

L. n. 107/2015
e
valorizzazione del personale docente
(e dintorni)

Padova-Treviso, 8-15 gennaio 2016

AvvLaura Paolucci

Una premessa di partenza....

La L. 107/2015 oltre ad altro attribuisce **nuove competenze al DS** in relazione ad azioni “vecchie” (come la programmazione dell’offerta formativa) e nuove (come la valutazione del personale docente)

Una premessa di partenza....

Al già affollato panorama di disposizioni normative di varie fonti, si aggiungono le significative modifiche ora introdotte, con tecniche diversificate (normazione diretta, normazione di modifica di testi precedenti, normazione di delega....)

In attesa di....

L 107/2015, commi 180 ss

Delega al Governo (entro 18 mesi) dlgs per provvedere al riordino, alla semplificazione e alla codificazione **delle disposizioni legislative in materia di istruzione**, anche in coordinamento **con le disposizioni di cui alla presente legge**.

- 1) la redazione di un testo unico delle disposizioni in materia di istruzione già contenute nel testo unico di cui al **decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, nonché nelle altre fonti normative**;
- 2) l'articolazione e la rubricazione delle disposizioni di legge incluse nella codificazione per materie omogenee, secondo il contenuto precettivo di ciascuna di esse;
- 3) il riordino e il coordinamento formale e sostanziale delle disposizioni di legge incluse nella codificazione, **anche apportando integrazioni e modifiche innovative e per garantirne la coerenza giuridica, logica e sistematica**, nonché per adeguare le stesse all'intervenuta evoluzione del quadro giuridico nazionale e dell'Unione europea;
- 4) l'adeguamento della normativa inclusa nella codificazione alla giurisprudenza costituzionale e dell'Unione europea.

Rischi da evitare

*confusione sulle competenze e sul ruolo assegnati dalla legge
all'organo*

- Sovrapposizione **di fatto** di competenze fra più organi
(appropriazione/esautorazione)
- Alterazione dell'ordine delle competenze

Rischi da evitare

*confusione sulle competenze e sul ruolo assegnati dalla legge
all'organo*

**Rigoroso rispetto del procedimento (amministrativo)
dato dalla legge**

ruolo reciproco e cronologia fra gli atti degli organi coinvolti
*Ad es. per la funzione di formazione delle classi (artt. 7, 10, 396 D.Lgs.
297/94):*

CI (criteri generali)



CD (proposta di decisione)



DS (decisione)

Rischi da evitare

confusione sulle competenze e sul ruolo assegnati dalla legge all'organo

- i componenti dei vari organi collegiali si comportano spesso come se il “loro” organo fosse quello che ha la parola definitiva e prende come indebita interferenza le differenti prese di posizione eventualmente assunte dagli altri organi.
- In molte occasioni questa errata percezione della realtà giuridica risulta avvalorata in fatto da **delibere mal formalizzate** o, risalendo all'indietro, da **discussioni mal condotte durante la seduta** o, ancora risalendo, da **ordini del giorno mal posti** o da **mozioni da votare inesistenti**.

Rischi da evitare

confusione sulle competenze e sul ruolo assegnati dalla legge all'organo

Innalzamento del rischio

- nelle amministrazioni con pluralità di organi, *a fortiori* se collegiali
- Nelle amministrazioni caratterizzate da cd “autonomia funzionale”, nelle quali la presenza di un organo c.d tecnico pone il problema del suo ruolo nella *governance* complessiva (indirizzo/controllo-gestione)
- Nei momenti di modifica normativa sulle competenze degli organi

Questo rischio è ora molto alto per le istituzioni scolastiche

Osserviamo che...

La L. n. 107/15 ha certamente aumentato gli aspetti di **specialità** dell'organizzazione scolastica e del profilo del dirigente scolastico, ma non è consentito desumere da ciò una fuoruscita dell'una e dell'altro dalle regole generali dell'organizzazione pubblica e della dirigenza pubblica, in particolare statale.

Occorre quindi **(ri)mettere a fuoco** i confini di tale specialità



Quali norme ?

(cosa regola cosa nella PA)

la fonte della ripartizione è il dlgs 165/2001
come modificato dalla L 15/2009 e dal DLgs 150/2009

Legge

atti unilaterali

Funzioni pb.che
Enti
Organi e
competenze
Regole generali
dell'azione pb.ca
.....

CCNL

accordo

Mansioni
Orario
Retribuzione
....

Quali norme ?

- Riserva (relativa) di legge su **organi e competenze** (NO CCNL)
- Sovrapposizione di **norme generali** (la PA in generale) e di **norme speciali** (relative a singoli enti pubblici o a specifiche categorie)

Quali norme per la scuola ?

- Norme **generali**: DLgs n. 165/2001, D.Lgs n. 150/2009 (artt. 4, 5, 13 ss., 70 co. 6), L. n. 124/2015
- Norme **speciali**: D.Lgs n. 297/1996 (artt. 7 ss, 396); art. 25 D.Lgs. n. 165/2001, L n. 107/2015

Quali norme per la scuola ?

Il perdurante inquadramento nel sistema pubblico e statale delle istituzioni scolastiche e del personale della scuola consente di risolvere problemi interpretativi che le norme speciali possano porre....

Novità da inquadrare

Sul piano degli istituti giuridici:

- La programmazione della offerta formativa: competenze vecchie e nuove del DS e degli OOCC
- La valutazione del personale docente ed il nuovo comitato di valutazione

Sul piano della complessiva organizzazione del sistema:

- Nessi tra obiettivi nell'incarico dirigenziale e l'azione e la valutazione organizzativa delle istituzioni scolastiche
- Nessi tra la valutazione individuale delle prestazioni e la valutazione organizzativa delle istituzioni scolastiche

IL DS e il POF

*(commi 12-17 art. 1 e commi richiamati L n.
107/15)*

1) IL DS e il POF

(c. 12-17 art. 1 L n. 107/15)

art. 3, comma 4, DPR 275/1999, come modificato dal co 14 L 107/15 Il piano è elaborato dal collegio dei docenti sulla base degli indirizzi per le attività della scuola e delle scelte di gestione e di amministrazione definiti dal dirigente scolastico. Il piano è approvato dal consiglio d'istituto.

art. 3, comma 3, DPR 275/1999, vecchio testo Il Piano dell'offerta formativa è elaborato dal collegio dei docenti sulla base degli indirizzi generali per le attività della scuola e delle scelte generali di gestione e di amministrazione definiti dal consiglio di circolo o di istituto, tenuto conto delle proposte e dei pareri formulati dagli organismi e dalle associazioni anche di fatto dei genitori e, per le scuole secondarie superiori, degli studenti. Il Piano è adottato dal consiglio di circolo o di istituto.

IL DS diventa organo di indirizzo?

Perché porsi la domanda?

Per desumere la natura giuridica e l'ampiezza dei poteri di ciascun organo coinvolto e, in ultima analisi, per prevenire e gestire sulla base della corretta interpretazione del dato normativo eventuali conflitti

DS (criteri non più generali)



CD (elaborazione)



CI (approvazione)

IL DS diventa organo di indirizzo?

Perché porsi la domanda? per desumere l'ampiezza dei poteri

Le alternative interpretative sono due: il nuovo art 3 DPR 275/99

- attribuisce al dirigente scolastico la natura di organo di indirizzo, oppure
- ferma restando la *summa divisio* derivante dalle norme generali fra organi e funzioni di indirizzo e di gestione, esplicita ed evidenzia un **compito di direzione** delle attività della scuola incidente sulla offerta formativa → **indirizzi ed obiettivi a cascata**

Norme generali

Funzione di indirizzo versus gestione

Le norme generali impongono la separazione fra organi e funzioni di indirizzo e organi e funzioni di gestione

Alla poliformità dei primi corrisponde l'unicità dei secondi (dirigente)

Norme generali: funzione di indirizzo

(art. 4, comma 1, DLgs165/2001)

Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli **obiettivi ed i programmi** da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la **rispondenza dei risultati** dell'attività amministrativa e della gestione **agli indirizzi impartiti**.

Norme generali: funzione di indirizzo

(art. 4, comma 1, DLgs 165/2001)

Agli organi di indirizzo spettano, in particolare:

- a) ...; b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione; c) la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale; d) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi;**
- e) ..f) ; g)**

Norme generali: funzione di gestione

(art. 4, comma 2 e 3 DLgs 165/2001)

Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.

Le attribuzioni dei dirigenti indicate dal comma 2 possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative.

Norme generali: funzione di indirizzo *versus* gestione

Norma di “lettura” delle norme pregresse

A decorrere dal 23 aprile 1998, le disposizioni che conferiscono agli **organi di governo** l'adozione di **atti di gestione** e di atti o provvedimenti amministrativi di cui all'art 4, comma 2, del presente decreto si intendono nel senso che la relativa competenza spetta ai dirigenti.

(art. 70, co 6 D.lgs 165/2001)

Funzione di indirizzo *versus* gestione riguarda la scuola?

Le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente o indirettamente espressione di rappresentanza politica, **adeguano i propri ordinamenti** al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro. A tali amministrazioni è fatto divieto di istituire uffici di diretta collaborazione, posti alle dirette dipendenze dell'organo di vertice dell'ente
(art. 4, uc., D.Lgs n. 165/2001)

Funzione di indirizzo *versus* gestione riguarda la scuola?

La collocazione della disciplina della dirigenza scolastica nel capo del D.Lgs. n. 165/2001 (art. 25) dedicato alla “dirigenza” (artt. 13 ss) costituisce ulteriore conferma.

L’art. 13, in esordio di tale Capo, dispone “*Le disposizioni del presente capo si applicano alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo*”.

Nelle Amministrazioni dello Stato, organo di indirizzo è il Ministro (art. 14).

Norme speciali- CI

(D.Lgs n. 297/1994 – art 10)

Il consiglio di circolo o di istituto elabora e adotta gli indirizzi generali e determina le forme di autofinanziamento (art. 10, co 1).

Esso delibera il bilancio preventivo e il conto consuntivo e dispone in ordine all'impiego dei mezzi finanziari per quanto concerne il funzionamento amministrativo e didattico del circolo o dell'istituto.

Norme speciali- CI

(D.Lgs n. 297/1994 – art 10)

Il consiglio di circolo o di istituto, **fatte salve le competenze del collegio dei docenti e dei consigli di intersezione, di interclasse, e di classe**, ha **potere deliberante**, su proposta della giunta, per quanto concerne **l'organizzazione e la programmazione della vita e dell'attività della scuola**, nei limiti delle disponibilità di bilancio, nelle seguenti materie:

Norme speciali- CI

(D.Lgs n. 297/1994 – art 10)

- a) **adozione del regolamento interno** del circolo o dell'istituto che deve fra l'altro, stabilire le modalità per il funzionamento della biblioteca e per l'uso delle attrezzature culturali, didattiche e sportive, per la vigilanza degli alunni durante l'ingresso e la permanenza nella scuola nonché durante l'uscita dalla medesima, per la partecipazione del pubblico alle sedute del consiglio ai sensi dell'articolo 42;

(Vedi anche regolamento di disciplina alunni ex art. 4 DPR 249/98)

Norme speciali - CI

(D.Lgs n. 297/1994 – art. 10)

b) acquisto, rinnovo e conservazione delle attrezzature tecnico-scientifiche e dei sussidi didattici, compresi quelli audio-televisivi e le dotazioni librerie, e acquisto dei materiali di consumo occorrenti per le esercitazioni

(NO: v. art 33 DI 44/2001)

Norme speciali

(D.Lgs n. 297/1994 – art 10)

c) adattamento del calendario scolastico alle specifiche esigenze ambientali

(Vedi anche artt. 5, comma 2 DPR 275/1999 e 21, comma 8, L. n. 59/1997)

Norme speciali-CI

(D.Lgs n. 297/1994 – art- 10)

d) **criteri generali** per la programmazione educativa

(v. art. 3, comma 3, DPR 275/1999, vecchio testo Il Piano dell'offerta formativa è elaborato dal collegio dei docenti sulla base degli indirizzi **generali** per le attività della scuola e delle scelte generali di gestione e di amministrazione definiti dal consiglio di circolo o di istituto, tenuto conto delle proposte e dei pareri formulati dagli organismi e dalle associazioni anche di fatto dei genitori e, per le scuole secondarie superiori, degli studenti. Il Piano è **adottato** dal consiglio di circolo o di istituto.

art. 3, comma 4, DPR 275/1999, come modificato dal co 14 L 107/15 : Il piano è elaborato dal collegio dei docenti sulla base degli indirizzi per le attività della scuola e delle scelte di gestione e di amministrazione definiti dal dirigente scolastico. Il piano è **approvato** dal consiglio d'istituto)

Norme speciali- CI

(D.Lgs n. 297/1994 – art.10)

e) **criteri** per la programmazione e l'attuazione delle attività parascolastiche, interscolastiche, extrascolastiche, con particolare riguardo ai corsi di recupero e di sostegno, alle libere attività complementari, alle visite guidate e ai viaggi di istruzione;

f) promozione di contatti con altre scuole o istituti al fine di realizzare scambi di informazioni e di esperienze e di intraprendere eventuali iniziative di collaborazione

(v art. 7 DPR 275/1999 e 33 DI 44/2001)

Norme speciali- CI

(D.Lgs n. 297/1994 – art. 10)

Sulla competenza del Consiglio di Istituto dopo l'attribuzione delle competenze dirigenziali ai capi d'Istituto, si vedano i pareri del Consiglio di Stato, sez II, n. 1603/99 (giunta esecutiva) e n. 1021/2000 (Collegio docenti)

applicazione della clausola di rilettura (art. 70, c. 6 D.Lgs 165/2001) *“A decorrere dal 23 aprile 1998, le disposizioni che conferiscono agli organi di governo l'adozione di atti di gestione e di atti o provvedimenti amministrativi di cui all'articolo 4, comma 2, del presente decreto, si intendono nel senso che la relativa competenza spetta ai dirigenti”.*

Le competenze di gestione non possono essere sottratte al dirigente e, anche, non ci può essere commistione con la funzione di indirizzo

Norme speciali- CD

(D.Lgs n. 297/1994 – art. 7)

a) ha **potere deliberante** in materia di funzionamento didattico del circolo o dell'istituto. In particolare cura la programmazione dell'azione educativa anche al fine di adeguare, nell'ambito degli ordinamenti della scuola stabiliti dallo Stato, i programmi di insegnamento alle specifiche esigenze ambientali e di favorire il coordinamento interdisciplinare. Esso esercita tale potere nel rispetto della libertà di insegnamento garantita a ciascun docente;

Norme speciali- CD

(D.Lgs n. 297/1994 – art. 7)

b) **formula proposte** al direttore didattico o al preside per la formazione, la composizione delle classi e l'assegnazione ad esse dei docenti, per la formulazione dell'orario delle lezioni e per lo svolgimento delle altre attività scolastiche, tenuto conto dei criteri generali indicati dal consiglio di circolo o d'istituto;

Norme speciali- CD

(D.Lgs n. 297/1994 – art. 7)

- c) delibera, ai fini della valutazione degli alunni e unitamente per tutte le classi, la suddivisione dell'anno scolastico in due o tre periodi;
- d) valuta periodicamente l'andamento complessivo dell'azione didattica per verificarne l'efficacia in rapporto agli orientamenti e agli obiettivi programmati, proponendo, ove necessario, opportune misure per il miglioramento dell'attività scolastica;

Norme speciali- CD

(D.Lgs n. 297/1994 – art. 7)

e) provvede all'adozione dei libri di testo, sentiti i consigli di interclasse o di classe e, nei limiti delle disponibilità finanziarie indicate dal consiglio di circolo o di istituto, alla scelta dei sussidi didattici

f)

g) promuove iniziative di aggiornamento dei docenti del circolo o dell'istituto

Norme speciali- CD

(D.Lgs n. 297/1994 – art. 7)

h) Elegge [...] i docenti incaricati di collaborare col direttore didattico o col preside

Clausola di riletture (vedi Cons Stato 1021/2000)

Norme speciali- DS

(D.Lgs n. 297/1994 – art. 396)

Sopravvive in quanto disegna il ruolo del capo d'istituto nei procedimenti amministrativi che coinvolgono la competenza degli OOCC (formazione delle classi, all'assegnazione ad esse dei docenti, formulazione dell'orario, sulla base dei criteri generali stabiliti dal consiglio di circolo o d'istituto e delle proposte del collegio dei docenti)

Il dirigente scolastico

art 25 dlgs 165/2001

Il dirigente scolastico assicura la gestione unitaria dell'istituzione, ne ha la legale rappresentanza, è responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali e dei risultati del servizio.

Nel rispetto delle competenze degli organi collegiali scolastici, spettano al dirigente scolastico autonomi poteri **di direzione, di coordinamento e di valorizzazione delle risorse umane.** In particolare, il dirigente scolastico **organizza l'attività scolastica** secondo criteri di efficienza e di efficacia formative ed è titolare delle relazioni sindacali.

Il dirigente scolastico

art 25 dlgs 165/2001

Nell'esercizio delle competenze di cui al comma 2, il dirigente scolastico promuove gli interventi per assicurare la qualità dei processi formativi e la collaborazione delle risorse culturali, professionali, sociali ed economiche del territorio, per l'esercizio della libertà di insegnamento, intesa anche come libertà di ricerca e innovazione metodologica e didattica, per l'esercizio della libertà di scelta educativa delle famiglie e per l'attuazione del diritto all'apprendimento da parte degli alunni.

Nell'ambito delle funzioni attribuite alle istituzioni scolastiche, **spetta al dirigente l'adozione dei provvedimenti di gestione delle risorse e del personale.**

Il dirigente scolastico

L 107/2015

78. Per dare piena attuazione all'autonomia scolastica e alla riorganizzazione del sistema di istruzione, il dirigente scolastico, **nel rispetto delle competenze degli organi collegiali**, fermi restando i livelli unitari e nazionali di fruizione del diritto allo studio, garantisce un'efficace ed efficiente gestione delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e materiali, nonché gli elementi comuni del sistema scolastico pubblico, assicurandone il buon andamento. A tale scopo, svolge compiti di **direzione, gestione, organizzazione e coordinamento** ed è responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali e dei risultati del servizio secondo quanto previsto dall'articolo 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché della valorizzazione delle risorse umane.

La procedura di adozione del Piano DS

Fase preparatoria degli indirizzi

- **Cosa:** Il RAV e gli esiti delle prove (informazioni confrontabili a livello di scuole, di classi ecc. ad es. INVALSI, ma anche prove d'istituto); l'organico, l'andamento complessivo a.s. precedente (criticità); possibilità offerte dall'esterno
- **Come:** (eventuale) costituzione di un gruppo di lavoro (solo staff? Un componente del CI? dipende dalle modalità di conduzione del DS; i gruppi di lavoro non sono organi): *non si va in paradiso a dispetto degli angeli...*

La procedura di adozione del Piano DS

Fase di elaborazione dell'atto di indirizzo

- Non ci sono formule preconfezionate
- deve essere un indirizzo (non l'attuazione dell'indirizzo: non è il Piano, sono le regole per crearlo)
- la declinazione degli indirizzi deve essere succinta
- Per ciascuno, indicare risorse e vincoli
- Indicazione del termine di elaborazione del piano da parte del CD
- “Passaggio” in CI (attenzione a mantenere il rispetto dei ruoli)
- Emanazione formale

La procedura di adozione del Piano CD

Fase di elaborazione e di decisione

- (eventuale) gruppo di lavoro
- Predisposizione del Piano (natura giuridica di atto di programmazione: questioni vecchie e nuove)
- Delibera collegiale (mozione, votazione)

La procedura di adozione del Piano CI

Delibera di approvazione (è significativo che la legge non usi più la parola “adotta”?)

- Delibera collegiale (mozione, votazione)
- Come predisporre la mozione e condurre giuridicamente la seduta per evitare la non approvazione
- Affissione all’albo on line
- Trasmissione all’USR

**La valutazione del personale
docente
ed il nuovo comitato di valutazione**

(commi 126-129 art 1 L 105/15)

La valutazione del personale docente ed il nuovo comitato di valutazione *(c. 129 art 1 L 105/15)*

“Presso _____ *istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la
finanza pubblica, il comitato per la valutazione dei docenti.*

2. Il comitato ha ***durata*** _____ ***presieduto*** _____ ***costituito dai***
seguenti componenti:

a) tre docenti dell'istituzione scolastica, di cui due scelti dal collegio dei docenti e uno dal consiglio di istituto;

b) due rappresentanti dei genitori, per la scuola dell'infanzia e per il primo ciclo di istruzione; un rappresentante degli studenti e un rappresentante dei genitori, per il secondo ciclo di istruzione, scelti dal consiglio di istituto;

c) un componente esterno individuato dall'ufficio scolastico regionale tra docenti, dirigenti scolastici e dirigenti tecnici.

3. Il comitato ***individua i criteri per la valorizzazione 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.

4. Il comitato esprime altresì il proprio parere sul superamento del periodo di formazione e di prova

*integrato dal docente a cui sono affidate le
funzioni di tutor.*

La valutazione del personale docente ed il nuovo comitato di valutazione *(c. 127 e 128 art 1 L 105/15)*

comma 127.

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 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.

Costituzione del comitato di valutazione composizione

- 1) Il DS, che presiede il comitato
- 2) Due docenti “scelti” dal CD
- 3) Un docente “scelto” dal CI
- 4) Due genitori “scelti” dal CI (primo ciclo) o un genitore e uno studente (secondo ciclo)
- 5) Un esterno individuato dall’USR

Una *governance* peculiare: la presenza di componenti non tecnici....

NB: composizione solo tecnica per la valutazione del periodo di prova, con l’aggiunta del docente tutor.

Costituzione del comitato di valutazione individuazione dei componenti elettivi

- 1) Individuazione dei componenti da parte del CI e del CD:** ciò che non è prescritto dalla norma può essere deliberato dall'organo (ad es. la necessità di candidature, la modalità individuale o complessiva di voto, eventuali requisiti soggettivi, eventuali incompatibilità, ecc.)
- 2) Per la individuazione si applicano le regole generali di funzionamento degli oocc (artt. 37 e 43 D.Lgs.n 297/1994):** *quorum* strutturale e deliberativo; facendosi questione di persone voto segreto (v. C.d.S. II, parere 24.01.2001, n. 29 su nomina docenti F.O.), ecc.
- 3) Le stesse regole si applicano per il funzionamento del CV**

Competenze del comitato di valutazione

- 1) Formulazione dei criteri per la valutazione del personale docente (criteri, non decisione sui singoli: si tratta di funzione di programmazione)
- 2) Valutazione a domanda del servizio prestato dai docenti (art. 448 D.Lgs 297/1994)
- 3) Riabilitazione disciplinare
- 4) Formulazione del parere per la valutazione dell'anno di prova dei docenti

Individuazione generale dei docenti da valorizzare

- Vincoli legislativi espliciti: docenti di ruolo
- Vincoli legislativi generali: DL 95/2012 convertito in L 135/2012 (art 5)“(omissis)11-ter. Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale”
- Facoltà di introdurre vincoli? sanzioni disciplinari, entità assenze, ecc. è **sconsigliabile**

Qualche regola metagiuridica

La valutazione delle prestazioni individuali (anche quella dei docenti) è uno **strumento di gestione dell'organizzazione**: se diventa una pagella individuale, costa più di quanto rende

A chi serve?

Serve all'**organizzazione** per capire come sta usando le sue risorse, in rapporto agli obiettivi (senza obiettivi non può concettualmente esistere valutazione: si valuta in funzione di un ancoraggio, un criterio)

Serve alle **persone** per capire quanto la loro performance sia allineata alle aspettative (= obiettivi) dell'organizzazione. Ovviamente le aspettative (obiettivi) sono in funzione del ruolo ricoperto

Qualche regola metagiuridica

Una risorsa per l'organizzazione e per le persone

- La valutazione della performance (individuale o collettiva, è concettualmente lo stesso) è **un processo organizzativo**:
- con cui si **definisce, misura, valuta e ricompensa** (economicamente e non) il **contributo** fornito da una persona o un gruppo, attraverso il confronto fra le **attese** dell'organizzazione e la performance effettiva, in un arco di **tempo** predefinito e congruo (mai troppo breve, solitamente sei mesi o un anno)
- che aiuta le persone i gruppi dando loro un **feed-back**, informandoli sul grado di **avvicinamento agli obiettivi**, facilitando la comprensione del grado di **adeguatezza del proprio contributo** e suggerendo **ipotesi di cambiamento e miglioramento**

Qualche regola metagiuridica

Una operazione di misura

Ogni valutazione è anche una misura (della performance in funzione di aspettative/obiettivi).

Come ogni misura, deve massimizzare validità e attendibilità (si parla sempre di un continuum da min a max, non esistono misura “valide” o “non valide”).

La validità è il grado in cui una misura (o criterio) misura realmente ciò che dichiara di misurare. Ad es, l'anzianità di servizio è una misura poco valida della competenza, anche se esiste qualche relazione (ma molto variabile) tra anzianità e competenza professionale. Conoscere la data di assunzione in servizio non ci dice gran che del possesso di specifiche competenze, dunque è una misura a bassa validità.

L'attendibilità è il grado in cui una misura tende a dare gli stessi risultati, anche se viene effettuata da differenti misuratori. Un buon termometro non segna temperature diverse a seconda di chi fa la misura.

Si noti che la validità è più importante dell'attendibilità: un termometro mal tarato segnerà sempre ad es. 2 gradi in meno della vera temperatura (e sarà dunque attendibile) ma non valido (la temperatura sarà errata).

Qualche regola metagiuridica

Nelle scienze del comportamento riconosciamo un inevitabile errore di misura. Per questo si preferisce:

- **Utilizzare più misure indipendenti dello stesso oggetto** (ogni misura compensa l'errore inevitabile delle altre: un insegnante eccellente può essere male interpretato dai genitori, ma difficilmente lo sarà dai colleghi, dagli alunni e dal suo DS insieme)
- **Evitare misure riferite a oggetti/attività troppo ampi:** ad es. non si usa valutare in blocco la competenza relazionale, ma si preferisce riconoscere che possono coesistere nella stessa persona capacità relazionali diverse con alunni, colleghi e stakeholder esterni
- **Rinunciare all'illusione di una misurazione troppo di dettaglio,** soprattutto per attività complesse, preferendo misure di tipo ordinale più ampie (ad es.: comportamento costantemente adeguato alle attese; comportamento il più delle volte adeguato alle attese; comportamento il più delle volte non adeguato alle attese)

Qualche regola metagiuridica

Condizioni minime di implementazione:

- **Disporre (e avere comunicato a suo tempo) obiettivi chiari** per persone o gruppi (non si può valutare in astratto)
- Attenzione nell'uso di “profili ideali”: la valutazione deve essere congruente agli **obiettivi di una specifica scuola**
- **Criteri di valutazione sufficientemente validi e attendibili** (necessita sperimentazione, deve essere evidente che il criterio X proposto per la valutazione è capace, una volta applicato, davvero di distinguere tra performance diverse)

Qualche regola metagiuridica

Condizioni minime di implementazione:

- Messaggio chiaro (e comportamenti congruenti da parte dei responsabili) sul fatto che **si valutano sempre comportamenti e mai persone**
- Scegliere indicatori/criteri abbastanza numerosi da cogliere gli aspetti-chiave della performance ma **non inseguire tutti i dettagli**: piuttosto, usare più criteri per misurare la medesima area di performance
- Scegliere possibilmente, per ogni area da misurare, **misure sia quantitative** (ad es. frequenza di un comportamento) **che qualitative** (ad es. percezione da parte di partner di ruolo): per attività lavorative complesse, le prime tendono a essere più attendibili, le seconde tendono a essere più valide
- Non separare mai la **misura** della performance dagli interventi per **migliorarla** (o per mantenerla eccellente, se del caso). Ad es., le buone valutazioni della performance comprendono sempre almeno un suggerimento per migliorare conoscenze, abilità o atteggiamenti
- Utilizzare **criteri comprensibili e plausibili** agli occhi dei valutati: diffidare di algoritmi troppo complessi, di descrizioni prolisse dei comportamenti oggetto della valutazione o dei criteri di misura, di valutazioni espresse prevalentemente per mezzo di punteggi globali
- Fare della **comunicazione** della valutazione un momento **necessario** del processo di valutazione: non serve a “fare firmare” la scheda, ma a capire se la valutazione è stata percepita come corretta dal valutato (si possono fare errori...) e a progettare attività di sviluppo delle competenze per persone o gruppi

Qualche regola metagiuridica

Riassumendo:

- Avere chiari gli obiettivi di performance importanti (quelli, non tutti) del ruolo da valutare
- Usare misure decenti (triangolare su più criteri quando possibile)
- Proporre un sistema di valutazione convincente (coinvolgimento+sperimentazione)
- Rinunciare all'illusione di avere una misura fine della performance. Non serve organizzativamente, perché lo scopo della valutazione è distinguere tra performance eccellenti (da mantenere e da suggerire come modelling), performance non accettabili (su cui intervenire con urgenza) e performance conformi o abbastanzaabbastanza conformi alle aspettative (per rinforzarle/migliorarle). Non serve alle persone, che hanno invece bisogno di avere un feedback e dei suggerimenti su come sviluppare o mantenere il proprio potenziale (che si fa nella interazione)
- Posporre l'applicazione degli effetti (economici e non) della valutazione al momento in cui la sperimentazione avrà convinto la maggioranza che il sistema è “goodenough”:
sperimentazione trasparente e appoggiata su dati

Criteria legislativi per la valorizzazione

Art. 1 c. 129 c) legge n. 107/2015

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

Criteri legislativi

Art. 1 c. 129 c) legge n. 107/2015

Articolazione della professione docente:

- **competenza disciplinare**
- **competenza metodologico-didattica**
- **di collaborazione e di socializzazione delle buone pratiche e delle innovazioni sul piano metodologico-didattico**
- **assunzione di responsabilità organizzative**

Riferiti ai singoli docenti oppure a gruppi di docenti

Criteri legislativi

Art. 1 c. 129 c) legge n. 107/2015

Un “esempio” normativo da cui partire:

il **DM MIUR 850/2015** per la valutazione del
periodo di prova del personale docente

Art. 4 “criteri per la valutazione del personale
docente in periodo di formazione e prova”

Criteri legislativi

Art. 1 c. 129 c) legge n. 107/2015

- a) **Corretto possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi ed ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti**
- b) **Corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali**
- c) **Osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente**
- d) **[Partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti]**

Valutazione del personale e responsabilità dirigenziale

La **funzione di valutazione del personale è correlata alla responsabilità di risultati**, forma tipica di responsabilità gravante sul dirigente (art. 21 Dlgs 165/2001 e art.1, co. 93 art. 1, L. n. 107/2015).

Nello specifico, **il dirigente risponde sul piano della responsabilità di risultati della valutazione del personale** (art. 9 D.Lgs 150/2009; art. 5, co 11, DL n. 35/2012; art. 1, co 93 L. n. 107/2015).

Ancora, il dirigente è responsabile dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori (art. 45 D.Lgsn 165/2001).

Valutazione del personale e responsabilità dirigenziale

La funzione di valutazione è espressamente indicata (dalla normativa generale) come non delegabile (art 17, u.c. del D.Lgs 165/2001 in relazione alla lett. e-bis) aggiunta dall'art. 39 D.Lgs 150/2009).

Valutazione del personale e responsabilità dirigenziale del DS

Dopo avere confermato la perdurante applicabilità della disciplina contenuta nell'art. 25 DLgs. n 165/2001, il comma 93 della L. 107/2015, nel dettare i criteri generali per la valutazione del dirigente scolastico, espressamente vi include la “**b) valorizzazione dell'impegno e dei meriti professionali del personale dell'istituto, sotto il profilo individuale e negli ambiti collegiali**”

Merito e relazioni sindacali

Legge

**TU 297/94, DPR
275/99,
Dlgs 165/2001**

ecc

- * Istruzione ed educazione sono funzioni pb
- * IISS come enti
- * Organi della scuola
- * DS come dirigente
- * Regole delle azioni della scuola

CCNL

**CCNL
Scuola
2007**

Diritti e doveri
interenti la
prestazione di
lavoro di docenti
e ATA

Valorizzazione del merito e relazioni sindacali

- comma 128 art 1 L. n 107/15: il bonus ha natura di retribuzione accessoria
- art. 45 comma 1 Dlgs. 165/01: il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi

MA

- art. 40 comma 1 Dlgs. 165/01: 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”**.

Valorizzazione del merito e relazioni sindacali

- Art 85 CCNL Scuola: contrattazione dei criteri di ripartizione delle risorse per il finanziamento del FIS **MA** comma 126 L. 107 fissa i criteri di ripartizione del fondo per la valorizzazione tra le ii.ss.
- Art 6, lett 1) CCNL Scuola: contrattazione integrativa detta i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori **MA** comma 127 L. n. 107/15: il dirigente “assegna annualmente al personale docente una somma [...] sulla base di motivata valutazione” e comma 129 L. n. 107/15: il CV “individua i criteri per la valorizzazione dei docenti”

ED INOLTRE

- comma 196 L. n. 107/15: sono “inefficaci le norme e le procedure contenute nei contratti collettivi, contrastanti con quanto previsto dalla presente legge”

Valorizzazione del merito e relazioni sindacali

COSA RESIDUA?

La quantità di personale da valorizzare e quindi l'entità individuale

- 1) Fa parte dei “criteri per la valorizzazione” oppure
- 2) **Applicazione del DL 95/2012 convertito in L 135/2012 (art 5)?**Co.11. Nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'art. 6 del Dlgs 141/2011, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'art. 19 del Dlgs 150/2009, le amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del **trattamento accessorio** collegato alla **performance individuale** sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito[...]11-quinquies. Ai **dirigenti** e al **personale non dirigenziale** che risultano **più meritevoli** in esito alla valutazione effettuata, **comunque non inferiori al 10 per cento della rispettiva totalità dei dipendenti oggetto della valutazione**, secondo i criteri di cui ai commi 11 e 11-bis è attribuito un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 6. comma 1 del Dlgs 141/2011, **tra il 10 e il 30 per cento rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle stesse categorie**, secondo le modalità stabilite nel sistema di cui all'art 7 del Dlgs 150/2009. La presente disposizione si applica ai **dirigenti** con riferimento alla **retribuzione di risultato**.

Valorizzazione del merito e relazioni sindacali

COSA RESIDUA?

La pubblicità (oltre al D.Lgs 33/2013)

DL 95/2012 convertito in L 135/2012 (art 5):

11-sexies. Le amministrazioni rendono nota l'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale e pubblicano sui propri siti istituzionali i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi.

Valutazione e personale ATA

Rientra tra le regole generali (D.lgs 150/09 ora sostituite dal DL 95/2012 convertito in L 135/2012 (art 5)

“(omissis)11. Nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall’art. 6 Dlgs 141/2011, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall’19 Dlgs 150/2009, 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:[...]. 11-bis. **Per gli stessi fini** di cui al comma 11, **la misurazione e valutazione della performance individuale del personale** [si legga: non dirigente] è effettuata dal dirigente in relazione

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

**I nessi organizzativi:
obiettivi, azioni, responsabilità,
valutazione**

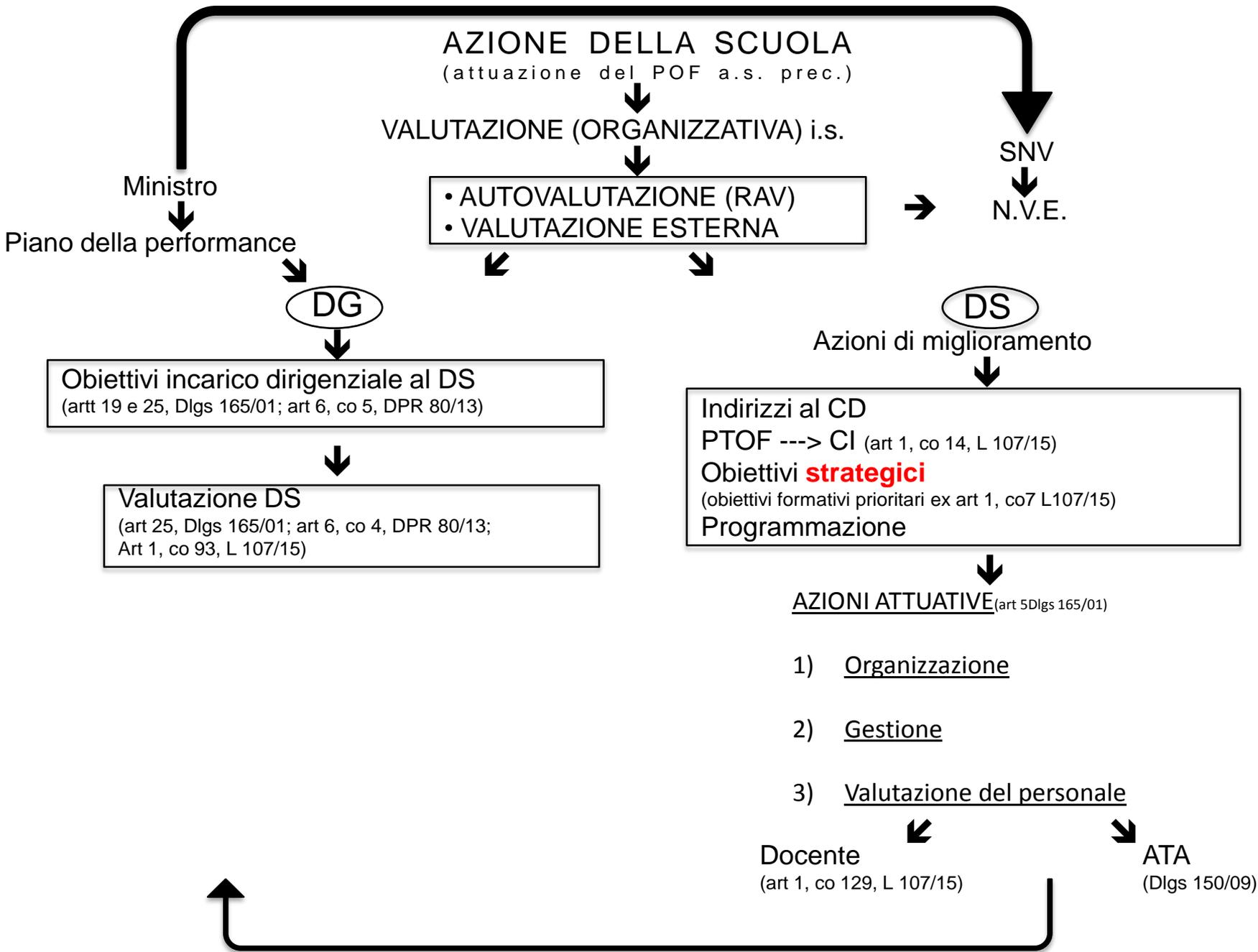
I nessi organizzativi: obiettivi, azioni, responsabilità, valutazione

Occorre tenere distinte la valutazione **organizzativa (D.lgs 150/09, DPR 80/13) dalla valutazione **individuale****

Occorre individuare il nesso giuridico tra incarico di funzioni dirigenziali al DS e valutazione della prestazione del dirigente e tra il primo e la valutazione organizzativa della scuola

Occorre individuare il nesso il nesso giuridico tra obiettivi della scuola e prestazione del personale (in particolare personale docente)

Ma soprattutto occorre vedere che un nesso esiste



Disclaimer

Queste diapositive sono state create per l'attività formativa indicata.

Non sono di conseguenza una trattazione esaustiva sull'argomento e non possono altresì essere diffuse, riprodotte o citate al di fuori di questo contesto

Grazie per la comprensione

Laura Paolucci