



DIRIGENTISCUOLA- Di.S.Conf.
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE
DIRIGENTI AREA ISTRUZIONE E RICERCA
CONFEDERATI CODIRP



VALUTAZIONE D.S. a.s. 2017-2018:
Proposte per incontro al MIUR del 16 aprile 2018

DIRIGENTISCUOLA accoglie l'invito dell'Amministrazione e formula qui di seguito le preve osservazioni e le coerenti proposte in riferimento alla bozza consegnata al termine dell'informativa del 5 aprile, concernente il procedimento di valutazione dei dirigenti delle scuole per l'anno scolastico 2017/18.

1. Si contesta in radice lo sganciamento dalla valutazione della *essenziale* retribuzione di risultato: già attuato nell'anno scolastico 2016/17 come intervento di *pronto soccorso* sulle unanimemente convenute criticità del modello costruito dalla Direttiva 36/16; reiterato per il 2017/18 in attesa che l'imminente(?) nuovo contratto, allineandosi alle norme imperative che hanno novellato sul punto il D. Lgs. 165/01, e con i vincoli quivi statuiti, regoli gli aspetti economici.

Diventa così del tutto priva di senso l'inflizione ai dirigenti scolastici dell'identico dispositivo che ora si vorrebbe alleggerito di qualche incombenza cartacea, ma che è rinforzato dall'ancor più invasiva presenza tutoria di esperti – reali o presunti – chiamati ad assistere creature perennemente minorenni nel percorso di *orientamento, riflessione e analisi* della loro azione dirigenziale e nel loro *sviluppo professionale*; con l'ulteriore supporto degli uffici scolastici regionali che si periteranno di organizzare azioni di *informazione, formazione e accompagnamento dei dirigenti scolastici* affinché possano – ancora? – *conoscere, familiarizzare e sperimentare i nuovi strumenti* della loro valutazione: in particolare per quel 33% di reprobati che nel decorso anno scolastico si sono rifiutati di compilare l'*inaffondabile* Portfolio con le sue implausibili appendici.

2. La valutazione ha molteplici configurazioni e correlate funzioni, che tutte si giustificano – e giuridicamente si legittimano – *iuxta propria principia*.

Ma per *DIRIGENTISCUOLA*, quale sindacato rappresentativo nell'area dirigenziale *Istruzione e Ricerca*, non sono più tollerabili tutti quei *confusivi diversivi* fin qui accavallatisi e sistematicamente naufragati; che, eludendo il dettato della legge, perpetuano l'assurdità dell'unica dirigenza pubblica a non essere valutata, a quasi un ventennio dalla sua nascita nell'ordinamento giuridico. Beninteso, a non essere valutata, ai sensi e per gli effetti della norma generale contenuta nell'art. 21 del D. Lgs 165/01 e s.m.i., espressamente richiamata dalla norma speciale del successivo articolo 25.

Il concettuoso marchingegno, che si vuole rivitalizzare con una cocciutaggine degna di miglior causa – emblema di una dirigenza scolastica inchiodata nel proprio *status* di figlia di un dio minore – è **palesamente *contra legem***, se si ha cura di porre un minimo di attenzione alle menzionate disposizioni del D. Lgs. 165/01, novellate dal D. Lgs. 150/09 prima, integrabili con il D.P.R. 80/13 poi, per essere infine riprese alla lettera nel comma 93 sgg. della legge 107/15.

Nelle predette fonti di diritto positivo si legge *de plano* che la valutazione dirigenziale – se valutazione dirigenziale è! – vuole accertare le competenze (o i comportamenti) organizzativo-



DIRIGENTISCUOLA- Di.S.Conf.
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE
DIRIGENTI AREA ISTRUZIONE E RICERCA
CONFEDERATI CODIRP



gestionali e il grado di raggiungimento degli obiettivi definiti nei provvedimenti d'incarico, unitamente alle direttive impartite dal committente pubblico nell'esercizio dei suoi poteri di indirizzo politico.

E una valutazione dirigenziale è semplicemente preordinata alla retribuzione di risultato ovvero, in caso di esito negativo, collegata alle conseguenze sanzionatorie graduate nel cennato art. 21 del D. Lgs. 165/01: **come per ogni soggetto di qualifica dirigenziale.**

Precisamente, la valutazione dirigenziale apprezza la performance individuale e il contributo recato alla performance della *struttura organizzativa* (che nel caso di specie è ogni istituzione scolastica): **come per tutta la dirigenza pubblica**, inclusi i dirigenti scolastici, atteso che le deroghe (*recte*: gli adattamenti) riguardano la Presidenza del Consiglio, la dirigenza medica, la dirigenza in alcune amministrazioni di piccole dimensioni e, testuale, il *personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché i tecnologi e i ricercatori degli enti di ricerca* (art. 74, comma 4, D. Lgs. 150/09).

All'opposto, sempre il Legislatore, neanche nella norma speciale (art. 1, comma 93, legge 107/15), ha inteso attribuire alla valutazione dei dirigenti scolastici *l'esclusiva finalizzazione al miglioramento professionale* e un loro *maggior protagonismo*, com'è scritto nella Bozza. Perché hanno vinto un concorso pubblico, si sono sottoposti al canonico corso di formazione, hanno superato il prescritto periodo di prova e sono sempre tenuti a seguire specifiche iniziative di formazione su nuove tematiche e/o di aggiornamento predisposte dall'Amministrazione.

La valutazione dirigenziale e la valutazione definibile, in senso lato, *formativa* (di affiancamento e supporto lungo l'intero percorso professionale, per il c.d. miglioramento continuo), ancora una volta imposta a chi sembra essere destinato a fungere perennemente – e gratuitamente! – da cavia per legittimarsi ruoli e funzioni altrui, sono fattispecie diverse e ben distinte – sebbene correlabili – sotto il profilo concettuale e, più ancora, per gli esiti cui mettono capo: strutturalmente *dura* e *classificatoria* la prima, prosaicamente proiettata su benefici economici e sviluppi di carriera; *amicale* e priva *ex se* di incidenza sulla sfera giuridica soggettiva la seconda.

Lo stesso D.P.R. 80/13, Regolamento sul sistema nazionale di valutazione in materia di istruzione e formazione, nell'ambito della generale valutazione *collaborativa delle istituzioni scolastiche* prevede un distinto capitolo – dunque, da non confondere – per l'individuazione di *indicatori* per la valutazione del dirigente (art. 3, comma 1, lett. d), che l'INVALSI avrebbe dovuto produrre entro il 31 dicembre 2014, e tuttora latitanti, tesi ad *evidenziare ... le aree di miglioramento organizzativo e gestionale delle istituzioni scolastiche direttamente* (a lui) *riconducibili ai fini della valutazione dei risultati della sua azione dirigenziale* (art. 6, comma 4): passaggi richiamati – giova ripeterlo – dal comma 93 della legge 107, che ne conferma l'obbligatoria *coerenza con le disposizioni contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.*

Se ciò è vero – e, sino a prova di smentita, lo è – il Portfolio e suoi ammennicoli può dirsi, come minimo, inconfidente, mentre può essere utile strumento per i soggetti in anno di



DIRIGENTISCUOLA - Di.S.Conf.
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE
DIRIGENTI AREA ISTRUZIONE E RICERCA
CONFEDERATI CODIRP



formazione e prova, ovvero per implementare innovazioni normative attraverso un percorso di riflessione partecipata e conseguenti azioni sul campo.

3. Per contro, un modello di valutazione dirigenziale rispettoso dei vincoli di legge – e che funziona – è quello impiegato dallo stesso MIUR per i propri dirigenti amministrativi e tecnici, contenuto nel D.M. n. 971 del 23.11.13, recante *ricognizione di indicazioni e criteri per l'attribuzione del trattamento accessorio al personale dirigenziale e delle Aree per gli anni 2012 e 2013*.

Consta di una premessa che, tra le altre disposizioni normative, richiama quelle che *hanno introdotto importanti modifiche in materia*, ad opera della legge 135/12, di conversione del decreto legge 95/12, delineante il processo di valutazione del personale nelle more dei rinnovi contrattuali, di cui all'art. 6 della legge 141/11. Rinnovi contrattuali che potranno solo definire il *quantum* della retribuzione di risultato, rispettando la norma imperativa che esige un'*effettiva diversificazione dei trattamenti economici*, collegata ad una *significativa differenziazione dei giudizi*, ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 150/09, come rivisitato dal D. Lgs. 74/17.

Seguono cinque articoli – di cui uno riguarda il personale non dirigente – che, per la valutazione dirigenziale, prescrivono:

- che per i dirigenti di seconda fascia sia effettuata dal Capo di gabinetto se in servizio negli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dal Capodipartimento per quelli operanti nei suoi uffici di supporto;

- che avvenga *tramite un'apposita allegata scheda SOR (scheda degli obiettivi e dei risultati), che consente di valutare sia il conseguimento degli obiettivi assegnati e il contributo dato alla performance complessiva dell'amministrazione, che il comportamento organizzativo, ivi compresa la capacità di valutazione dei propri collaboratori*. Gli obiettivi sono desunti dal Piano della performance e possono dar luogo all'attribuzione di un punteggio massimo di 100;

- che il *comportamento organizzativo*, cui potranno essere attribuiti non più di 10 punti, andrà valutato con riguardo a *analisi e programmazione; gestione e realizzazione; relazione, coordinamento e capacità di valutazione dei propri collaboratori*;

- che il valutatore potrà tener conto degli *eventuali elementi di difficoltà riscontrati nell'attività gestionale e indicati dal valutato nell'apposita scheda EDE (elementi di difficoltà evidenziati, così predefiniti: mutamento obiettivi programmati, insufficiente consistenza del personale, non adeguata preparazione professionale del personale coinvolto, non adeguate risorse strumentali, non sufficienti risorse finanziarie, difficoltà di coordinamento con altre strutture dell'amministrazione; il tutto semplicemente crociando le voci nelle apposite caselle del SI, ovvero aggiungendo Altro, da specificare nei successivi righi, unitamente a ulteriori osservazioni del valutato*;

- che il valutatore, relativamente ai dirigenti di seconda fascia, dovrà assicurare che il punteggio massimo venga attribuito a non più del 30% del personale in servizio.



DIRIGENTISCUOLA- Di.S.Conf.
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE
DIRIGENTI AREA ISTRUZIONE E RICERCA
CONFEDERATI CODIRP



Ben si vede che non ci sono visite di Nuclei, né interlocuzioni *in loco* o nell'Ufficio scolastico regionale, né assistenze tutoriali. E sono del tutto estranei portofolii o consimili scartoffie da compilare, essendo lasciata alla libertà dei singoli interessati l'allegazione documentale a loro giudizio significativa per comprovare quanto asseritamente realizzato. **Dunque, una procedura non invasiva, sostanzialmente un'autovalutazione,** con il punteggio che ognuno si attribuisce e che il valutatore di ultima istanza potrà poi confermare o correggere.

4. La sua adozione per la dirigenza scolastica la si stima però problematica, scontrandosi – per inscalfibili pregiudizi ideologici o per materiali e meno nobili interessi – con **i ricorrenti mantra della sua specificità e dei grandi numeri.** Ma sono obiezioni facilmente smontabili.

4.1. Circa la *specificità*, essa può tranquillamente essere rilevata, valutata e rendicontata da quello che è un modello *neutro*, con alcuni adattamenti sia per il comportamento organizzativo che per gli obiettivi da perseguire.

In primo luogo si tratterebbe di riferire la valutazione ai criteri/parametri del pluricitato comma 93 della legge 107/15 (norma imperativa, occorre ricordarlo), incluso *l'apprezzamento del proprio operato all'interno della comunità professionale e sociale*, naturalmente avendosi cura di ponderarne il peso e di predisporre idonei accorgimenti per tenersi il più possibile sotto controllo gli effetti distorsivi.

Allo stesso modo, previo puntuale e sistematico raccordo tra l'Amministrazione centrale e gli Uffici scolastici regionali, dovrebbero definirsi gli obiettivi: anch'essi pochi e ben selezionati, che possano armonizzarsi reciprocamente e con gli obiettivi (non più di due) figuranti nel Piano di miglioramento dell'istituzione scolastica: tutti compendati nel provvedimento d'incarico e figuranti nella scheda SOR. **Obiettivi**, che siano nella diretta disponibilità del soggetto valutato; **non ridondanti declaratorie di profilo**, estrapolate *in copia conforme* dalle eterogenee e sedimentate norme che delineano, semplicemente, il perimetro dell'oggetto dell'incarico e che, per definizione, non sono perseguibili!

Andrebbe solo invertito il peso attribuito al primo – il comportamento organizzativo – e ai secondi – gli obiettivi – per corrispondere alla peculiarità delle istituzioni scolastiche, non assimilabili ad un ufficio amministrativo siccome strutturalmente contrassegnato da procedure in larga prevalenza standardizzate. Ragion per cui qui la prevalenza non può essere quella dei *risultati*, attingibili con strumenti quantitativi (valutazione di prodotto), bensì dei *comportamenti organizzativi*, essenzialmente deducibili con un sistema di indicatori e descrittori e la cui frequenza e intensità siano convenzionalmente ravvisati significativi, in termini di *causalità adeguata*, salvo verifica e loro consequenziale rimessa a punto (valutazione di processo).

4.2. La seconda obiezione – quella dei grandi numeri – sembra più solida, ma è anch'essa inconsistente.

Sì è vero, un capodipartimento valuta un numero di direttori generali che non sempre superano le dita di una mano, dei quali ha conoscenza diretta in forza di un quotidiano rapporto di prossimità (e sarebbe interessante svilupparne le implicazioni, in termini di supposta maggiore



DIRIGENTISCUOLA- Di.S.Conf.
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE
DIRIGENTI AREA ISTRUZIONE E RICERCA
CONFEDERATI CODIRP



garanzia di *oggettività* per i valutati: **che peraltro risulta essere un problema mai posto e mai oggetto di ricorsi seriali**). E, a cascata, un direttore generale valuta i dirigenti del proprio ufficio, che non di rado alle dita di una mano neanche ci arrivano.

E' certo ben diverso quando il direttore generale di un ufficio scolastico regionale deve concludere una valutazione, in media, di 450-500 dirigenti scolastici, sparsi sul territorio ed esercitanti la funzione non già in un omogeneo ufficio amministrativo strutturato su livelli gerarchici, bensì – con ben più ampia libertà – in più complessi enti-organismi dotati di soggettività giuridica nell'agire doverosamente la propria autonomia funzionale; e in cui sono incardinati soggetti – individuali e collettivi – attributari di facoltà decisionali addirittura garantite dalla Costituzione.

Pur tuttavia, il Legislatore la soluzione l'ha indicata nell'articolo 25 del D. Lgs. 165/01, statuendo che i dirigenti scolastici – nel rispondere, *agli effetti dell'articolo 21* (norma-base per tutta la dirigenza pubblica) *dei risultati* (estensivamente: dei comportamenti organizzativi, del raggiungimento degli obiettivi, nonché dell'osservanza delle direttive degli organi d'indirizzo) – si relazionano in prima istanza con un nucleo di valutazione istituito presso l'amministrazione scolastica regionale, presieduto da *un dirigente* e composto da esperti anche non appartenenti all'amministrazione stessa, in ragione – evidentemente – della *specificità* delle funzioni (*ante*) svolte dai valutandi.

Le disposizioni di cui è parola nel comma 94 della legge 107/15 hanno previsto, nell'ambito della dotazione organica dei dirigenti tecnici del MIUR, l'attribuzione temporanea di incarichi di livello dirigenziale non generale, di durata non superiore a tre anni, per le funzioni ispettive, impiegabili per la costituzione dei nuclei di cui all'art. 25 del D. Lgs. 165/01 (che possono ora essere articolati con una diversa composizione in relazione al procedimento e agli oggetti di valutazione), data *l'indifferibile esigenza di assicurare la valutazione dei dirigenti scolastici*; per la realizzazione del sistema nazionale di valutazione, di cui al D.P.R. 80/13; infine per *garantire le indispensabili azioni di supporto alle scuole impegnate nell'attuazione delle presente legge*.

Non sembrano perciò sussistere particolari difficoltà a che i nuclei esaminino con tempi sufficientemente distesi di tre-quattro mesi (come peraltro previsto nella Bozza dell'Amministrazione) le due schede (dei comportamenti organizzativi, degli obiettivi assegnati e delle eventuali difficoltà evidenziate) dei 150-200 soggetti valutati, unitamente all'essenziale documentazione a corredo. Ed è, di sicuro, un compito meno impegnativo di quello esigito dal replicato armamentario.

Eventuali visite dovrebbero essere limitate ai casi in cui l'Amministrazione, in corso d'anno, sia venuta a conoscenza di fatti e circostanze che lascino ragionevolmente presumere un giudizio negativo, o gravemente negativo, per il dirigente scolastico.

Il Nucleo, quindi, per ogni dirigente scolastico assegnatogli, formulerebbe un giudizio adeguatamente motivato e definirebbe la collocazione nei previsti livelli.



DIRIGENTISCUOLA- Di.S.Conf.
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE
DIRIGENTI AREA ISTRUZIONE E RICERCA
CONFEDERATI CODIRP



Ben si potrà, e si dovrà, assicurare un'uniformità territoriale e la qualità professionale dei suoi componenti, oltre che mettere a punto un adeguato protocollo standard e un metodo riguardo gli esiti della valutazione, differenziati *ex lege*: purché si guadagni l'onesta consapevolezza della necessità di un punto d'arresto.

Il direttore generale dell'USR potrà infine confermare il giudizio nell'adozione del provvedimento formale oppure potrà assumere, parimenti motivandola, una decisione diversa.

La procedura fin qui illustrata, con i correttivi suggeriti, sembra, oltre che pienamente fattibile, abbondantemente *garantista*: di sicuro non meno di quella riguardante i dirigenti amministrativi e tecnici, atteso che l'eliminazione della dimensione soggettiva nella valutazione è, per definizione, impossibile.

Se poi l'Amministrazione ritiene, allo stato, insormontabile il vincolo della Direttiva 36/16, allora sospenda il tutto e continui a corrispondere la – miserevole – retribuzione di risultato parametrata sulla fascia di complessità dell'istituzione scolastica diretta, per mero automatismo. In attesa del nuovo ministro che voglia rispettare le leggi votate dal Parlamento della Repubblica.