

# La valutazione nel sistema d'istruzione

## Quadro normativo

Avv. Laura Paolucci

Ufficio Scolastico regionale per la Lombardia  
Milano, 6 settembre 2015

## Inquadramento semantico nel contesto giuridico

L'azione del “*valutare*” (quale che ne sia l'oggetto) nel contesto pubblico appartiene al dominio delle **azioni amministrative di controllo**.

Dal punto di vista storico, a partire dagli anni '90, l'azione di controllo è stata orientata a verificare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa: dunque, la sua **qualità**

# Ricordiamo che:

- Il “**controllo**” è una funzione tipica della PA, che si affianca alla funzione di **amministrazione attiva** (provvede direttamente al bisogno pubblico) e alla **funzione consultiva** (supporta con pareri l’azione di amministrazione attiva)
- I controlli si distinguono in controlli **interni** vs controlli **esterni**; controlli **preventivi** vs **successivi**; controlli di **legittimità** vs controlli di **merito**
- Le riforme degli anni ‘90 attestano una complessiva traslazione del sistema dei controlli dalle verifiche di legalità e di “processo” a quelle di efficienza e di “prodotto” (D.lgl 29/1993, L 20/1994, D.Lgs. 286/1999, D.Lgs 150/2009)

# L'evoluzione delle norme

- **D.Lgs. n. 29 del 1993** (efficienza rapportata all'organizzazione nella struttura della PA)
- **Legge n. 20 del 1994** (riduzione del controllo preventivo di legittimità)
- **D.Lgs. n. 286 del 1999** (disciplina dei controlli interni)
- **D.Lgs n 150 del 2009** (introduzione della valutazione delle strutture pubbliche e di tutto il personale, anche privo di qualifica dirigenziale)

# **La valutazione nel contesto scolastico**

**La valutazione della qualità dell'azione in ambito pubblico è relativamente recente.**

**La valutazione della qualità dell'azione del sistema scolastico nel suo complesso, delle istituzioni scolastiche e del suo personale è così recente, da non essere ancora cominciata**

## Osserviamo che:

Dove la valutazione è obbligatoria da tempo, perdura un approccio del personale, dei dirigenti, della PA che attesta un'esigenza di adeguamento alla norma (approccio formale) piuttosto che un'esigenza gestionale (approccio sostanziale).

In ambito scolastico, la reazione prevalente è di rifiuto, sul presupposto che l'insegnamento sia un' "arte irripetibile" e dunque non valutabile come un'azione standardizzabile

## **Riforme della PA - Riforme della scuola**

**La scuola statale è amministrazione dello Stato (art.1 Dlgs 165/2001) : in quanto tale, salvo che la legge disponga diversamente, ad essa si applicano le norme relative alle amministrazioni dello Stato**

**Ovviamente, alla scuola statale si applicano anche le norme ad essa esplicitamente dedicate**

# Misurazione, valutazione e trasparenza

*nella disciplina generale*

*(L. n. 15/2009 – D.Lgs. n. 150/2009)*



# La legge n.15/2009

Principi e i **criteri direttivi** per la delega, poi attuata con il D.Lgs. n. 150/2009 valutazione delle strutture e del personale delle P.A. (artt. 4 e 5)

***performance*** (D.lgs 150/09: artt. 2-10; 12-15)

***trasparenza delle P.A.*** (D.lgs 150/09: *art 11- vedi anche art 14 L. 183/2010, art 40 D.L. 201/2011 e art 20 DLgs 33/2013*)

***valorizzazione del merito*** (D.lgs 150/09: *artt. 17-19*)

***premierità*** (D.lgs 150/09: *artt. 20-28*)

# Principi generali

(art.3)

Ogni P.A. è tenuta a misurare e valutare la performance con riferimento a:

- amministrazione **nel suo complesso**
- **unità o aree** in cui si articola
- dirigenti
- **singoli dipendenti**

Si tratta di un procedimento amministrativo

# Le fasi del ciclo della gestione della performance

(art.4 D.lgs150)

- ◆ 1) definizione e assegnazione di **obiettivi** (commisurati ai valori di riferimento derivanti da *standard*)
- ◆ 2) collegamento fra **obiettivi e risorse**
- ◆ 3) **monitoraggio** della performance in itinere ed eventuali correttivi
- ◆ 4) **misurazione e valutazione (SMVP)**
- ◆ 5) assegnazione di **premi secondo i meriti**
- ◆ 6) **rendicontazione a vertici dell' amministrazione, organi esterni, cittadini, utenti dei servizi**

# Gli attori del ciclo della performance

(art.12 DLgs150)

- la «Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche» (organo centrale)
- gli Organismi indipendenti di valutazione della performance (per ogni amministrazione) *esclusa la costituzione nel sistema scolastico ex art 74, 4° co*
- l'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione
- i dirigenti di ciascuna amministrazione

# La governance

Viene modificata la **collocazione organizzativa** degli organi di controllo ed i loro rapporti con gli organi di vertice politici e amministrativi

Gli organi di controllo (CIVIT ora ANAC e OIVP) vengono collocati all' **esterno** dell' **amministrazione controllata** ed in funzione di **indipendenza** rispetto ai suoi vertici

**Struttura piramidale tra ANAC e OIVP**

# Merito e premi

*In virtù dell'art. 74 DLgs 150/2009 non  
immediatamente applicabile  
al personale **docente***

# Criteri e modalità

(art.18 D.Lgs150)

Le P.A. →

- promuovono il merito
- utilizzano sistemi premianti selettivi per attribuire incentivi economici e/o di carriera
- E' vietata la distribuzione indifferenziata e/o automatica
- Obbligatorie le verifiche di *performance*

# Inderogabilità

(art.29 D.Lgs150)

## Le disposizioni su merito e premi

- Sono norme imperative
- In quanto tali, sono inserite di diritto nei contratti collettivi (ma ex DLgs 141/2011 ne è rinviata l' applicazione ai successivi ccnl)
- non possono essere (più) derogate dalla successiva contrattazione collettiva



# Il “blocco” delle fasce

(art. 6 D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141)

La differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, **si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009**. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.

# Ma non della valutazione individuale....

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

11. Nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'art. 6 del d.lgs n. 141/2011 e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'art. 19 del D.Lgs n. 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:

# Ma non della valutazione individuale....

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

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 performance degli stessi.

# Ma non della valutazione individuale....

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

la performance del **personale** *[si legga: non dirigente]* è effettuata dal dirigente in relazione:

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

# Ma non della valutazione individuale....

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

**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 DLgs. n. 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 DLgs n. 150/2009. La presente disposizione si applica ai **dirigenti** con riferimento alla **retribuzione di risultato**.

# Trasparenza

*D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33*

*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.*

*La materia è oggetto di delega al riordino (art. 7 DDL S 1577-B cd. Decreto Madia)*

# Trasparenza e performance

*una storia normativa ondivaga*

(art 11 D.Lgs 150: abrogato)

“ **Accessibilità totale** ” = La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle **informazioni** concernenti ogni aspetto dell' organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all' utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell' attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce **livello essenziale delle prestazioni** erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell' articolo 117, secondo comma, lettera *m*), *della Costituzione*.

# Trasparenza e performance:

## *una storia normativa ondivaga*

(art 1 D.Lgs 196/2003- art 14 L 183/2010)

**L' art 4 L 15/2009 prevede:** All'articolo 1, comma 1, del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Le notizie concernenti lo svolgimento delle **prestazioni di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e la relativa valutazione** non sono oggetto di protezione della riservatezza personale».

**L' art. 14 L 183/2010 prevedeva:** “Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto a una funzione pubblica e la relativa valutazione sono rese accessibili dall' amministrazione di appartenenza. Non sono invece ostensibili, se non nei casi previsti dalla legge, le notizie concernenti la natura delle infermità e degli impedimenti personali o familiari che causino l' astensione dal lavoro, nonché le componenti della valutazione o le notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il predetto dipendente e l' amministrazione, idonee a rivelare taluna delle informazioni di cui all' articolo 4, comma 1, lettera d) – **ABROGATO dal Dlgs 33/2013 (ora vedi art 20)**



# Trasparenza e performance

## *ultimo approdo*

(art. 20 D.Lgs n. 33/2013)

### *Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale*

1. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.
2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale, 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, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.
3. Le pubbliche amministrazioni pubblicano, altresì, i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo.

## Sulla trasparenza incide anche l' art. 40 del DL 201/2011, conv il L 214/2011

La norma cambia la definizione di "interessato" ai fini applicativi del D.Lgs n 196/2003, riducendola a quella di persona fisica.

Gli enti superindividuali (e quindi anche la PA) non sono più da considerare "interessati" (possiamo dire che hanno subito un esproprio e che ora non hanno più un diritto di proprietà sulle informazioni personali che li riguardano).

Le "informazioni personali" di chi non è persona fisica non sono oggetto di protezione da parte del Dlgs 196/2003 (altro è ovviamente l'ente come titolare del trattamento dei dati personali delle persone fisiche).

La modifica facilita il portale MIUR "*Scuola in chiaro*" che potrà pubblicare (anche ad iniziativa del Ministero) tutte le informazioni (che non sono più qualificabili come "personali") riferibili alle scuole, ivi incluse quelle relative agli esiti delle prove INVALSI.

# Disciplina speciale per le scuole

*Sistema Nazionale di  
Valutazione*

*del sistema educativo di  
istruzione e formazione  
(SNV)*

# E la scuola dov' è?

Art 74, comma 4, D.Lgs n 150/2009

Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati **i limiti** e le **modalità di applicazione** delle disposizioni dei **Titoli II e III** del presente decreto al **personale docente** della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca.

Resta comunque **esclusa** la costituzione degli **Organismi di cui all'art. 14** nell'ambito del sistema scolastico e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale.

# E la scuola dov' è?

## DPCM 26 gennaio 2011

(GU 20 maggio 2011)

Artt 2-3 merito e premi

Art 4 ciclo di gestione della performance

Art 5 Sistema di misurazione e valutazione della performance (rinvio ad un **“protocollo di collaborazione”** tra MIUR e CIVIT' atto ad individuare tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance nonché le modalità di monitoraggio e verifica dell' andamento della performance)

Art 6 Obiettivi del personale docente (anno scolastico – basati sul SMVP – tenendo conto

- a) risultati di apprendimento declinati nelle indicazioni nazionali del ciclo,
- b) del contesto di riferimento socio-culturale dell' istituzione scolastica
- c) del POF

# E la scuola dov' è?

**DPCM 26 gennaio 2011 (GU 20 maggio 2011)**

**Art 7 misurazione e valutazione performance individuale (sulla base del SMVP) è collegata**

- a) al grado di raggiungimento degli specifici obiettivi ,
- b) alla qualità e quantità del contributo della performance individuale all' istituzione scolastica di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e relazionali

**Art 8 Trasparenza (accessibilità totale su indicatori, utilizzo risorse, risultati dell' attività di misurazione e valutazione)**

**Art. 9 – merito e premi (livelli di performance individuali del personale docente che condizionano il trattamento economico accessorio)**

## In attesa del “*protocollo di collaborazione*” MIUR-CIVIT....

...si va costituendo il **Sistema Nazionale di Valutazione** (art. 2 co 4 duodevicies e undevicies DL 225/2010 conv in L 10/2011)

### 4-duodevicies.

**Al fine di definire il sistema nazionale di valutazione in tutte le sue componenti**, con regolamento da emanare, ai sensi dell' art.17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, è riorganizzata, all' interno del Ministero dell' istruzione, dell' università e della ricerca, **la funzione ispettiva**, secondo parametri che ne assicurino **l' autonomia e l' indipendenza**, finalizzata alla **valutazione esterna della scuola**, da effettuare periodicamente, secondo **modalità e protocolli standard definiti dallo stesso regolamento**. La relativa pianta organica rimane quella già prevista dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 gennaio 2009, n. 17. La riorganizzazione non comporta alcun onere a carico della finanza pubblica.

# In attesa del “*protocollo di collaborazione*” MIUR-CIVIT....

## 4-undevicies.

Con regolamento da emanare, ai sensi dell' art.17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, è **individuato** il *sistema nazionale di valutazione* definendone l' apparato che si articola:

- a) **nell'Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa**, con compiti di sostegno ai processi di miglioramento e innovazione educativa, di formazione in servizio del personale della scuola e di documentazione e ricerca didattica;
- b) **nell'Istituto nazionale per la valutazione del sistema di istruzione e formazione**, con compiti di predisposizione di **prove di valutazione degli apprendimenti** per le scuole di ogni ordine e grado, di partecipazione alle indagini internazionali, oltre alla prosecuzione delle indagini nazionali periodiche sugli standard nazionali;
- c) **nel corpo ispettivo**, autonomo e indipendente, con il compito di **valutare le scuole e i dirigenti scolastici** secondo quanto previsto dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.



## Prima della nascita del SNV.....ecco, ancora, nuove modifiche .....che lo “potenziano” ....

L' art. 51 del D.L. 9 febbraio 2012, n. 5 reca una disposizione in tema di “ **Potenziamento del sistema nazionale di valutazione** ”. Si prevede che: “ *Nelle more della definizione di un sistema organico e integrato di valutazione delle istituzioni scolastiche, dell'università, della ricerca e dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, l'INVALSI assicura, oltre allo svolgimento dei compiti di cui all' art. 17 del DLgs 213/2009 e all' art.1 co 613 della L n 296/2006, il **coordinamento funzionale del sistema nazionale di valutazione di cui all' art 2, comma 4 udevicies del DL225/2010, conv il L 10/2011*** ”

*A tale fine, in via sperimentale, l'Invalsi si avvale dell' Agenzia per la diffusione di tecnologie per l'innovazione. Le Amministrazioni provvedono all'attuazione del presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica ”.*

....e non solo.....

**Art. 51 del D.L. 9 febbraio 2012, n. 5 (segue)**

2. *Le istituzioni scolastiche partecipano, come **attività ordinaria d'istituto**, alle rilevazioni nazionali degli apprendimenti degli studenti, di cui all'art. 1, comma 5, DL n. 147/2007 conv in L. n. 176/2007.*

## **Sentenze Trib Parma 441/2012- Trib Trieste 212/2012 – Trib Livorno 870/2013....**

**La competenza dell'INVALSI di effettuare verifiche periodiche per verificare le conoscenze degli studenti deriva direttamente dalla legge (art. 17 d.lgs. 213/2009), per cui tale competenza non può essere esclusa né da disposizioni del contratto collettivo né da disposizioni di legge precedenti, quali il d.lgs. 165/2001 o il d.lgs. 297/1994.**

**L'effettuazione delle prove INVALSI non può essere condizionata né dal piano di offerta formativa del singolo istituto scolastico né da un'apposita delibera del Collegio dei docenti, posto che le decisioni in merito sono attribuite al Ministero dell'Istruzione, a cui l'INVALSI si affianca come ente pubblico strumentale. Del resto tra le competenze del Collegio dei docenti previste dall'art. 7 del d.lgs. n. 297/1994 non rientra alcuna competenza in merito alle decisioni circa lo svolgimento delle prove INVALSI.**

**L'attività di somministrazione e correzione delle prove INVALSI ben può farsi rientrare tra le attività previste dall'art. 29 CCNL per il corpo docente, essendo l'attività relativa alla correzione inquadrabile come funzionale all'insegnamento, ovvero, con riferimento alla fase di somministrazione in orario di ordinaria attività di servizio, inquadrabile come attività di vigilanza degli studenti.**

**ed ecco...il Regolamento  
(D.P.R. 28.03.2013, n. 80)**

# **D.P.R. 28.03.2013, n. 80**

**Si occupa della valutazione:**

- 1) del sistema educativo di istruzione e formazione**
  
- 1) delle istituzioni scolastiche**
  
- 1) dei dirigenti scolastici (fornendo i risultati della valutazione ai direttori generali degli uffici scolastici regionali per la valutazione ex art 25 Dlgs 165/2001)**

# **D.P.R. 28.03.2013, n. 80**

**Non si occupa della valutazione:**

**1) del personale ATA**

**1) del personale docente**

# D.P.R. 28.03.2013, n. 80

1) INVALSI

2) INDIRE

3) CONTINGENTE ISPETTIVO

Concorrono, altresì, all'attività di valutazione:

4) La **Conferenza** per il coordinamento funzionale dell'S.N.V. (Presidente di INVALSI, Presidente di INDIRE, Coordinatore degli ispettori)

5) I **nuclei di valutazione esterna** (un dirigente tecnico del contingente ispettivo e da due esperti scelti dall'elenco formato dall'INVALSI in esecuzione di specifica Direttiva ministeriale)

**Ministro**  
priorità strategiche →  
direttiva



**SNV**

**INVALSI**

**INDIRE**

**Contingente  
Ispettivo**



**Conferenza per il coordinamento  
funzionale**



**NdV  
esterna**

**NdV  
esterna**

**NdV  
esterna**

**NdV  
esterna**

**NdV  
esterna**

**NdV  
esterna**





ordinamento

- funzionale SNV
- Protocolli di valutazione (I.S. e D.S.)
- Programma delle visite (I.S. e D.S.)
- Indicatori di efficienza e di efficacia
- Ausilio tecnico alla valutazione
- Elenco esperti valutatori per valutazione



- Coordinamento funzionale SNV
- Protocolli di valutazione (I.S. e D.S.)
- Programma delle visite (I.S. e D.S.)
- Indicatori di efficienza e di efficacia
- Ausilio tecnico alla valutazione

## Contingente Ispettivo

- ...Ispeziona ...

**Chi fa cosa...**

# D.P.R. 28.03.2013, n. 80

## cosa fa la Conferenza?

- 1) adotta, su proposta dell'Invalsi, i **protocolli di valutazione**, nonché il **programma delle visite** di cui alle scuole
- 2) Formula proposte al Ministro per l'adozione della direttiva triennale che individua le **priorità strategiche della valutazione** del sistema educativo di istruzione, che costituiscono il riferimento per le funzioni di coordinamento svolte dall'Invalsi, nonché i criteri generali per assicurare l'autonomia del contingente ispettivo e per la valorizzazione del ruolo delle scuole nel processo di autovalutazione. La **definizione delle modalità tecnico-scientifiche** della valutazione rimane in capo all'Invalsi, sulla base degli standard vigenti in ambito europeo e internazionale.

## **D.P.R. 28.03.2013, n. 80**

### **cosa fanno i Nuclei di v. esterna?**

- 1) “visitano” le istituzioni scolastiche secondo il programma e i protocolli di valutazione adottati dalla conferenza**
- 2) effettuano l’analisi in relazione alle situazioni da sottoporre a verifica, sulla base di indicatori di efficienza ed efficacia previamente definiti dall’Invalsi affinché le iiss “ridefiniscano” i piani di miglioramento in base agli esiti dell’analisi effettuata dai nuclei**

# **D.P.R. 28.03.2013, n. 80**

## **cosa fanno i Nuclei?**

Le azioni di autovalutazione e di valutazione esterna sono dirette **anche** a evidenziare le **aree di miglioramento organizzativo e gestionale** delle iiss **direttamente riconducibili al dirigente scolastico**, ai fini della valutazione dei risultati ex art 25 dlgs 165/2001 e del ccnl. 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 del DS.

# **Il procedimento di valutazione**

- a) autovalutazione delle istituzioni scolastiche**
- b) valutazione esterna**
- c) azioni di miglioramento**
- d) rendicontazione sociale (v. anche Direttiva PCM sulla rendicontazione sociale nelle amministrazioni pubbliche del 17/02/2006)**

# *Focus*

## sulla valutazione del dirigente scolastico

Necessario coordinamento con l'art. 25 D.Lgs  
165/2001

I dirigenti scolastici sono inquadrati in ruoli di dimensione regionale e rispondono, agli effetti dell'art 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.

# *Focus*

## sulla valutazione del dirigente scolastico

### **Art. 1, co/93 L 10//2015**

La valutazione dei dirigenti scolastici è effettuata ai sensi dell'articolo 25, comma 1, D.Lgs. 165/2001. Nell'individuazione degli indicatori per la valutazione dei dirigenti scolastici 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 DPR 80/2013 in coerenza con le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009 e dei seguenti 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.

*Focus*  
**sulla valutazione del dirigente scolastico**

**Invalsi definisce gli indicatori per la valutazione dei dirigenti scolastici, in coerenza con le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009 (art. 3 lett e) DPR 8072013**

**S.N.V. fornisce i risultati della valutazione del sistema di istruzione ai direttori generali degli uffici scolastici regionali per la valutazione dei dirigenti scolastici ai sensi dell'art. 25 D.Lgs. n. 165/2001 (art. 2 DPR 80)**



## *Focus*

### **sulla valutazione del personale docente**

**Le OOSS certamente ed il personale della scuola forse non amano il D.Lgs n 150/2009 e affermano che la scuola e l'istruzione e l'apprendimento non sono prodotti suscettibili di valutazione in assoluto (i più drastici) e comunque non attraverso le regole valedoli per altre attività (i più accondiscendenti)**

**Insegnare è davvero un arte irripetibile?**

# *Focus*

## sulla valutazione del personale docente

Ambiti della peculiare applicazione del D.Lgs  
150/2009

- **soggettivo**: con riferimento al **solo personale docente** e con riferimento **oggettivo** ai soli Titoli II e III, cioè gli artt. 2 - 31 corrispondenti al **Titolo II** (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) e al **Titolo III** (merito- premi)
- **strutturale**: esclusione degli OIV nel sistema scolastico, ma non del ruolo della CIVIT
- Sul cui solco si inserisce la L 107/2015 (co.126 ss)

# CHI

## valuta il personale docente

(L. n.107/2015, co 127)

Il DS **sulla base dei criteri** individuati dal Comitato per la valutazione dei docenti (art. 11 TU, come sostituito dal comma 129 L. n. 107) assegna **annualmente** al personale docente una somma sulla base di **motivata valutazione**.

La somma ha natura di retribuzione accessoria

# CHI

## valuta il personale docente

Occorre anche tenere conto che il dirigente viene valutato (ex comma 93, stessa L. n. 107), anche (lett. b) in base alla “*valorizzazione dell’impegno e dei meriti professionali del personale dell’istituto, sotto il profilo individuale e negli ambiti collegiali*”

# **CHI**

## **valuta il personale docente**

In coerenza con la disciplina generale contenuta nell'art. 5 D.L. n. 35/2012 conv. in L. n. 135/2012 che conferma quale elemento della valutazione del Dirigente la sua capacità di valutazione del personale

# CHI

## valuta il personale docente

Si è sempre sostenuto che le competenze dei dirigenti scolastici, la cui disciplina è contenuta nell' art. **25 del dlgs 165/2001**, venga completata per la parte non disciplinata in modo speciale da tale disposizione dalle norme che tale articolo precedono nello stesso Capo del d.lgs 165/2001: il Capo è infatti dedicato alla dirigenza delle Amministrazioni dello Stato (non va a tal fine sottovalutato sul piano dell' interpretazione sistematica che, nella declinazione delle Amministrazioni pubbliche a cui il D.Lgs 165/2001 si applica, le istituzioni scolastiche statali sono incluse nel novero delle Amministrazioni dello Stato: così, l' art. 1, comma 1, del D.Lgs 165/2001).

# CHI

## valuta il personale docente

L' art. 25 DLgs. n 165/2001, espressamente estende alla dirigenza scolastica la responsabilità di risultati di cui all' art. 21 D.Lgs n 165/2001.

La specialità di tale norma consiste nell'adattamento del concetto di efficienza ed efficacia (e dunque di “risultato”) in termini di efficienza ed efficacia formative (comma 2) e di “qualità dei processi formativi” (comma 3), nonché nella introduzione di un “nucleo di valutazione” quale organo preposto alla valutazione (laddove nel contesto delle altre amministrazioni dello Stato, la valutazione era regolata dall' art. 5 del D.Lgs n 286/1999, norma ora abrogata dal D.Lgs 150/2009).

# CHI

## valuta il personale docente

In sintesi, si può ritenere che:

- La legge assegna la funzione decisoria al dirigente scolastico
- La funzione di valutazione è espressamente indicata come non delegabile (art. 17 Dlgs 165/2001)
- La funzione di valutazione del personale è correlata alla responsabilità di risultati, gravante sul dirigente anche scolastico
- il dirigente (anche scolastico) è responsabile dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori



## COSA

**si valuta della prestazione del personale docente**

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.

## **Concludendo: valutazione e autonomia scolastica**

**L'autonomia amministrativa (didattica, organizzativa, di ricerca e finanziaria) delle scuole resta regolata dal D.P.R. n. 275/1999**

**Del resto essa è strumento per “garantire il successo formativo, coerentemente con le finalità e gli obiettivi generali del sistema di istruzione e con l'esigenza di migliorare l'efficacia del processo di insegnamento e di apprendimento” (art 1).**

## **Valutazione e autonomia scolastica**

**In base al diritto positivo, tuttavia, la competenza a dettare le regole della valutazione (delle scuole, del sistema scolastico, del personale) è allocata esternamente alle scuole.**

**L'autovalutazione, pur correlandosi alla pianificazione dell'offerta formativa ed alle scelte didattiche sottese, va inserita anch'essa nell'ambito di una competenza esterna: spetta infatti al SNV dettare il quadro di riferimento (indicatori e dati comparabili) cui rapportare il rapporto di autovalutazione**

## Valutazione e autonomia scolastica

In questo ambito, seppure stretto in un format predefinito, **in una logica di processo e non di redazione di un documento amministrativo**, è collocato lo spazio che l'ordinamento giuridico lascia all'autonomia delle scuole in materia di valutazione, a partire dall'analisi dei risultati delle rilevazioni degli apprendimenti appositamente restituiti dall'INVALSI, risultati che sono il prodotto dell'azione della scuola (certamente non l'unico, ma l'unico confrontabile nel sistema).

**È una vita difficile....**

