazionali e regionali.
2. **Documentazione annuale** sulle azioni realizzate e risultati ottenuti
3. **Verifica di prima istanza** da parte del nucleo e retribuzione di risultato annuale (non corrisposta a seguito di valutazione del nucleo, per gravi carenze gestionali e organizzative e mancato rispetto dell' art. 21 D. 165).

FASI DELLA VALUTAZIONE

4. Valutazione finale da parte del Direttore USR, con riferimento alle valutazioni di prima istanza del Nucleo interno all'USR, attribuzione della retribuzione di risultato e di nuovo incarico

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi trova applicazione l'art. 21 del d. lvo 30 marzo 2001, n. 165

,



GRAZIE PER L'ATTENZIONE