

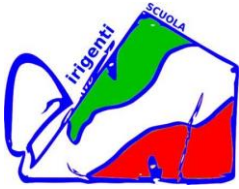
DOCUMENTO SULLA VALUTAZIONE DELLA DIRIGENZA SCOLASTICA

(elaborato ed approvato all'unanimità dai partecipanti al seminario organizzato da Athena-Disconf in collaborazione con DIRIGENTISCUOLA - Rimini il 21 e 22 maggio 2016)

DIRIGENTISCUOLA, nel corso del Seminario nazionale tenutosi a Rimini il 21 e il 22 maggio 2016, ha preso positivamente atto della volontà manifestata dall'Amministrazione di procedere, dal primo settembre 2016, alla valutazione della dirigenza scolastica, obbedendo a una legge dello Stato – la legge 107/15 – votata dal Parlamento della Repubblica e così consentendo all'unica dirigenza *specificata* che non percepisce la remunerazione di risultato di avere la possibilità di accorciare il differenziale retributivo con tutta la dirigenza *generica*.

Dal momento in cui sarà formalizzata la direttiva ministeriale nella versione definitiva, si attende che il destinatario, l'INVALSI con gli esperti di complemento, faccia tesoro dell'esperienza di quindici anni di iperconcettuose e sterili sperimentazioni, puntualmente naufragate perché costruite dal connubio MIUR-Sindacati generalisti per farle scientemente fallire in forza di un implicito *pactum sceleris*:

- perché una dirigenza non valutata non è una dirigenza vera e pertanto della dirigenza vera non può pretendere il trattamento normativo ed economico;
- perché una dirigenza non valutata non è legittimata a valutare il proprio personale dipendente e oggi – a cascata – a individuare i docenti dagli ambiti territoriali, a stipulare i relativi atti d'incarico, ad attribuire il *bonus* premiale.

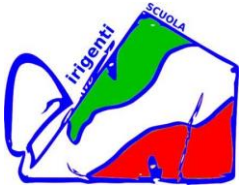


DIRIGENTISCUOLA
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE
DIRIGENTI M.I.U.R.

Perciò non sorprende la pronta, e scomposta, reazione, nel solito comunicato congiunto, di FLC-CGIL, CISL-Scuola, UIL-Scuola, SNALS-Confsal, riesumante gli immarcescibili arzigogoli e i perenni distinguo per decretare l'ennesimo *niet*, trovando preziosi alleati in associazioni professionali, quale la DISAL, che, sia pure con un linguaggio più forbito, insiste perché per *i presidi* sia proposto uno speciale dispositivo che “valorizzi la dimensione educativa...di una **professione direttiva**” che, in “luogo di fondarsi sulle caratteristiche di managerialità gestionale, si indirizzi ai bisogni formativi e culturali delle nostre scuole e del paese”: laddove l'approdo, è parimenti, la dismissione delle prerogative, consustanziali e indefettibili, di ogni dirigente pubblico per rivestirsi i panni di un coordinatore della didattica, tipico della scuola pre-autonomistica dipendente dal Signor Provveditore agli Studi, ovvero odierna figura nelle scuole paritarie e/o *libere* – prevalentemente cattoliche – cui del resto si fa esplicito riferimento ideologico.

DIRIGENTISCUOLA si attende, quindi, che un Organo tecnico abbandoni inconfidenti pretese palingenetiche per planare su dimensioni più terrestri. E, pur dovendosi vincolare all'ambizioso schema legale, lo interpreti con intelligenza e azionando il buon senso, provando a costruire modelli che *funzionino*, magari sulla falsariga di quello che, collaudato da due lustri di sua applicazione, valuta regolarmente – e remunera generosamente – la dirigenza amministrativa e tecnica del MIUR, sino ai direttori generali e capidipartimento.

Il protocollo è codificato nella direttiva MIUR n. 4072 del 12.05.05. e si compendia in una sola scheda SOR (*Scheda di programmazione degli obiettivi e dei risultati*), **eventualmente** integrabile da una seconda scheda denominata EDE (*Elementi di difficoltà evidenziati*).

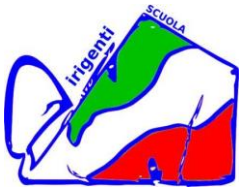


DIRIGENTISCUOLA
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE
DIRIGENTI M.I.U.R.

L'intero costruito è essenziale, chiaro, maneggevole e trasparente: con pochi obiettivi concordati e con un solo valutatore, senza che altri soggetti entrino in scena se non in via eventuale.

Pochi obiettivi prioritari e qualificanti; soprattutto operazionalizzati e assistiti dall'assegnazione di inerenti e specifiche risorse finanziarie, umane e strumentali per poterli conseguire: quindi riassunti in un punteggio complessivamente pari a 100, con ulteriori 10 punti assegnabili dal valutatore per premiare il comportamento organizzativo (esplicitato in tre righe sulla scheda SOR: *Analisi e programmazione, Gestione e realizzazione, Relazioni e coordinamento*), ovvero per compensare, in una sorta di paracadute, le difficoltà evidenziate dal valutato nella scheda EDE. Certamente, questo modello dovrebbe essere adattato – ma non stravolto e/o inutilmente appesantito – alla peculiarità delle istituzioni scolastiche.

Contrariamente all'assunto di autoreferenziati *autorevoli e più rappresentativi sindacati della dirigenza scolastica* – che si riservano di “*valutare con attenzione tutti i passaggi della costruzione di un nuovo sistema di valutazione e tenerne costantemente informati i dirigenti*” –, le istituzioni scolastiche non sono assimilabili ad un ufficio amministrativo siccome strutturalmente contrassegnato da procedure in larga prevalenza standardizzate per la produzione di atti giuridici esenti dai canonici vizi di legittimità (incompetenza, eccesso di potere, violazione di legge). Sono esse piuttosto, e propriamente, organi-enti dotati di autonomia funzionale alla produzione di un servizio tecnico, d'indole immateriale (istruire, educare, formare), mediato da organi collegiali con poteri deliberanti, idonei a esprimere determinazioni volitive finali, ed erogato da soggetti professionali la cui azione, connotata da ampi margini di discrezionalità, va parimenti coordinata e condotta a sistema dal dirigente preposto alla conduzione di queste, molto particolari, *strutture organizzative*, caratterizzate dai c.d.



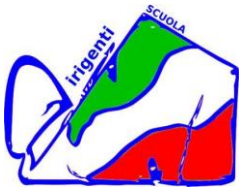
DIRIGENTISCUOLA
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE
DIRIGENTI M.I.U.R.

legami deboli, in cui l'*interpretazione* prevale sull'*ordinata esecuzione*, con la conseguenza della non prevedibilità-omogeneità degli esiti, secondo un rigido nesso di causalità meccanica.

Sicché le priorità del modello ministeriale poc'anzi sunteggiato **andrebbero invertite**, nel senso che **il peso predominante non può essere quello dei risultati**, attingibili con strumenti quantitativi (valutazione di prodotto), **bensì dei comportamenti organizzativi**, essenzialmente rilevabili con un sistema di indicatori e descrittori la cui frequenza e la cui intensità siano, convenzionalmente, ritenuti significativi, in termini di causalità *adeguata*, salvo verifica e loro consequenziale rimessa a punto (valutazione di processo).

L'INVALSI dovrà dunque costruire – sull'intelaiatura della legge 107 – questo sistema di indicatori e descrittori, con parametri quali-quantitativi e differenziandoli nei pesi ad essi attribuiti: **purché siano nella diretta disponibilità del soggetto valutato**, anche riguardo ambiti che – pur fatti oggetto di rilievi critici, un po' da tutte le parti e talvolta con toni aspri – non possono di certo stimarsi impropri, come *l'apprezzamento del proprio operato all'interno della comunità professionale e sociale*, che funge da contraltare ai nuovi *poteri* del dirigente scolastico, realizzando un bilanciamento del sistema, e dunque coerente elemento della sua valutazione, beninteso avendosi cura di definirne il peso e di predisporre idonei accorgimenti allo scopo di tenere il più possibile sotto controllo effetti distorsivi.

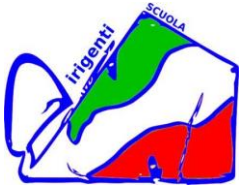
Quel che deve restare irrinunciabile è comunque una **rigorosa definizione di obiettivi**, ovvero formulazioni linguistiche di univoco significato, suscettibili di cadere sotto il dominio dei sensi, vale a dire *operazionalizzate*; **senza inutili e devianti aggettivazioni**, che dovranno poi



essere formalizzati in ogni provvedimento d'incarico e/o integrati, e concordati, anche nel corso del rapporto.

Gli obiettivi non sono le declaratorie di profilo dedotte da disposizioni legislative e contrattuali, giustamente stigmatizzate dagli organi di controllo, che, fotocopiate, ridondino nei predetti provvedimenti, non potendo avere rilievo la controdeducibile impossibilità pratica di definire obiettivi specifici per l'esorbitante numero della platea coinvolta, dato che *“l'Amministrazione può adoperarsi per tempo elaborando una mappatura degli obiettivi delle varie istituzioni scolastiche, analizzate e classificate per fasce di complessità secondo le esigenze di ciascuna, sulla scorta di indicatori e variabili (numero degli alunni, territori a rischio, ubicazione disagiata, popolazione scolastica multietnica...) in grado di individuare un sistema di pesatura degli incarichi equanime, di modo che, all'atto del conferimento dell'incarico, quest'ultimo risulti assistito da una contestuale definizione di obiettivi concreti, che in ogni caso potranno essere meglio specificati e/o variati nel corso del triennio d'incarico dirigenziale, in relazione alle esigenze emergenti dal Piano dell'offerta formativa di ciascuna istituzione scolastica” (cfr. Corte dei conti per la regione Sicilia, 04.03.14).*

E il corretto adempimento di un obbligo – finora disatteso – di un *datore di lavoro* pur vincolato al rispetto dei principi normativi della buona fede e della correttezza, potrà rendere realmente esigibile *“la retribuzione del risultato della prestazione sulla base dell'effettivo conseguimento degli obiettivi e delle capacità dimostrate nella gestione degli obiettivi concordati,”* la cui quantificazione deve essere *“adeguata alla complessità dei compiti affidati ed, in ogni caso, non inferiore, come invece risulta attualmente, alla misura riconosciuta alle qualifiche dirigenziali statali appartenenti ad altre aree di contrattazione (cfr. Corte dei conti, Sezioni riunite di controllo, Adunanze del 07.04.06 e del 14.07.10, rispettivamente per la certificazione*



DIRIGENTISCUOLA
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE
DIRIGENTI M.I.U.R.

dei contratti collettivi nazionali di lavoro della quinta area della dirigenza scolastica, 2002-2005 e 2006-2010).

Un dispositivo di valutazione dotato di effettività è, per la magistratura erariale, un diritto di ogni dirigente scolastico per acquisire quella parte della retribuzione – tuttora mancante e decorsi infruttuosamente tre lustri – che è *elemento essenziale del contratto e non rinunciabile*.

Non rinunciabile, perché senza valutazione non c'è dirigenza!

DOCUMENTO APPROVATO ALL'UNANIMITA'