

# **Valutazione del personale**

Francesco Roviada  
*Dirigente scolastico e Psicologo*

# Valutazione e certificazione

1. Valutazione degli apprendimenti e certificazione delle competenze

## **1. Valutazione del personale**

1. Valutazione del Dirigente scolastico

1. Sistema nazionale di valutazione e ruolo dell'INVALSI

# Di cosa parliamo

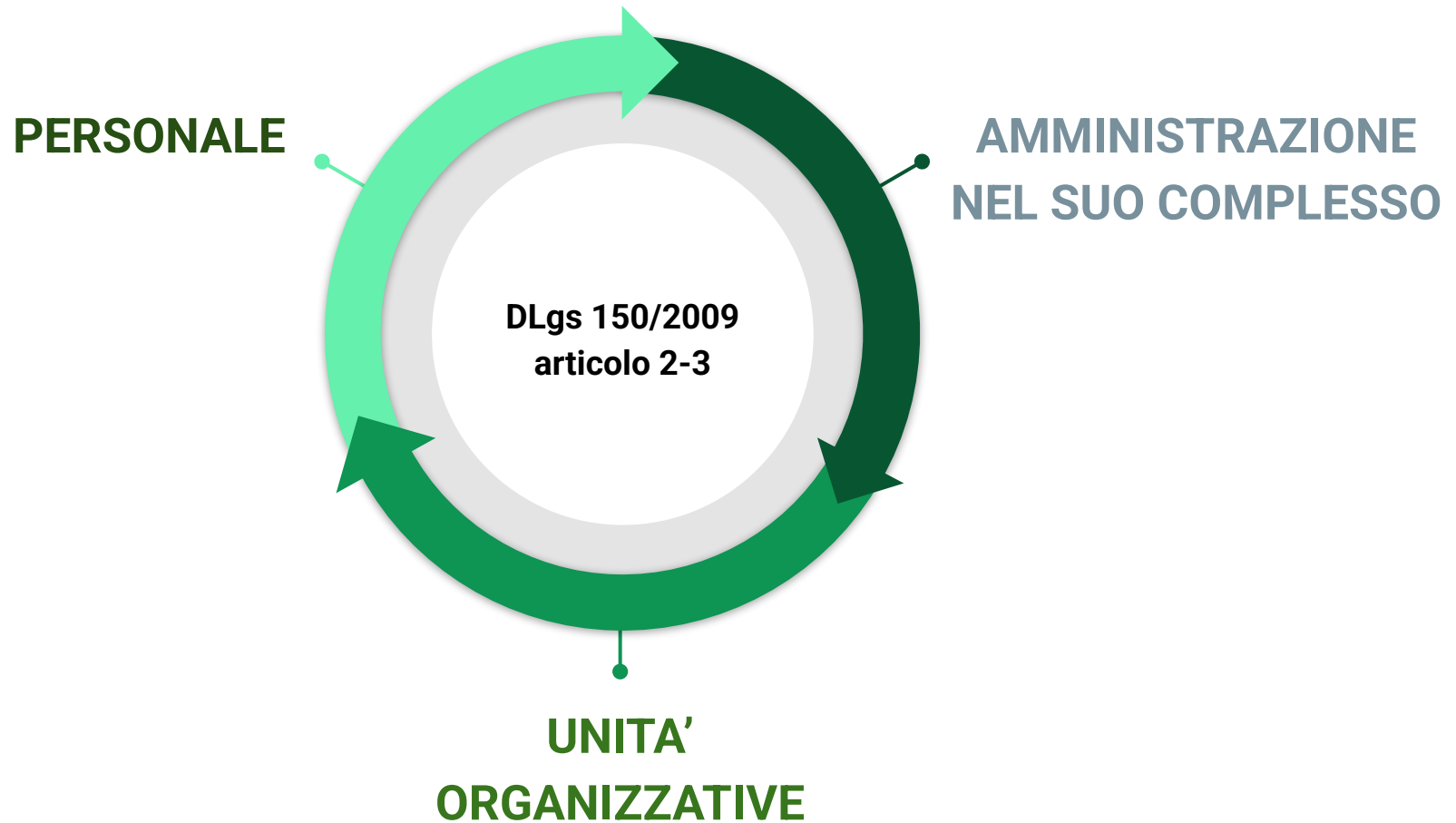
1. Valutazione della performance nella scuola
1. Valutazione nel periodo di prova
1. Altre modalità di valutazione

# **Valutazione della performance nella scuola**

# DLgs 150/2009, articolo 1

Le disposizioni del presente decreto assicurano una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della **qualità della prestazione lavorativa**, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il **riconoscimento di meriti e demeriti**, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il **contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo**, nonché la **trasparenza** dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.

# Ambiti di valutazione della performance



# DPCM 26 gennaio 2011

**Determinazione dei limiti e delle modalità applicative delle disposizioni del Titolo II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca.**

Applicazione del sistema di misurazione, valutazione trasparenza della performance, come condizione necessaria per erogazione dei premi destinati al merito

# Principi generali

La valutazione della performance ha come **scopo**:

- **miglioramento della qualità** dei servizi offerti dalle istituzioni
- **crescita delle competenze professionali** attraverso
  - la *valorizzazione del merito*
  - l'*erogazione dei premi* per i risultati conseguiti

in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri e di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate, nel rispetto della libertà di insegnamento

# Merito e premi

L'utilizzo dei **sistemi premianti** è una delle modalità per promuovere *“il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale del personale”* (articolo 3).

Per questa ragione *“E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati”*.

**Massimo 75%** dei docenti e con **criteri meritocratici**

# Ciclo di gestione della performance

## Fase 1

definizione e assegnazione degli **obiettivi** che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori

## Fase 2

collegamento tra gli obiettivi e le risorse

# Ciclo di gestione della performance

## Fase 3

monitoraggio e **attivazione di eventuali correttivi**, anche sulla base delle mutate condizioni finanziarie e di situazione socio-territoriale

## Fase 4

**misurazione della performance individuale**

# Ciclo di gestione della performance

## Fase 5

utilizzo sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito

## Fase 6

**rendicontazione** dei risultati complessivi dell'Istituzione scolastica *al* Direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale, *ai* destinatari del servizio scolastico, *agli* utenti e *agli* interessati

# Obiettivi per i docenti

- riferiti all'anno scolastico
- legati ai **risultati di apprendimento** declinati nella Normativa di riferimento (ad esempio *Indicazioni nazionali*) e alla programmazione della singola istituzione scolastica (PTOF)
- legati alla **dimensione socio-culturale del territorio**

# Ambiti di misurazione e valutazione

1. grado di raggiungimento degli obiettivi specifici
2. qualità e quantità del **contributo della performance individuale all'istituzione scolastica**
3. **competenze** dimostrate
4. *comportamenti* **professionali**
5. *comportamenti* **relazionali**

# Sistema di misurazione e valutazione

Il Ministero (...) sulla base delle modalità definite da un protocollo di collaborazione adottato d'intesa con la Commissione di cui all'art. 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilisce con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance (...) con il quale verranno individuati le fasi, i **tempi**, le **modalità**, i **soggetti** e le **responsabilità** del processo di misurazione e valutazione della performance, nonché le modalità di **monitoraggio e verifica** dell'andamento della performance.

DPCM 26 gennaio 2011, articolo 5

# Trasparenza

accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto 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**.

DPCM 26 gennaio 2011, articolo 5

# Legge 107/2015, articolo 1, comma 126

Per la valorizzazione del merito del personale docente è istituito presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca un apposito **fondo**, con lo stanziamento di euro 200 milioni annui a decorrere dall'anno 2016, ripartito a livello territoriale e tra le istituzioni scolastiche **in proporzione alla dotazione organica dei docenti**, considerando altresì i **fattori di complessità delle istituzioni scolastiche e delle aree** soggette a maggiore rischio educativo.

# Legge 107/2015, art. 1, comma 127-128

- definito “bonus”
- retribuzione accessoria
- assegnato dal Dirigente scolastico sulla base di criteri individuati dal Comitato di valutazione

## CCNL 2016-2018

Sono oggetto di **contrattazione integrativa di Istituto** “*i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell’art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015*”

# Comitato per la valutazione dei docenti

## **Durata**

Tre anni scolastici

## **Componenti**

Dirigente scolastico

Tre docenti (due dal CD e uno dal Cdl)

Due rappresentanti dei genitori *ovvero* uno dei genitori e uno degli studenti

Un componente esterno individuato dall'ufficio scolastico regionale tra docenti, dirigenti scolastici e dirigenti tecnici

# Criteri per la valorizzazione del personale

1. qualità dell'insegnamento e contributo al **miglioramento** dell'*istituzione scolastica* e del *successo formativo* e scolastico degli studenti
2. risultati ottenuti dal docente (anche in gruppo con altri) in relazione al **potenziamento delle competenze degli alunni**, **innovazione didattica e metodologica**, collaborazione alla **ricerca didattica** e alla **documentazione** e diffusione di buone pratiche
3. responsabilità assunte nel **coordinamento** organizzativo e didattico e nella formazione del personale

# CCNL 2016-2018, articolo 40

Dall'anno scolastico 2018-2019 confluiscono in un fondo unico, definito “*Fondo per il **miglioramento dell’offerta formativa**”:*

- risorse indicate da Legge 107/2015, articolo 1, comma 126 (*valorizzazione del personale docente*)
- risorse indicate da Legge 205/2017, articolo 1, comma 592-593 (*valorizzazione della professionalità dei docenti in attività di formazione, ricerca e sperimentazione didattica e contributo alla diffusione di modelli di didattica per competenze*)

# Legge 160/2019, articolo 1, comma 249

Le risorse iscritte nel fondo di cui all'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, ***senza ulteriore vincolo di destinazione.***

Questo rimanda alla Contrattazione integrativa di Istituto la determinazione dei criteri di utilizzazione delle risorse, pur non abrogando quanto previsto dalla Legge 107/2015 in materia di valorizzazione e criteri.

# Valorizzazione del personale ATA

si conviene che il personale a tempo indeterminato appartenente alle aree A e B della Tabella C allegata al presente CCNL possa usufruire di uno sviluppo orizzontale in una *posizione economica finalizzata alla valorizzazione professionale*.

L'attribuzione della posizione economica di cui al comma precedente avviene progressivamente dopo **l'esito favorevole** della frequenza di apposito corso di formazione diretto al personale utilmente collocato in una graduatoria di richiedenti che sarà formata in base alla valutazione del servizio prestato, dei titoli di studio posseduti e dei crediti professionali maturati

# Valorizzazione del personale ATA

Al personale delle Aree A e B cui, per effetto delle procedure di cui sopra, sia attribuita la posizione economica citata al comma 1, sono affidate, in aggiunta ai compiti previsti dallo specifico profilo, **ulteriori e più complesse mansioni.**

CCNL 2006-2009, articolo 50

**Valutazione del personale docente ed  
educativo in periodo di formazione e di  
prova**

# DM 850/2015, articolo 1

Il periodo di formazione e prova assolve alla finalità di verificare le competenze professionali del docente, osservate *nell'*azione didattica svolta e *nelle* attività ad essa preordinate e ad essa strumentali, nonché *nell'*ambito delle dinamiche organizzative dell'istituzione scolastica.

# Criteri per la valutazione

- a. corretto **possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche**, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi e 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.

# Criteri per la valutazione

*corretto possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi e ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti*

- programmazione annuale
- riferimento alla documentazione tecnica/normativa specifica

# Criteri per la valutazione

*corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali*

valutazione di:

- attitudine collaborativa nei contesti didattici, progettuali, collegiali
- **interazione** con le famiglie e con il personale scolastico
- **capacità di affrontare situazioni relazionali complesse** e dinamiche interculturali
- **partecipazione attiva** e sostegno ai piani di miglioramento dell'istituzione scolastica

# Criteri per la valutazione

*osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente*

Riferimento a:

- DLgs 165/2001
- DPR 62/2013
- Regolamento di Istituto

# Obiettivi della formazione

Il dirigente scolastico e il docente neo-assunto, sulla base del bilancio delle competenze, sentito il docente tutor e tenuto conto dei bisogni della scuola, stabiliscono, con un apposito patto per lo sviluppo professionale, gli obiettivi di sviluppo delle competenze di natura culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale, da raggiungere attraverso le attività formative (...).

Al termine del periodo di formazione e prova, il docente neo-assunto, con la supervisione del docente tutor, traccia un nuovo bilancio di competenze per **registrare i progressi** di professionalità, l'impatto delle azioni formative realizzate, gli sviluppi ulteriori da ipotizzare.

DM 850/2015, articolo 5

# Procedura per la valutazione

1. Riunione del ***Comitato di valutazione***
1. Valutazione da parte del ***Dirigente scolastico***

# Procedura per la valutazione

## Riunione del *Comitato di valutazione*

- Colloquio del docente con il Comitato (senza rappresentanti e con la presenza del docente tutor): avvio da presentazione attività di insegnamento e della documentazione contenuta nel portfolio
- Presentazione delle **risultanze dell'istruttoria** da parte del docente tutor
- Presentazione **relazione** del dirigente scolastico
- Espressione del **parere del Comitato**

# Procedura per la valutazione

Valutazione da parte del *Dirigente scolastico*

- Riferimento all'attività istruttoria, in riferimento ai criteri di valutazione e agli obiettivi di sviluppo dell'azione formativa
- Riferimento al parere del Comitato di valutazione
- Giudizio favorevole/sfavorevole

# Procedura per la valutazione

In caso di valutazione negativa:

- Provvedimento motivato di **ripetizione del periodo** di formazione e prova, che indica anche forme di supporto e verifica delle criticità
- **Verifica di un dirigente tecnico** per assunzione di elementi utili alla *valutazione di idoneità*

# Periodo di prova del personale ATA

- Regolato dal CCNL 2016-2018, articolo 30
- Non è prevista una formale valutazione da parte della PA
- E' però consentito il **recesso motivato** da parte della PA, con apposita specifica motivazione (*che presuppone una modalità di valutazione*)
- E' prevista la possibilità di **proroga o rinnovo** per una sola volta (*che presuppone una modalità di valutazione*)

# **Altre forme di valutazione del personale**

# Valutazione del servizio dei docenti

- Possibile richiesta del medesimo personale
- Riferimento all'ultimo triennio

*Alla valutazione del servizio provvede il comitato per la valutazione del servizio di cui all'articolo 11 (ovvero il [Comitato di valutazione](#)), sulla base di apposita [relazione del direttore didattico o del preside](#) che, nel caso in cui il docente abbia prestato servizio in altra scuola, acquisisce gli opportuni elementi di informazione.*

DLgs 297/1994, articolo 448

# Valutazione del servizio dei docenti

- qualità intellettuali
- preparazione culturale e professionale (anche in riferimento ad eventuali pubblicazioni)
- diligenza
- comportamento nella scuola
- efficacia dell'azione educativa e didattica
- sanzioni disciplinari
- partecipazione ad attività di aggiornamento
- partecipazione ad attività di sperimentazione

# Valutazione del servizio dei docenti

- collaborazione con altri docenti
- collaborazione con organi della scuola
- rapporti con le famiglie
- attività speciali svolte
- altri elementi di attitudine personale correlati alla funzione docente

*Essa non si conclude con giudizio complessivo, né analitico, né sintetico e non è traducibile in punteggio*

# Valutazione per la riabilitazione

Trascorsi due anni dalla data dell'atto con cui fu inflitta la sanzione disciplinare, il dipendente che, a giudizio del comitato per la valutazione del servizio, abbia mantenuto condotta meritevole, può chiedere che siano resi nulli gli effetti della sanzione, esclusa ogni efficacia retroattiva.

DLgs 297/1994, articolo 501