



Réf. n° - Prot. n. 25248/SS
V/ réf. - Vs. rif.

Aoste / Aosta 30 NOV. 2016

L'ASSESSORE ALL'ISTRUZIONE E CULTURA

VISTA la legge 13 luglio 2015, n. 107, recante "*Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti*" e, in particolare, l'articolo 1, comma 93, che prevede che la valutazione dei dirigenti scolastici sia effettuata ai sensi dell'articolo 25, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in coerenza con le disposizioni contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché l'articolo 1, comma 94, con il quale è disciplinata la composizione dei nuclei di valutazione dei dirigenti scolastici;

VISTO il decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" e successive modificazioni e, in particolare, gli articoli 21 e 25;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica del 28 marzo 2013, n. 80, recante "*Regolamento sul sistema nazionale di valutazione in materia di istruzione e formazione*" e, in particolare, l'articolo 2, comma 2, l'articolo 3 e l'articolo 6, commi 4 e 5;

VISTO il C.C.N.L. per il personale dirigente dell'area V sottoscritto in data 15 luglio 2010 e, per la parte non disapplicata, il precedente C.C.N.L. dell'11 aprile 2006;

VISTO il C.I.N. dell'area V della dirigenza scolastica sottoscritto in data 22 febbraio 2007;

VISTE le Priorità strategiche del Sistema Nazionale di Valutazione emanate dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca con la Direttiva del 18 settembre 2014, n. 11;

VISTI gli Atti di Indirizzo del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca emanati per l'individuazione delle priorità politiche annuali e, in particolare, la Priorità politica 4 per l'anno 2015, relativa alla rilevanza della valutazione ai fini del miglioramento della scuola e la Priorità politica 7 per l'anno 2016, che richiama l'esigenza di valorizzare il Sistema nazionale di valutazione, di costruire un sistema organico per dirigenti scolastici e insegnanti, nonché di diffondere la cultura della valutazione cui ancorare priorità formative e obiettivi dirigenziali;

VISTA la Direttiva del 18 agosto 2016, n. 36, registrata dalla Corte dei Conti in data 2 settembre 2016 al n. 3485, avente per oggetto la valutazione dei dirigenti scolastici e, in particolare, l'articolo 1, comma 2, in cui si prevede che: "*Con provvedimento del Direttore generale per gli ordinamenti scolastici e la valutazione del sistema nazionale di istruzione e del Direttore generale per il personale*



scolastico, sentite le Organizzazioni sindacali della dirigenza scolastica, tenuto conto dei criteri generali definiti dalla L. 107/2015 e degli indicatori elaborati dall'Invalsi ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera e), del decreto del Presidente della Repubblica 28 marzo 2013, n. 80, sono adottate le Linee Guida per l'attuazione della presente direttiva, entro trenta giorni dall'avvenuta registrazione da parte degli organi di controllo";

VISTO il decreto dipartimentale del 21 settembre 2016, n. 971, di emanazione delle Linee guida per l'attuazione della Direttiva ministeriale del 18 agosto 2016, n. 36, sulla valutazione dei dirigenti scolastici;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica del 31 ottobre 1975, n. 861;

VISTA la legge regionale del 3 agosto 2016, n. 18, recante *"Disposizioni per l'armonizzazione della legge 13 luglio 2015, n. 107 (Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti), con l'ordinamento scolastico della Valle d'Aosta"* e, in particolare, l'articolo 19, il quale stabilisce, al comma 1, che *"la valutazione dei dirigenti scolastici (...) spetta al Sovrintendente regionale agli studi, che vi provvede ai sensi della normativa vigente per i dirigenti appartenenti ai ruoli dello Stato previa opportuna armonizzazione delle disposizioni connesse al conferimento degli incarichi incompatibili con le modalità di assegnazione del personale docente ai posti della dotazione organica regionale."* e, al comma 2, che *"nell'individuazione degli indicatori di cui all'art. 1, comma 93, della l. 107/2015, si tiene conto anche delle attività funzionali alla realizzazione degli adattamenti delle Indicazioni nazionali per il curricolo alle necessità locali di cui all'articolo 40 dello Statuto speciale per la Valle d'Aosta";*

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta regionale del 16 maggio 2014, n. 672, relativa all'approvazione del piano degli interventi per il miglioramento e il potenziamento delle politiche educative della XIV legislatura;

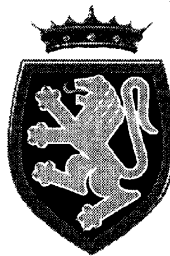
VISTO il decreto assessorile del 2 settembre 2016, prot. n. 17024, recante gli obiettivi strategici regionali per il triennio 2016/17, 2017/18 e 2018/19 sui quali si svolgerà, in via di prima applicazione, la valutazione dei dirigenti scolastici appartenenti ai ruoli regionali;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta regionale del 14 agosto 2015, n. 1181, concernente l'approvazione della realizzazione di un progetto di autovalutazione di valenza regionale e dell'assegnazione di finanziamenti straordinari alle istituzioni scolastiche per la realizzazione del progetto stesso per l'anno scolastico 2015/16;

VISTO il C.I.R. per il personale dirigente scolastico - Area V della Valle d'Aosta, concernente la definizione dei criteri per l'articolazione delle funzioni dirigenziali e la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato, sottoscritto in data 10 novembre 2010;

VISTO il C.I.R. del 3 giugno 2015 per il personale dell'Area V - dirigenza scolastica, con cui sono state definite le fasce di complessità delle istituzioni scolastiche della Regione autonoma Valle d'Aosta e il decreto sovrintendentizio dell'8 giugno 2015, prot. n. 11395, con il quale le istituzioni scolastiche sono state collocate nelle diverse fasce;

RAVVISATA la necessità di provvedere all'adozione di Linee guida per la valutazione dei dirigenti scolastici della Valle d'Aosta, a partire dalle Linee guida nazionali di cui al decreto dipartimentale n. 971/2016 per l'attuazione della Direttiva del Ministro n. 36/2016, integrate con gli opportuni adattamenti alle specificità dell'ordinamento scolastico della Valle d'Aosta;



INFORMATE le organizzazioni sindacali scolastiche rappresentative dell'area V della dirigenza in data 29 novembre 2016

DECRETA

Art. 1

1. Sono approvate le Linee guida per la valutazione dei dirigenti scolastici della Valle d'Aosta di cui all'allegato 1, che costituisce parte integrante del presente decreto.
2. Le linee guida trovano applicazione a decorrere dall'anno scolastico 2016/2017.



L'Assessore
Emily Riva



Structure Régionale
pour l'Évaluation
du système scolaire
de la Vallée d'Aoste

Struttura Regionale
per la Valutazione
del sistema scolastico
della Valle d'Aosta

Linee guida

per la valutazione dei dirigenti scolastici della Valle d'Aosta

Allegato al decreto dell'Assessore all'Istruzione e Cultura
prot. n. 25248 del 30 novembre 2016

Indice

1. Premessa
2. Gli obiettivi
3. Il procedimento di valutazione
4. Gli strumenti di valutazione
5. I risvolti della valutazione
6. La formazione
7. I casi particolari

1. Premessa

Le *Linee guida per la valutazione dei dirigenti scolastici della Valle d'Aosta* riprendono le *Linee guida per l'attuazione della Direttiva n. 36, del 18 agosto 2016, sulla valutazione dei dirigenti scolastici* del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, con le integrazioni necessarie per l'applicazione della normativa nazionale al peculiare ordinamento scolastico, della Regione autonoma Valle d'Aosta.

Pertanto i passaggi, le procedure e gli strumenti del sistema nazionale sono stati rivisti per permetterne una armonizzazione con il contesto regionale e, soprattutto, per valorizzare la professionalità dei dirigenti scolastici appartenenti ai ruoli regionali. Come previsto all'art. 19, comma 1, della L.R. n. 18/2016: *"la valutazione dei dirigenti scolastici è effettuata ai sensi dell'articolo 25, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e spetta al Sovrintendente regionale agli studi, che vi provvede ai sensi della normativa vigente per i dirigenti scolastici appartenenti ai ruoli dello Stato"*.

2. Gli obiettivi

La valutazione della dirigenza scolastica è finalizzata alla valorizzazione e al miglioramento professionale dei dirigenti, nella prospettiva del progressivo incremento della qualità del servizio scolastico e in coerenza con il Sistema Nazionale di Valutazione.

Gli obiettivi di miglioramento della scuola (priorità e traguardi) individuati attraverso il RAV - Rapporto di autovalutazione e gli obiettivi nazionali e regionali sono il punto di partenza per la valutazione dei dirigenti scolastici, in quanto rappresentano il quadro di riferimento dell'azione della dirigenza e il contributo al miglioramento del servizio, come stabilito dall'art. 1, comma 93, della L. n.107/2015 (*"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"*).

I dirigenti contribuiscono al perseguimento degli obiettivi attraverso *"la specificità delle proprie funzioni"* (art. 25, comma 1, del d. lgs. n.165/2001), di conseguenza la valutazione non può essere fondata esclusivamente sul raggiungimento degli obiettivi, ma deve considerare innanzitutto lo specifico dell'azione dirigenziale finalizzata al loro raggiungimento e, in particolare, i criteri generali riportati nell'art. 1, comma 93, della L. 107/2015:

- 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 dell'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.

L'assegnazione degli obiettivi, nell'ambito dell'incarico di ciascun dirigente, spetta al Sovrintendente agli studi. Fondamentali sono gli obiettivi derivanti dal RAV, in quanto collegano l'azione del dirigente al miglioramento della singola istituzione scolastica, così come gli obiettivi stabiliti dal Ministro a livello nazionale, in quanto definiscono alcuni fondamentali punti di riferimento comuni, e gli obiettivi regionali individuati dall'Assessore all'Istruzione e Cultura, in quanto finalizzati a promuovere e sviluppare le scelte specifiche della Valle d'Aosta.

Gli obiettivi nazionali (art. 5, commi 1 e 2, Direttiva ministeriale n. 36/2016) derivano dalla normativa vigente e sono coerenti con i criteri di cui all'art.1, comma 93, della L. 107/2015; essi comprendono le priorità nazionali individuate per il sistema nazionale di istruzione e di formazione, tengono conto degli atti di

indirizzo e delle direttive del Ministro e sono intenzionalmente orientati in relazione alle competenze professionali di base del dirigente e agli obiettivi generali di sistema.

Per il triennio relativo agli anni scolastici 2016/2017, 2017/2018, 2018/2019 gli obiettivi nazionali sono i seguenti:

- assicurare la direzione unitaria della scuola, promuovendo la partecipazione e la collaborazione tra le diverse componenti della comunità scolastica, con particolare attenzione alla realizzazione del Piano triennale dell'offerta formativa;
- assicurare il funzionamento generale dell'istituzione scolastica, organizzando le attività secondo criteri di efficienza, efficacia e buon andamento dei servizi;
- promuovere l'autonomia didattica e organizzativa, di ricerca, sperimentazione e sviluppo, in coerenza con il principio di autonomia delle istituzioni scolastiche;
- promuovere la cultura e la pratica della valutazione come strumento di miglioramento della scuola, anche attraverso la valorizzazione della professionalità dei docenti.

Gli obiettivi regionali (decreto assessore n. 17024 del 2 settembre 2016) derivano dalla normativa regionale vigente e rispondono alla necessità di realizzare le linee definite dalla Giunta regionale per il miglioramento e il potenziamento delle politiche scolastiche e gli adattamenti delle Indicazioni nazionali per il curriculum della scuola dell'infanzia, del primo e del secondo ciclo di istruzione.

Per il triennio relativo agli anni scolastici 2016/2017, 2017/2018, 2018/2019 gli obiettivi regionali sono i seguenti:

- concorrere alla riduzione della dispersione scolastica attraverso il miglioramento delle capacità valutative e autovalutative delle istituzioni scolastiche, la personalizzazione della didattica in tutti i gradi di scuola, il miglioramento delle competenze scientifico-matematiche e la collaborazione scuola, famiglia e territorio;
- realizzare la sperimentazione degli adattamenti alle necessità locali delle Indicazioni nazionali per il curriculum della scuola dell'infanzia e del primo ciclo di istruzione e gli adattamenti alle necessità locali delle Indicazioni nazionali (piani di studio) delle scuole del secondo ciclo di istruzione.

3. Il procedimento di valutazione

Per il procedimento di valutazione è necessario riferirsi all'art. 1, comma 94, della L. 107/2015, che richiama l'art. 25 del d. lgs. n. 165/2001, in cui si prevede che i dirigenti rispondano in ordine ai risultati e siano valutati tenuto conto della specificità delle funzioni e sulla base delle verifiche effettuate da un nucleo di valutazione istituito presso l'amministrazione scolastica regionale. Stabilisce, infatti, il comma 94 sopra citato: *"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 con una diversa composizione in relazione al procedimento e agli oggetti di valutazione. La valutazione è coerente con l'incarico triennale e con il profilo professionale ed è connessa alla retribuzione di risultato"*.

La Direttiva ministeriale n. 36/2016 riprende il procedimento generale di valutazione (art. 4) e lo definisce in modo più specifico, evidenziando che si articola nella definizione degli obiettivi da assegnare ai dirigenti e nella successiva rilevazione dell'azione dirigenziale finalizzata al conseguimento degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti. La valutazione si svolge **con cadenza annuale, in coerenza con il relativo incarico triennale** e con particolare attenzione alle azioni direttamente riconducibili all'operato del dirigente in relazione al perseguimento delle priorità e dei traguardi previsti nel RAV e nel piano di miglioramento dell'istituzione scolastica.

In particolare, per il **procedimento di valutazione** di cui all'art. 8 della sopra richiamata Direttiva, i passaggi, adattati alla realtà della regione, sono i seguenti:

1. Definizione degli obiettivi

- 1.1 Il Sovrintendente agli studi avvia il procedimento assegnando gli obiettivi ad ogni dirigente all'interno dell'incarico triennale.

2. Costituzione del Nucleo di valutazione e adozione del Piano regionale di valutazione

- 2.1 Nel procedimento di valutazione il Sovrintendente agli studi si avvale di un Nucleo di valutazione appositamente costituito con personale di comprovata e documentata esperienza in materia di valutazione, in particolare nel settore scolastico.
- 2.2 Il Sovrintendente, con proprio decreto, costituisce il Nucleo di valutazione e definisce i criteri per la calendarizzazione delle visite presso l'istituzione scolastica sede di servizio del dirigente. Ogni dirigente è oggetto di almeno una visita nel triennio di incarico.
- 2.3 Il Nucleo è costituito da un dirigente tecnico, amministrativo o scolastico in funzione di coordinatore e da due esperti di organizzazione e valutazione. Nel Nucleo deve sempre essere presente almeno un

dirigente scolastico, con esperienza pluriennale e riconosciuta professionalità. Per garantire terzietà al processo di valutazione, i componenti del Nucleo sono individuati al di fuori della Valle d'Aosta.

- 2.4 Il Nucleo opera presso la Sovraintendenza agli studi di cui utilizza, a fini istruttori e di segreteria, il relativo personale.
- 2.5 Il Sovraintendente adotta i provvedimenti necessari per le spese di funzionamento del Nucleo.
- 2.6 Il coordinamento dell'attività del Nucleo e l'omogeneità della metodologia di valutazione sono assicurati dal Sovraintendente, con il supporto della SREV.
- 2.7 Il Sovraintendente adotta annualmente il Piano regionale di valutazione.
- 2.8 Il Piano regionale di valutazione contiene: gli obiettivi definiti dall'Assessore con riferimento al contesto regionale; la relazione sullo stato del sistema di valutazione a livello regionale e di attuazione degli obiettivi previsti dal Piano precedente.
- 2.9 Il Piano regionale di valutazione è pubblicato sul sito istituzionale della Regione, canale tematico istruzione, sezione SREV.

3. Adozione del provvedimento di valutazione

- 3.1 Il Sovraintendente agli studi, in base alla rilevazione dell'azione dirigenziale e dei risultati conseguiti, adotta annualmente i provvedimenti di valutazione dei dirigenti, a seguito dell'istruttoria effettuata dal Nucleo di valutazione.
- 3.2 I provvedimenti di valutazione evidenziano il livello di raggiungimento degli obiettivi attraverso una delle seguenti espressioni: "pieno raggiungimento", "avanzato raggiungimento", "buon raggiungimento" ovvero "mancato raggiungimento degli obiettivi", cui sono connessi gli effetti dell'art. 21 del d. lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 3, Direttiva n. 36/2016).
- 3.3 Nel caso in cui l'attività istruttoria svolta dal Nucleo evidenzi, nel corso dell'anno, elementi di giudizio che possano condurre alla definizione della valutazione di un dirigente al livello di "mancato raggiungimento degli obiettivi", il Sovraintendente può convocare l'interessato, nel rispetto del principio del contraddittorio, per un primo confronto.
- 3.4 Nel caso in cui il processo di valutazione si concluda con attribuzione del livello di "mancato raggiungimento degli obiettivi", il Sovraintendente comunica l'esito della valutazione all'interessato convocandolo, entro i successivi 30 giorni, per instaurare la fase del contraddittorio da concludere entro ulteriori 30 giorni.
- 3.5 Nel caso di valutazione positiva, entro 15 giorni dal ricevimento del provvedimento di valutazione, il dirigente può chiedere di essere sentito dal Sovraintendente che, a tal fine, comunica la data di svolgimento del colloquio.

Il procedimento di valutazione è riassunto nei seguenti passaggi:

| TABELLA 1 - PASSAGGI | | TEMPI a. s. 2016/17 |
|----------------------|---|-------------------------|
| 1 | Definizione degli obiettivi da parte del Sovraintendente agli studi. Gli obiettivi vengono inseriti nell'incarico del dirigente e permangono per il triennio di vigenza; possono essere aggiornati annualmente, ma solo per situazioni particolari e previo accordo con l'interessato. | entro settembre 2016 |
| 2 | Formulazione, adozione e pubblicazione del "Piano regionale di valutazione" da parte del Sovraintendente. | entro dicembre 2016 |
| 3 | Autovalutazione annuale da parte del dirigente attraverso un format comune, il Portfolio, sulle azioni realizzate e i risultati ottenuti con riferimento a dati ed evidenze a sistema ed eventuali richieste di integrazioni da parte del Nucleo. Il Portfolio è compilabile in progress da febbraio a maggio. | febbraio/giugno 2017 |
| 4 | Valutazione di prima istanza da parte del Nucleo con eventuale visita presso l'istituzione scolastica sede di servizio del dirigente (ogni dirigente è comunque oggetto di almeno una visita all'interno del triennio di incarico). Valutazione finale da parte del Sovraintendente, con riferimento alla valutazione di prima istanza del Nucleo. Il Sovraintendente può discostarsi dalla valutazione del Nucleo previa motivazione scritta. | entro settembre 2017 |
| 5 | Restituzione dei riscontri della valutazione da parte del Sovraintendente, obbligatoria in caso di "mancato raggiungimento degli obiettivi", a richiesta dell'interessato in caso di valutazione positiva. Il Sovraintendente comunica comunque i dati generali sui risvolti della valutazione annuale a tutti i dirigenti in una dimensione di orientamento e sviluppo della professionalità. | entro dicembre 2017 |

4. Gli strumenti di valutazione

Gli strumenti di valutazione della dirigenza scolastica rilevano lo specifico dell'azione dirigenziale attraverso una pluralità di dimensioni professionali, in coerenza con i "criteri generali" di cui all'art. 1, comma 93, della L. 107/2015. La pluralità degli aspetti rilevati permette di avere più riferimenti sulla professionalità e, di conseguenza, di ridurre il più possibile il margine di errore nel processo di valutazione.

Punto di partenza è l'**autovalutazione** del dirigente, attraverso un modello comune di riferimento a livello nazionale, con dati ed evidenze controllabili. Riferimenti finali per la valutazione sono il **riscontro annuale sull'azione dirigenziale** ("specificità delle funzioni") e **gli obiettivi perseguiti e raggiunti** ("contributo del dirigente al perseguimento dei risultati per il miglioramento del servizio scolastico previsti nel rapporto di autovalutazione"). Per quanto riguarda questi ultimi, determinante sarà la tendenza annuale verso i traguardi previsti a livello triennale. Pertanto, **il punto di riferimento generale è il "traguardo" triennale previsto nel RAV, mentre l'oggetto della valutazione annuale è il trend di avvicinamento riscontrabile dai dati a sistema**, ovvero il progressivo conseguimento di traguardi intermedi che permettono di avvicinarsi al traguardo finale.

La metodologia adottata per la valutazione intende inserirsi in modo leggero all'interno del lavoro svolto quotidianamente, valorizzando al meglio i documenti e gli strumenti già in uso o in sviluppo senza richieste di nuove e particolari documentazioni che appesantirebbero ulteriormente il lavoro dei dirigenti.

Gli strumenti di supporto e orientamento alla professionalità e al miglioramento del servizio necessari per la valutazione (tabella 2) saranno a disposizione del Nucleo sui siti delle singole istituzioni scolastiche e, per quanto riguarda il RAV, sul sito istituzionale della Regione, canale tematico istruzione, sezione SREV.

Il **Portfolio** è lo strumento di riferimento per l'autovalutazione e, al tempo stesso, lo strumento di supporto e accompagnamento a tutto il procedimento di valutazione; esso permette una sintesi ed una riorganizzazione ordinata dei vari documenti specifici che il dirigente intende portare in evidenza.

La sua composizione prevede:

- una **parte pubblica**, in cui sono inseriti il curriculum professionale e le azioni specifiche del dirigente finalizzate al miglioramento;
- una **parte riservata** in cui il dirigente trova strumenti per l'autovalutazione, nonché per l'analisi e lo sviluppo della propria professionalità oltre, naturalmente, alle valutazioni di prima istanza del Nucleo e finali del Sovrintendente.

Il Portfolio, che per la parte pubblica sarà reperibile sul sito istituzionale della Regione, canale tematico istruzione, sezione SREV, costituisce perciò al tempo stesso il punto di partenza e di sintesi di tutto il procedimento di valutazione del dirigente.

In merito agli strumenti è opportuno rilevare che molte dimensioni professionali sono trasversali e trovano rilievo in più documenti/strumenti (ad esempio, la direzione unitaria o la promozione della partecipazione, di fatto, risultano rilevabili sia nel RAV sia nella valorizzazione del merito sia nei questionari di percezione). È opportuno, tuttavia, far corrispondere in modo diretto alcune dimensioni ad un'area di riferimento e ad uno strumento in via prioritaria, anche se non esclusiva.

Inoltre, accanto a quanto indicato nella tabella 1, al fine di definire una visione più organica e completa del lavoro del dirigente nella scuola, nel processo di valutazione vengono tenuti in considerazione altri documenti (la tabella 2 ne riporta, a titolo esemplificativo, i principali) che possono essere valorizzati per la valutazione del dirigente.

Molti documenti non sono di diretta o esclusiva responsabilità del dirigente, ma nel loro insieme evidenziano il suo apporto alla direzione, qualificazione, miglioramento del servizio scolastico.

| TABELLA 2 – DOCUMENTI | |
|-----------------------|---|
| 1 | PTOF - Piano dell'offerta formativa* |
| 2 | Rapporto di autovalutazione (RAV) |
| 3 | PdM della scuola |
| 4 | Relazione dei nuclei esterni di valutazione (ove presente) |
| 5 | Programma annuale |
| 6 | Relazione al Consiglio di Istituto del 30 giugno |
| 7 | Atto di indirizzo del dirigente al Collegio dei docenti per la predisposizione del PTOF - Piano dell'offerta formativa* |
| 8 | Piano della formazione |
| 9 | Azioni per l'attuazione del Piano nazionale scuola digitale (previo accordo con il MIUR)** |

| | |
|----|---|
| 10 | Piano alternanza scuola- lavoro - Il ciclo (a decorrere dall'a.s. 2017/2018)*** |
| 11 | Piano annuale per l'inclusione |
| 12 | Patto educativo di corresponsabilità |
| 13 | Regolamento di Istituto |
| 14 | Piano annuale delle attività |
| 15 | Contrattazione di Istituto |
| 16 | Valorizzazione professionale del personale |
| 17 | Fascicolo personale del dirigente |

* Per la Valle d'Aosta, è definito anche "Piano dell'offerta formativa" (art. 26, commi 2 e 3, L.R. n. 18/2016).

** Art. 24, L.R. 18/2015.

*** Art. 7, comma 2, L.R. 18/2015.

A questi documenti già in uso se ne aggiungono altri, quali la rendicontazione sociale e gli strumenti di percezione del servizio (Questionario al personale dell'istituzione scolastica).

Fra i documenti riportati nella tabella 2, per la rilevazione delle "competenze gestionali e organizzative finalizzate al raggiungimento dei risultati", particolare attenzione riveste la relazione fra il PTOF-Piano dell'offerta formativa e "il piano di miglioramento dell'istituzione scolastica" (art.1, commi 93, 12 e 14, L. 107/2015).

Le diverse aree corrispondenti alle dimensioni professionali hanno un peso diverso nella valutazione: in particolare, riveste maggior rilievo il "contributo del dirigente al perseguimento dei risultati per il miglioramento del servizio scolastico previsti nel rapporto di autovalutazione" (comma 93 della legge 107/2015) rispetto all'apprezzamento del proprio operato nella comunità professionale e sociale.

I pesi attribuiti alle diverse dimensioni sono riportati nella tabella 3.

| TABELLA 3 - AREE CORRISPONDENTI ALLE DIMENSIONI PROFESSIONALI | PESI |
|---|------|
| Direzione unitaria, promozione della partecipazione (...) competenze gestionali e organizzative finalizzate al raggiungimento dei risultati | 60% |
| Valorizzazione delle risorse professionali, dell'impegno e dei meriti professionali | 30% |
| Apprezzamento dell'operato all'interno della comunità professionale e sociale | 10% |

La sequenza della valutazione da parte del Nucleo prevede alcuni passaggi comuni (tabella 4) che potranno essere rivisti e rimodulati in relazione a particolari situazioni di contesto.

| TABELLA 4 - PASSAGGI | |
|----------------------|--|
| 1 | Autovalutazione, curriculum, azioni professionali e progettualità in corso (Portfolio) |
| 2 | Reperimento, consultazione e analisi della documentazione ad integrazione del Portfolio (elenco documenti tabella 2) |
| 3 | Prima analisi complessiva e primi elementi di valutazione |
| 4 | Contatti per informazioni e/o visita presso istituzione scolastica |
| 5 | Analisi e valutazione di prima istanza |
| 6 | Consegna della valutazione al Sovrintendente agli studi |

Le procedure, le modalità e l'uso degli strumenti sono ripresi da quelli nazionali, pur con i necessari adattamenti alla realtà regionale, in modo da disporre di un parametro di riferimento comune e garantire l'oggettività nella valutazione.

La visita del Nucleo presso la scuola sede di servizio del dirigente avviene attraverso un **Protocollo di visita comune** a livello nazionale.

L'espressione della valutazione da parte del Nucleo deve sempre avvenire in forma collegiale e, ove vi siano discordanze di giudizio, prevale la maggioranza.

5. I risvolti della valutazione

Le operazioni di valutazione compiute annualmente da ciascun Nucleo si concludono con la formulazione di una motivata proposta di valutazione al Sovrintendente agli studi. Quest'ultimo definisce la valutazione di ciascun dirigente accogliendo la proposta di valutazione o discostandosene motivatamente.

La valutazione tiene in considerazione tutte le dimensioni professionali indicate dall'art. 1, comma 93, della L. 107/2015 e, in particolare, le azioni effettivamente realizzate e i risultati raggiunti.

L'esito della valutazione è annuale e deve essere sintetizzato con una delle seguenti espressioni:

- pieno raggiungimento degli obiettivi;
- avanzato raggiungimento degli obiettivi;
- buon raggiungimento degli obiettivi;
- mancato raggiungimento degli obiettivi.

È opportuno ricordare che le espressioni sopra riportate si riferiscono esclusivamente alla valutazione delle azioni professionali realizzate e ai risultati perseguiti e raggiunti, in quanto il procedimento di valutazione ha la necessità di individuare un insieme ben definito e non eccessivamente numeroso di elementi da considerare, rilevare e quantificare. Da qui la necessità di evidenziare che il procedimento di valutazione *“è finalizzato alla valorizzazione e al miglioramento professionale nella prospettiva del progressivo incremento della qualità del servizio scolastico”* (art. 3, comma 1, Direttiva n. 36/2016), anche attraverso azioni di supporto per i dirigenti che non raggiungono gli obiettivi.

Alla valutazione fa seguito la corresponsione della retribuzione di risultato annuale, sulla base della contrattazione integrativa regionale.

La retribuzione di risultato dovrà tener conto di un'adeguata diversificazione tra i livelli *“pieno raggiungimento”*, *“avanzato raggiungimento”*, *“buon raggiungimento”* degli obiettivi.

Nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, al livello *“pieno raggiungimento”* degli obiettivi è riconosciuta una maggiorazione del compenso compresa tra il 10 e il 30 per cento rispetto al trattamento di risultato riconosciuto al livello *“avanzato raggiungimento”*; al livello *“avanzato raggiungimento”* degli obiettivi è riconosciuta una maggiorazione del compenso pari almeno al 5 per cento rispetto a quella riconosciuta al livello *“buon raggiungimento”*; in caso di *“mancato raggiungimento degli obiettivi”* non è corrisposta alcuna retribuzione di risultato e trova applicazione l'art. 21 del d. lgs. n. 165/2001, anche per la parte in cui è prevista la restituzione degli esiti tramite un contraddittorio (*“Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione ... ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione ...”*).

Ciascun dirigente avrà titolo a chiedere al Sovrintendente la restituzione degli esiti. **La restituzione sarà obbligatoria nel caso in cui la valutazione riporti il *“mancato raggiungimento degli obiettivi”***, così come previsto nella Direttiva n. 36/2016 all'art. 8, comma 5: *“Nel caso in cui il processo di valutazione si concluda con attribuzione del livello di *“mancato raggiungimento degli obiettivi”*, il Direttore comunica l'esito della valutazione all'interessato convocandolo, entro i successivi 30 giorni, per instaurare la fase del contraddittorio da concludere entro ulteriori 30 giorni”*.

6. La formazione

A supporto del processo di valutazione sono previste apposite iniziative di informazione e formazione a favore dei dirigenti (art. 3, comma 2, Direttiva n. 36/2016).

7. I casi particolari

Per la disciplina della valutazione di casi particolari riguardanti, ad esempio, dirigenti in servizio presso altre amministrazioni, enti pubblici o privati, dirigenti che sospendono il servizio in corso d'anno scolastico o in maternità, si rinvia alle disposizioni statali in materia.

Il processo di valutazione non si estende agli incarichi di reggenza, che continuano ad essere remunerati secondo le disposizioni del C.C.N.L.