

LA VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE SCOLASTICO DOPO LA LEGGE 107: RIFLESSIONI (forse troppe e troppo lunghe) - RaCi

Dopo più di un decennio si dice che ormai la valutazione del dirigente scolastico è alle porte e le procedure ormai in fase di conclusione.

FLC cgil vuole la valutazione dei dirigenti scolastici assolutamente sì! Sono anni che ci lavoriamo occorre però entrare nel merito.

La questione di estrema importanza induce ad alcune riflessioni relative alle procedure ma anche a valutazioni nel merito.

- **CHI VALUTA??**
- **COSA SI VALUTA??**
- **COME SI VALUTA??**
- **QUALI RIPERCUSSIONI??**

1. VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE SCOLASTICO LE TAPPE

1993 - D.lgs n. 29 dedica specifiche norme (artt. 20 e 21) alla valutazione dei risultati conseguiti dal dirigente

1999 - CCNI scuola 31 agosto 1999 art. 41 -**La valutazione del capo di istituto**

Nel valutare l'attività dei capi di istituto, i nuclei dovranno tenere conto del contesto socio-economico in cui opera il capo d'istituto e dei **risultati dei processi attivati per il raggiungimento degli obiettivi** definiti dalla scuola nell'ambito del piano dell'offerta formativa.

I nuclei dovranno considerare:

- 1.direzione e organizzazione** dell'istituzione scolastica;
- 2.relazioni interne ed esterne;**
- 3.innovazione e sviluppo;**
- 4.valorizzazione delle risorse umane** e gestione delle risorse finanziarie e strumentali a disposizione.

2001 - 25, D. Lgs. 165/01: *I dirigenti scolastici...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.*

2003 - Il Miur istituisce in via sperimentale per a.s. 2003-2004 il SIVADIS (Sistema di Valutazione dei Dirigenti Scolastici). Il SIVADIS Tre sperimentazioni si è sviluppato in 3 anni ultimo SIVADIS 3 nel 2015-2006 (2.000 Dirigenti Scolastici e circa 250 valutatori).

Il Sivadis si ispira ai seguenti **principi**:

- trasparenza della procedura e dei criteri di valutazione
- ponderazione delle diverse condizioni operative in cui i DS esercitano il loro ruolo
- ricorso al maggior numero di dati oggettivi

Il sistema ha una **valenza processuale** in quanto si propone:

- lo sviluppo professionale del DS
- lo sviluppo qualitativo delle scuole

Il sistema ha **carattere pattizio** perché si fonda :

- sul confronto ed il dialogo tra valutatori e valutati
- sulla partecipazione del DS al processo di valutazione
- sul peso specifico delle procedure autovalutative

2006 - Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dirigente dell'area V quadriennio giuridico 2002-2005- Art. 20, Verifica dei risultati e valutazione del dirigente

ART. 20 - VERIFICA DEI RISULTATI E VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE

(Art. 27 del CCNL 01.03.02) NON MODIFICATO dal ccnl 2010

1. Il dirigente risponde in ordine ai risultati della propria azione dirigenziale, tenuto conto delle competenze spettanti in relazione all'assetto funzionale tipico delle Istituzioni cui è preposto.

2. L'Amministrazione adotta preventivamente i criteri generali e le procedure che informano il sistema di valutazione, dandone informazione preventiva alle OO.SS.-
3. I criteri di cui al comma 2 devono tener conto della correlazione tra le direttive impartite, gli obiettivi da perseguire e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione del dirigente, tenuto altresì conto degli obiettivi e finalità del POF dell'Istituzione medesima.
4. Il sistema di valutazione è organizzato in procedure essenziali e snelle volte ad apprezzare i contenuti concreti della funzione dirigenziale. Le procedure stesse si propongono, innanzitutto, la valorizzazione e lo sviluppo professionale del dirigente, prevedono la partecipazione al procedimento da parte del valutato, favoriscono il confronto e il dialogo tra valutatori e valutato, privilegiando nella misura massima possibile l'utilizzazione di dati oggettivi.
5. La valutazione è effettuata da un **nucleo nominato dal Dirigente** generale regionale e composto da **un dirigente tecnico, un dirigente amministrativo e un dirigente scolastico**. Il dirigente scolastico facente parte del nucleo deve avere almeno 10 anni di servizio nella qualifica di Capo d'Istituto e dirigente scolastico, aver frequentato e superato apposito corso di formazione e prestare servizio in provincia diversa da quella in cui insiste l'Istituzione cui è preposto il dirigente valutato. La partecipazione ed il superamento del corso di formazione è requisito necessario per la partecipazione al nucleo di valutazione anche da parte del dirigente tecnico e del dirigente amministrativo.
6. Tutti i dirigenti scolastici possono accedere al predetto corso di formazione purché in possesso dei requisiti di cui al comma precedente.
7. L'incarico di valutatore ha la durata massima di sei anni, è rinnovabile dopo un'interruzione di due anni e non dà luogo ad esonero dal servizio.
8. La valutazione finale è formulata dal Direttore regionale, tenuto conto di quanto emerso dalla valutazione del nucleo predetto. La valutazione finale difforme da quella del nucleo deve essere congruamente e chiaramente motivata.
9. Il nucleo di valutazione svolge con ogni dirigente un colloquio di restituzione nel corso del quale vengono illustrati gli esiti della valutazione e le motivazioni che l'hanno indotta.
10. La valutazione ha carattere pluriennale legata alla durata dell'incarico conferito. Si articola altresì in fasi annuali in funzione della retribuzione di risultato, privilegiando, in tale fase, l'aspetto autovalutativo. Entrambe le tipologie di valutazione sono espresse in forma descrittiva.
11. La valutazione può essere anticipata in base a decisione del Direttore regionale nel caso di rischio di grave risultato negativo ipotizzabile prima della scadenza annuale. Della decisione deve essere informato il dirigente interessato.
12. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, il Direttore regionale acquisisce in contraddittorio le deduzioni del dirigente interessato. Entro i successivi 15 giorni il Direttore regionale assume le determinazioni di competenza.
13. Avverso le determinazioni di cui al comma precedente è ammesso il ricorso alle procedure di cui all'art. 35 del presente CCNL.
14. I dirigenti che si trovano in altre posizioni di stato vengono valutati con i sistemi di valutazione adottati dagli Enti o dalle Amministrazioni presso cui prestano servizio.
15. Il sistema di valutazione di cui al presente articolo è oggetto di monitoraggio annuale da parte dell'Amministrazione. Degli esiti del monitoraggio viene data informativa alle OO.SS.

2006 - legge finanziaria 27 dicembre 2006, n. 296 (art. 1 Comma 613) assegna all'INVALSI il compito di: *formulare al Ministro della Pubblica Istruzione proposte per la piena attuazione del sistema di valutazione.*

Sulla base di tale mandato l'INVALSI, in data 25 novembre 2008, ed a seguito di integrazioni in data 18 dicembre 2008, ha presentato al Ministro il nuovo sistema di valutazione dal titolo "*La valutazione dei Dirigenti scolastici*":

- Il Dirigente Scolastico negozia con il Direttore USR gli **obiettivi quantitativi** da raggiungere nel **percorso triennale di valutazione**.
- Gli obiettivi sono definiti **prioritariamente in termini di miglioramento** dei tassi di apprendimento e di riduzione dei tassi di abbandono degli studenti.
- A questi si possono aggiungere altri **obiettivi definiti in ambito regionale e obiettivi riferiti al Piano dell'offerta** formativa della scuola.

2009 – dopo l'approvazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, a cui fa seguito il D.lgs 27 ottobre 2009, n. 150, di fatto prende piede il sistema di valutazione improntato alla valutazione della performance e al riconoscimento selettivo del merito: prima le sperimentazioni *Progetto Valorizza* e *VSQ*

2012 – VALeS (*Valutazione e sviluppo della scuola*) Circolare 16 VALeS 16 del 3 febbraio 2012: "*L'obiettivo della nuova iniziativa sperimentale VALeS è quello di individuare e verificare sul campo la fattibilità di metodi, criteri, procedure e strumenti che permettano di **valutare punti di forza e di debolezza della istituzione scolastica, nonché dell'azione della dirigenza***"

scolastica". In relazione alla valutazione del dirigente scolastico prevede 6 indicatori individuati all'interno di 6 macro-aree .

- *Direzione Coordinamento valorizzazione delle risorse umane*
- *Organizzazione e gestione delle risorse finanziarie e strumentali*
- *Promozione della qualità dei processi interni della comunità professionale*
- *Sviluppo delle innovazioni*
- *Attenzione alle famiglie e alla comunità sociale*
- *Collaborazione con i soggetti istituzionali, culturali, professionali, sociali ed economici del territorio.*

2013 - DPR 28 marzo 2013 n. 80 sul Sistema Nazionale di valutazione (SNV) si delinea un nuovo approccio per la valutazione delle scuole e in contemporanea della dirigenza scolastica. Con la [Circolare Ministeriale 47 del 21 ottobre](#) il MIUR trasmette la [Direttiva 11/14](#) applicativa del Regolamento sul sistema nazionale di valutazione adottato con il [DPR 80/13](#).

Nella **circolare** vengono fornite **indicazioni** che **aggravano** ulteriormente il **quadro** delineato dal Regolamento e dalla Direttiva.

- L'articolo 2 comma 2: "*L'S.N.V. fornisce i risultati della valutazione di cui al comma 1 ai direttori generali degli uffici scolastici regionali per la valutazione dei dirigenti scolastici ai sensi dell'articolo 25 del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni*".
- l'art. 6 comma 4: "*Le azioni di cui al comma 1 sono dirette anche a evidenziare le aree di miglioramento organizzativo e gestionale delle istituzioni scolastiche direttamente riconducibili al dirigente scolastico, ai fini della valutazione dei risultati della sua azione dirigenziale, secondo quanto previsto dall'articolo 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, e dal contratto collettivo nazionale di lavoro*".
- l'art.6 comma 5: "*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 di cui al comma 4*".

2015 – LA LEGGE 107

COMMA 93. La valutazione dei dirigenti scolastici è effettuata attraverso indicatori **individuati tenendo conto del contributo del dirigente al perseguimento dei risultati per il miglioramento del servizio scolastico previsti nel rapporto di autovalutazione** e dei **criteri generali predisposti**.

COMMA 94. Il nucleo per la valutazione dei dirigenti scolastici è composto ed articolato 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.

Al fine di garantire le indispensabili azioni di supporto alle scuole impegnate per l'attuazione della legge e in relazione all'indifferibile esigenza di assicurare la valutazione dei dirigenti scolastici e la realizzazione del sistema nazionale di valutazione **per il triennio 2016-2018 possono essere attribuiti incarichi temporanei di livello dirigenziale non generale di durata non superiore a tre anni per le funzioni ispettive.**

Gli incarichi per le funzioni ispettive di cui ai periodi precedenti sono conferiti **mediante valutazione comparativa dei curricula** e previo avviso pubblico, che renda conoscibili il numero dei posti e la loro ripartizione tra amministrazione centrale e uffici scolastici regionali, **nonché i criteri di scelta da adottare per la valutazione comparativa.**

2015 – 23 settembre. Durante l'informativa alle OO.SS. il Miur ha esplicitato che:

- i risultati del RAV costituiranno il riferimento principale per la valutazione del dirigente scolastico.
- la valutazione avrà cadenza annuale con sintesi triennale e sarà effettuata dal Direttore Regionale che si avvarrà di nuclei di valutazione probabilmente composti da (1 dirigente tecnico, **1 dirigente scolastico???** e **1 o 2???** esperto/i **??**) esterno che opereranno) per 80/100 dirigenti scolastici.
- l'esito della valutazione determinerà la retribuzione di risultato suddivisa in 4 fasce:
 1. 100% della retribuzione ai risultati eccellenti;
 2. 80% ai risultati buoni;
 3. 50% a quelli sufficienti;
 4. e nessuna retribuzione in caso di esito negativo.

2. IL NUCLEO DI VALUTAZIONE E LE PROCEDURE DI SELEZIONE PER INCARICHI TRIENNALI CON FUNZIONI ISPETTIVE.

Come già detto la valutazione avrà cadenza annuale con sintesi triennale e sarà effettuata dal Direttore Regionale che si avvarrà di **nuclei di valutazione** che opereranno per 60/80 dirigenti scolastici composti da:

- 1 dirigente tecnico con funzioni ispettive
- 1 dirigente scolastico
- 1 esperto esterno.

Per quanto riguarda il dirigente tecnico con funzioni ispettive il COMMA 94 della L.107/2015 ha previsto che in emergenza per garantire ed assicurare la valutazione dei dirigenti scolastici e la realizzazione del sistema nazionale di valutazione **per il triennio 2016-2018 possono essere attribuiti incarichi temporanei di livello dirigenziale non generale di durata non superiore a tre anni per le funzioni ispettive, conferiti mediante valutazione comparativa dei curricula** e previo avviso pubblico, che renda conoscibili il numero dei posti e la loro ripartizione tra amministrazione centrale e uffici scolastici regionali, **nonché i criteri di scelta da adottare per la valutazione comparativa.**

Come mai la scelta di incarichi temporanei e non una vera selezione nel profilo che avrebbe permesso di completare la pianta organica abbondantemente scoperta??

I numeri del dm 882 - in Tabella di ripartizione n. 48 incarichi ex art. 1, co. 94, I. 107/2015 (dirigenti con funzioni ispettive, a tempo determinato) ex D.Lgs. n. 165/2001,

| | art. 19, co. 5bis | art. 19, co. 6 |
|---|-------------------|----------------|
| Amministrazione Centrale | 2 | 1 |
| Ufficio scolastico regionale per l'Abruzzo | 1 | 1 |
| Ufficio scolastico regionale per la Basilicata | 1 | 0 |
| Ufficio scolastico regionale per la Calabria | 2 | 1 |
| Ufficio scolastico regionale per la Campania | 2 | 1 |
| Ufficio scolastico regionale per l'Emilia Romagna | 2 | 0 |
| Ufficio scolastico regionale per il Friuli Venezia Giulia | 1 | 1 |
| Ufficio scolastico regionale per il Lazio | 3 | 1 |
| Ufficio scolastico regionale per la Liguria | 1 | 1 |
| Ufficio scolastico regionale per la Lombardia | 1 | 3 |
| Ufficio scolastico regionale per le Marche | 0 | 1 |
| Ufficio scolastico regionale per il Molise | 0 | 1 |
| Ufficio scolastico regionale per il Piemonte | 3 | 0 |
| Ufficio scolastico regionale per la Puglia | 2 | 1 |
| Ufficio scolastico regionale per la Sardegna | 3 | 1 |
| Ufficio scolastico regionale per la Sicilia | 2 | 1 |
| Ufficio scolastico regionale per la Toscana | 4 | 1 |
| Ufficio scolastico regionale per l'Umbria | 0 | 1 |
| Ufficio scolastico regionale per il Veneto | 1 | 0 |
| Totale | 31 | 17 |

Già la lettura dei numeri e la loro suddivisione regionale desta qualche perplessità considerato che in alcune regioni come la Lombardia su 4 posti disponibili ben 3 sono riservate alle procedure di cui all'art. 19 comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

Infatti nelle procedure di cui al comma 6 secondo la Deliberazione n. 29/2011/PAR della Corte dei conti Basilicata:

*"Tali incarichi sono conferiti, fornendone esplicita motivazione, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, **non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione**, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle*

magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato.”omissis **“ritiene la Sezione che l’aver ammesso che tra questi soggetti vi possano essere coloro che, oltre a possedere il titolo di studio indicato, abbiano maturato concrete esperienze lavorative per almeno un quinquennio, anche presso la stessa amministrazione che conferisce l’incarico, in posizione funzionale prevista per l’accesso alla dirigenza, induce a ritenere che la locuzione “non rinvenibile nei ruoli dell’amministrazione” sia da circoscrivere ai soli ruoli “dirigenziali”.**

Dello stesso tenore le deliberazioni della Corte dei Conti Friuli Venezia Giulia del 27-07-2014 e delib. Corte dei conti n. SCCLEG/18/2010/PREV.

Il comma 94 della legge 107/2015 a proposito della procedura per la copertura di tali incarichi esplicita: “..... Tali incarichi possono essere conferiti, nell'ambito della dotazione organica dei dirigenti tecnici del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, ai sensi dell'articolo 19, commi 5-bis e 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, **anche in deroga**, per il periodo di durata di detti incarichi, **alle percentuali ivi previste per i dirigenti di seconda fascia.**”

Quindi, visto che di fatto non vi erano vincoli restrittivi sulla composizione e scelta tra utilizzo dell’art.19 comma 5bis e art.19 comma 6, **la scelta di 3 posti su 4 in comma 6, la scelta dell’amministrazione avrà avuto sicuramente un suo perché.**

Il bando si limita, nella sostanza riportando parte dell’art. 19 comma 6, a specificare che: “La selezione, in conformità al disposto di cui all’art. 19, comma 6, d.lgs 30 marzo 2001, n. 165, verrà svolta tenendo conto della particolare e comprovata qualificazione professionale del candidato, ...” senza chiarire criteri di comparazione dei curricula e selezione dei candidati cosa che andava fatta dovendo invece mirare a garantire l'autonomia e l'imparzialità dell'agire amministrativo.

“Pur essendo insiti nelle procedure per l'individuazione dei soggetti cui conferire un incarico dirigenziale il carattere della discrezionalità ed un margine più o meno ampio di fiduciarità, è indispensabile che le amministrazioni assumano la relativa determinazione con una trasparente ed oggettiva valutazione della professionalità e delle caratteristiche attitudinali.”,

ed ancora

“L'esigenza di operare scelte discrezionali ancorate a parametri quanto più possibili oggettivi e riscontrabili evidenzia l'opportunità che le amministrazioni si dotino preventivamente di un sistema di criteri generali per l'affidamento, il mutamento e la revoca degli incarichi. Ciò al fine di consolidare anche in questo settore la trasparenza in modo da favorire la fiducia dei dirigenti nel funzionamento dell'organizzazione e ridurre le possibilità di contenzioso.” (cfr Direttiva n 10 affidamento, mutamento e revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali del 19 dicembre 2007)

Come mai la scelta di incarichi temporanei e non una vera selezione nel profilo che avrebbe permesso di completare la pianta organica abbondantemente scoperta?? Sono in molti a lamentarsene.

Franco De Anna nell’intervento “La pazienza e la virtù a proposito di Servizio nazionale di valutazione” che riferendosi al BANDO: “un bando per reclutare 48 ispettori “a contratto” con selezione discrezionale sulla base di curriculum... Nel bando, pienamente legittimo in base al dlgs 165/2001, si fa esplicito riferimento al comma 94 della Legge 107 che cita il sistema di valutazione nazionale e la valutazione dei dirigenti scolastici. Il messaggio contraddittorio è: “non abbiamo abbastanza valutatori... E siccome abbiamo a cuore l’obiettivo di costruire il Sistema di Valutazione ricorriamo ad uno strumento “diverso” di reclutamento di ispettori” .. che immediatamente suscita quanto meno perplessità (ma è un eufemismo..) e comunque rafforza gli argomenti degli oppositori pregiudiziali...

Maurizio Tiriticco in “C’era una volta un Ministero della Pubblica Istruzione...”, Scuola Oggi, 14/01/2016”) esprime il suo disappunto: “...e c’erano anche gli ispettori, alias dirigenti tecnici.” “avremo a breve 48 ispettori nuovi di zecca che faranno giustizia di ogni ingiustizia. Sarà veramente un 48! E chi saranno questi 48 missi dominici... o gianninici che dir si voglia?” “Che accadrà mai domani nella nostra scuola? Governata da una legge che invece di aprire orizzonti nuovi sembra aprire le porte alla notte degli imbrogli e dei sotterfugi? Purtroppo, così

va spesso il mondo... voglio dire, così va nel secolo primo del terzo millennio. Ed è veramente cosa triste."

All'intervento di Tiriticco è seguito, sempre su Scuola Oggi, quello dell'ispettore Maviglia, Coordinatore regionale ispettori tecnici, USR Lombardia "Un'amministrazione qualunque tecnocratica".

"La nomina di tali "ispettori" è una questione troppo importante per essere gestita con gli ordinari strumenti professionali dell'Amministrazione, considerato che questi professionisti saranno non solo incaricati di valutare i dirigenti scolastici, ma anche di dare un supporto alle scuole in senso lato. Insomma andranno a fare gli ispettori a tutto tondo. Non risulta però che il profilo dei direttori generali preveda una particolare *specialist knowledge* rispetto alla selezione del personale (perché di questo si sta parlando, o no?). Visto che a ogni piè sospinto si evoca il termine magico di "meritocrazia", questa poteva essere l'occasione buona per dare un segnale tangibile che si è presa una strada nuova, sganciata da certe logiche del passato e proiettata al futuro." "Si può facilmente capire quali saranno invece le logiche che guideranno la scelta dei nuovi 48 ispettori: **conoscenze personali, amicizie altolocate o "bassolocate"** (il più delle volte di natura politica, ovviamente), scambi di favori e quant'altro. Del merito nessuno se ne occupa. E d'altro canto se un candidato chiede consigli su come muoversi per avere una qualche chance, quale viene suggerito in primo luogo? Tutti noi sappiamo che il meccanismo di selezione - così com'è architettato - è una sorta di psicodramma amministrativo per dare una parvenza di legittimità alle procedure: **in realtà si conoscono già i nomi dei prescelti** (basta fare un giro per le varie regioni), come peraltro è già avvenuto nella precedente tornata citata sopra e realizzata con il supporto delle "commissioni" valutative interne all'Amministrazione. Ma un Paese moderno può ancora tollerare tutto ciò? La nostra impressione è che se non si dà una spallata decisa a queste logiche (qui sì che ci vorrebbe una vera "rottamazione"...), l'apparato amministrativo rimarrà sempre ingessato e guidato sì da strategie tecnocratiche, ma nella loro perversa versione "qualunque" tecnocratica di Cetto La Qualunque, dove la cognata di Cetto viene nominata direttore generale di un'ASL perché "come le fa lei le punture non le fa nessuno". Insomma, per la meritocrazia dobbiamo ancora aspettare, per questa volta *le jeux sont faits, rien ne va plus.*"

Non abbiamo mai condiviso la logica dello spoil system tantomeno se i "**nominati**" vanno ad incidere su un processo delicato come la valutazione dei dirigenti scolastici. Come STRUTTURA DI COMPARTO FLC abbiamo già avuto modo di dire e ribadiamo che riteniamo molto grave che per valutare i dirigenti scolastici la legge preveda, in deroga ai limiti fissati dal Dlgs 165/2001 e da parte degli organi politici dell'amministrazione, la nomina con incarico triennale rinnovabile di 48 dirigenti tecnici che possono essere scelti anche fra soggetti esterni alla scuola. La legge non incrementa - come sarebbe necessario - il numero dei dirigenti tecnici, non prevede di bandire il concorso per coprire il già insufficiente organico (i 191 posti dell'organico sono coperti solo per circa 70) **e non assicura al sistema scolastico un contingente di ispettori adeguato numericamente, stabile, libero e indipendente.**

Certamente avere "ispettori nominati" nelle condizioni su descritte e denunciate non può dirsi indice di libertà, indipendenza e terzietà della categoria.

Certo ancor più grave sarebbe riscontrare che i "NOMINATI/UNTI DAL SIGNORE" risultino persone di partito o di sindacato.

Ma la valutazione dei dirigenti rientra nella gestione del personale?? I nuclei di valutazione hanno incidenza sulla gestione del personale in questo caso dei dirigenti scolastici?? È applicabile l'art.53 comma 1 bis del dlgs 165/2001 come modificato dall'art. 52 del dlgs 150/2009??

Art. 53 comma 1-bis. «Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.»;

In ogni caso a dirla con le parole di SENECA "**Quod non vetat lex, hoc vetat fieri pudor**". Quello che non vietano le leggi, lo vieta il pudore.

3. DAL SISTEMA NAZIONALE DI VALUTAZIONE AL RAV

Il DPR 80 del 28 marzo 2013 disegna il "sistema" in 4 fasi:

a) Autovalutazione delle istituzioni scolastiche

- **analisi e verifica del proprio servizio** sulla base dei dati resi disponibili dal sistema informativo del Ministero, delle rilevazioni sugli apprendimenti e delle elaborazioni sul valore aggiunto restituite dall'Invalsi, oltre a ulteriori elementi significativi integrati dalla stessa scuola;
- **elaborazione di un rapporto di autovalutazione** in formato elettronico, secondo un quadro di riferimento predisposto dall'Invalsi, e formulazione di un piano di miglioramento;

b) Valutazione esterna

- individuazione da parte dell'Invalsi delle situazioni da sottoporre a verifica, sulla base di **indicatori di efficienza ed efficacia previamente definiti dall'Invalsi medesimo**;
- **visite dei nuclei** secondo il programma e i protocolli di valutazione adottati dalla conferenza;
- **ridefinizione da parte delle istituzioni scolastiche dei piani di miglioramento** in base agli esiti dell'analisi effettuata dai nuclei;

c) Azioni di miglioramento

- **definizione e attuazione** da parte delle istituzioni scolastiche **degli interventi migliorativi** anche con il supporto dell'Indire o attraverso la collaborazione con università, enti di ricerca, associazioni professionali e culturali. Tale collaborazione avviene nei limiti delle risorse umane e finanziarie disponibili e senza determinare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica;

d) Rendicontazione sociale

- **pubblicazione, diffusione dei risultati raggiunti**, attraverso indicatori e dati comparabili, sia in una dimensione di trasparenza sia in una dimensione di condivisione e promozione al miglioramento del servizio con la comunità di appartenenza.

La Direttiva 11 del 18 settembre 2014 aveva fissato le priorità strategiche della valutazione di sistema con redazione da parte delle istituzioni scolastiche del Rapporto di autovalutazione contenente gli obiettivi di miglioramento e la valutazione del dirigente scolastico è ancorata al RAV.

4. DAL RAV ALL'INCARICO E DALL'INCARICO ALLA VALUTAZIONE

DPR 80 del 2013, art. 2 COMMA 2 – "L'S.N.V. fornisce i risultati della valutazione di cui al comma 1 ai direttori generali degli uffici scolastici regionali per la valutazione dei dirigenti scolastici ai sensi dell'articolo 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni".

DPR 80 del 2013, art. 6: procedimento di valutazione

co 4 - "Le azioni ... sono dirette anche a evidenziare **le aree di miglioramento organizzativo e gestionale delle istituzioni scolastiche riconducibili al dirigente scolastico, ai fini della valutazione dei risultati della sua azione dirigenziale** secondo quanto previsto dall'articolo 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, e dal contratto collettivo nazionale di lavoro."

co 5 – "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 di cui al comma 4."

Quindi:

Si parte quindi dal RAV e pare che addirittura per agevolare il Direttori degli Uffici Scolastici regionali a **predisporre, aggiornare e integrare i provvedimenti di incarico** conferiti ai dirigenti scolastici, l'Amministrazione rende disponibile **sul SIDI una funzione idonea** ad acquisire automaticamente le priorità individuate nel Rapporto di Autovalutazione e nei Piani di Miglioramento.

La nuova funzione SIDI consentirà ai Direttori regionali di inserire le Priorità del RAV nel decreto di incarico del Dirigente Scolastico. **Modificare** le priorità **sarà semplice**. Basterà **selezionare la priorità da modificare** e procedere poi con il bottone **Modifica**, presente sulla schermata.

- a) **Definizione e consegna degli obiettivi** da parte del Direttore dell'USR attraverso le indicazioni derivanti dalle **priorità interne al RAV** le **priorità nazionali** individuate dal MIUR ed eventuali **priorità regionali**.
- b) **Dagli obiettivi alla valutazione di prima istanza** - Il Direttore dell'Ufficio scolastico regionale **valuta i risultati** conseguiti dai dirigenti scolastici e per far questo si avvale di uno o più **Nuclei di valutazione**.

Il **Direttore dell'Ufficio scolastico** regionale **assicura il coordinamento** dell'attività dei Nuclei e **l'omogeneità della metodologia** di valutazione.

Il **coordinatore del servizio ispettivo** definisce il Piano di valutazione e formula una proposta per la composizione del **Nucleo/i di valutazione** della dirigenza scolastica

Ogni **Nucleo** opera presso il competente Ufficio scolastico regionale e a fini istruttori e di segreteria si avvale del personale amministrativo dello stesso.

Il Dirigente tecnico, coordinatore del Nucleo/I, **istruisce** la procedura e la documentazione sulla valutazione di ogni DS propedeutica all'analisi del Nucleo, **chiede** documentazioni integrative alla scuola e dove necessario predispone una visita. **Documentazione annuale** sulle azioni realizzate e i risultati ottenuti da parte del DS con dati e le evidenze.

Il Nucleo **formula la valutazione di prima istanza** sulla base della precedente fase istruttoria. Tale valutazione deve essere accompagnata da una relazione specifica del Nucleo da effettuare dopo un'analisi approfondita della documentazione e una visita sulla base di un protocollo definito a livello nazionale.

- c) **La valutazione finale (triennale) spetta al Direttore regionale** con riferimento alle valutazioni di prima istanza del Nucleo interno all'USR, attribuzione della retribuzione di risultato e di nuovo incarico

Se la valutazione finale del Direttore è difforme da quella del Nucleo dell'USR deve essere **congruamente motivata**.

Il Nucleo di valutazione dell'USR e/o il Direttore dell'USR (se richiesto dai dirigenti interessati o ritenuto opportuno dal D.USR) svolgono un **colloquio di restituzione**.

5. I CRITERI GENERALI PER LA VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE SCOLASTICO (COMMA 93 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 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**.

Uno dei problemi più consistenti è quello degli strumenti di valutazione, degli indicatori ed dei pesi da attribuire.

Il Miur fa sapere che gli indicatori e gli strumenti di valutazione sono definiti nelle Linee guida che verranno emanate (quando??) dalla Direzione generale per gli Ordinamenti scolastici e la valutazione del sistema nazionale di istruzione, di concerto con la Direzione generale per il personale scolastico. Che al momento ovviamente disconosciamo.

Obiettivi negoziati??

E' sulla base dell'analisi di contesto, territoriale ed organizzativo, che il Dirigente Scolastico (D.S.) negozia con il Direttore dell'Ufficio Scolastico Regionale (USR) gli obiettivi da raggiungere.

La **definizione negoziata degli obiettivi** svolge una funzione di guida, di responsabilizzazione e di motivazione per i Dirigenti Scolastici e sollecita uno sviluppo professionale finalizzato ad un'efficace gestione della scuola.

La definizione negoziata degli obiettivi evidenzia l'importanza del ruolo dirigenziale e la sua responsabilità verso i risultati conseguiti.

Come già esplicitato da VERTECCHI nel 2012: **"La valutazione ha un senso se si compie all'interno di un rapporto di fiducia fra chi rileva i dati (i valutatori) e chi li fornisce (i soggetti da valutare)"**.

Obiettivi di risultato e di processo quantificabili e misurabili

Il principio della "controllabilità" dei risultati sta alla base di ogni ragionevole processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali.

Definizione degli obiettivi e risultati attesi (misurabili), rilevazione, misurazione, valutazione.

Gli obiettivi devono essere pochi, chiari, rilevanti, misurabili e quindi valutabili.

Ovvio che occorre mettere in relazione risultati quantitativi ottenuti e risultati di processo in considerazione del contesto scuola.

Per ognuno degli ambiti e criteri, gli obiettivi vanno individuati con uno o più indicatori quantitativi e qualitativi di risultato e di processo che permettano di valutare l'andamento della prestazione e permettano a conclusione di individuare il livello raggiunto. Gli Obiettivi, quantitativi e qualitativi, devono essere :

- coerenti con le leve organizzative
- misurabili in termini di parametri e indicatori
- significativi rispetto al complesso delle attività svolte
- riferiti ad arco di tempo determinato
- raggiungibili

Pertanto per definire gli obiettivi è necessario individuare con chiarezza le variabili essenziali. Nel caso de dirigente scolastico individuare in modo realistico gli obiettivi di miglioramento della scuola e gli ambiti di sviluppo organizzativo **sui quali effettivamente il Dirigente incide**.

Tutte queste operazioni sono attuabili in base a due presupposti:

- **La misurazione** effettuata attraverso parametri standardizzati che rappresentano una base obiettiva per monitorare i risultati in itinere, e per valutare, in modo equo e comparabile, i risultati finali;
- **La congruenza e la coerenza** della definizione degli obiettivi a livello di singola scuola con gli obiettivi generali definiti ai livelli nazionale e regionale.

La VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE va individuata come PROCESSO CHE RILEVA IL CONTRIBUTO misurando e confrontando obiettivi in termini di risultati attesi con i risultati raggiunti. **Gli INDICATORI** come aspetti concreti osservabili di risultati o di processi che il valutatore può utilizzare.

Per definire i parametri quantitativi occorre tenere conto delle caratteristiche della singola scuola, delle caratteristiche socio-demografiche degli studenti e delle altre condizioni del contesto. Non vi è dubbio quindi che occorra la Valutazione **del contesto** in cui la prestazione trova svolgimento:

- Personale di istituto
- Caratteristiche della popolazione scolastica
- Informazioni relative alle strutture e risorse strumentali
- Risorse finanziarie
- Caratteristiche del contesto socio-economico del territorio

Ma è possibile tutto ciò in relazione ai criteri fissati dalla legge 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.

Secondo A. Armone in un recente intervento: **"L'efficienza e l'efficacia attengono al raggiungimento degli obiettivi di missione e di miglioramento, ma richiedono la fissazione non solo di indicatori ma anche di standard di prestazione fissati dall'amministrazione.** Il RAV, il PDM e il PTOF sono strumenti che **attengono solo marginalmente alla gestione dirigenziale** in connessione agli obiettivi assegnati nell'incarico triennale. Quest'ultimo dovrebbe contenere indicatori di gestione legati all'uso delle risorse finanziarie dell'istituzione scolastica."

b) **valorizzazione dell'impegno e dei meriti professionali del personale dell'istituto, sotto il profilo individuale e negli ambiti collegiali.**

Come può effettuarsi la valutazione del DS in considerazione **dell'effettiva possibilità del dirigente di incidere in relazione ad i meriti professionali dei docenti ed addirittura negli ambiti collegiali.** Già a suo tempo era ben stata evidenziata l'incongruenza di obiettivi e parametri su tale problematica:

"Il contesto specifico quello scolastico, è gerarchico solo per aspetti relativi al lavoro **impiegatizio** tra dirigente e personale amministrativo, mentre è **"equiordinato"** tra dirigente ed OO.CC. e di "indipendenza del docente per ciò che afferisce alla sfera della libertà di insegnamento. (Loredana Leoni audizioni SNV)".

"...come se il dirigente avesse, su OO.CC. e altre professionalità un potere tale da determinare in modo autonomo la vita della scuola, ma così non è. Le prestazioni devono essere connotate e riconducibili alla specifica azione del DS. L'apporto del dirigente alla realizzazione degli obiettivi deve essere misurabile. Il tema dell'imputabilità dei risultati al dirigente è complesso in considerazione delle competenze specifiche degli OO.CC. ed è determinante il ruolo dei vincoli di contesto (risorse disponibili e gradi di libertà nell'uso). (Fiorella Esposito audizioni SNV)".

Secondo A. ARMONE

"Il docente infatti gode di una particolare sfera di discrezionalità tecnica, declinata dal d.lgs. 297/1994 e dal d.p.r. 275/1999, che, a proposito del Pof, la definisce come "scelte metodologiche.

In merito la faq ministeriale che si riporta di seguito *"La legge 107/2015, comma 129, non lascia dubbi interpretativi in proposito: è il comitato che individua autonomamente i criteri per la valorizzazione dei docenti, sulla base di indicatori esplicitati dalla legge stessa. Nell'adozione dei criteri valutativi il Comitato è quindi pienamente autonomo e opera senza vincoli di sorta."*

Ora se il DIRIGENTE deve applicare per la valorizzazione dei docenti i criteri autonomamente individuati dal comitato di valutazione in che senso può essere determinante con la sua azione ed in che senso ne può essere responsabile e su tale base valutabile??"

e PER GLIi ambiti collegiali??

Secondo A. ARMONE

«La seconda parte dell'indicatore fa un riferimento sempre alla valorizzazione dell'impegno e dei meriti negli ambiti collegiali. Ecco, qui veramente non si riesce ad immaginare una rappresentazione del ruolo dirigenziale.

L'unico ruolo dirigenziale che si riesce ad individuare nell'ambito collegiale è quello attinente alla posizione del dirigente all'interno dell'organo. *Nel collegio dei docenti la funzione di presidente consente al dirigente di svolgere tutte quelle operazioni che il presidente di un organo collegiale svolge.*

In qualità di dirigente scolastico può attivare, sollecitare, sostenere una serie di interventi di competenza del collegio attraverso atti di indirizzo non vincolanti. Si riferisce a questo ruolo il legislatore?»

A MENO QUALCUNO NON PENSI CHE DOPO EMANAZIONE DELL'ATTO DI INDIRIZZO DA PARTE DEL DIRIGENTE SCOLASTICO POI IL COLLEGIO DEBBA OBBLIGATORIAMENTE ACCOGLIERE E ACCETTARNE LE INDICAZIONI.

c) apprezzamento del proprio operato all'interno della comunità professionale e sociale.

Sul tema abbiamo già fatto più volte le ns riflessioni in vari contesti. In un intervento del settembre 2015 A. Arnone specifica: **"come si misura un tale indicatore se non con il criterio del "vox populi". O si somministreranno questionari alla cittadinanza e alle associazioni professionali dei dirigenti scolastici?"**

Inoltre come ha detto G.Carlini: " Si tratta di una valutazione che potrebbe essere facilmente condizionata dal giudizio o dall'azione di gruppi minoritari, da interessi e/o culture locali, da contrapposizioni prive di rapporto con l'esercizio delle funzioni dirigenziali svolte, dall'esistenza di contenziosi pregressi nella scuola.... "

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;

Difficile se non impossibile collegare direttamente il successo scolastico degli studenti all'azione del dirigente scolastico.

Non giova alla costruzione del sistema di valutazione la commistione fra sviluppo dei processi valutativi nella scuola e valutazione dei dirigenti. Va salvaguardato il complesso equilibrio fra gli obiettivi assegnati al dirigente dal direttore generale regionale e quelli della scuola autonoma, definiti in modo partecipato dai suoi organi e va analizzato con attenzione il rapporto fra i risultati di miglioramento del successo formativo degli studenti e l'attività del dirigente.

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.

Occorre ben definire indicatori e parametri che considerino la relazione fra la scuola autonoma, il suo dirigente e i soggetti del territorio.

ANCHE QUI COME AL PUNTO C) QUESTIONARI?? PER I GENITORI, I SOGGETTI DEL TERRITORIO , LE ALTRE ISTITUZIONI SCOLASTICHE FACENTI PARTE DELLA RETE.....

6. RAPPORTO TRA OBIETTIVI ASSEGNATI E VALUTAZIONE FINALE DEL DIRIGENTE

L'esito della **valutazione triennale** deve essere sintetizzato con una delle seguenti espressioni:

- eccellente
- molto buono
- buono
- mancato raggiungimento degli obiettivi

Alla valutazione fa seguito la corresponsione della **retribuzione di risultato sulla base della contrattazione integrativa regionale** che dovrà tener conto di quanto stabilito dall'art. 5, comma 11 quinquies, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135.

Art. 5, comma 11 quinquies, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135.

Ai dirigenti ... che risultano più meritevoli in esito alla valutazione effettuata, comunque non inferiori al 10 per cento della rispettiva totalità dei dipendenti ... è attribuito un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso, nei limiti delle risorse

disponibili ... tra il 10 e il 30 per cento rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle stesse categorie

La presente disposizione si applica ai dirigenti con riferimento alla retribuzione di risultato.

Verifica di prima istanza da parte del Nucleo di valutazione della dirigenza scolastica e retribuzione di risultato annuale

Non verrà corrisposta alcuna retribuzione di risultato annuale ai dirigenti scolastici per i quali vengano rilevati, tramite la documentazione in possesso degli Uffici scolastici regionali e a seguito di valutazione da parte del Nucleo, gravi carenze nei processi gestionali e organizzativi e mancato rispetto di quanto stabilito dall'art.21 del d.lvo165/2001. Tale valutazione deve essere accompagnata da una relazione specifica del Nucleo da effettuare dopo un'analisi approfondita della documentazione e una visita sulla base di un protocollo definito a livello nazionale.

Valutazione finale da parte del Direttore USR, con riferimento alle valutazioni di prima istanza del Nucleo interno all'USR, attribuzione della retribuzione di risultato e di nuovo incarico.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi trova applicazione l'art. 21 del d. l.vo30 marzo 2001, n. 165.

Art. 21 D.L.vo 165/2001 Responsabilità dirigenziale

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...** .

Secondo A. Armone: "Non è possibile modificare gli incarichi dirigenziali sulla base di valutazioni sui risultati perché non esiste una griglia tecnicamente rilevante che consenta di valutare gli obiettivi assegnati e i connessi risultati.

Il punto di equilibrio tra tutela di un interesse pubblico e indirizzo politico passa per la chiara predefinizione degli obiettivi che vengono assegnati al dirigente e alla loro valutabilità ex post, in termini di effettivo conseguimento. Per valutare tale rapporto tra obiettivi e risultati è necessario costruire degli indicatori coerenti con la natura delle effettive attività che vengono svolte. Lo scarto tra obiettivi e risultati deve essere valutabile e pertanto motivabile in sede di sanzione e di eventuale contenzioso."

Inoltre per la scuola, secondo l'Armone, non va applicato l'art. 5, c. 11 quinquies della l. 135/2012 perché il **sistema di misurazione e valutazione della performance**, organizzativa e individuale, dove si indicano i soggetti coinvolti e le procedure seguite, introdotto dall'articolo 7 del D.Lgs. 150/2009, perché non presente nello specifico per il sistema di istruzione. Il sistema sanzionatorio previsto in generale per la dirigenza pubblica, l'art. 21 del d.lgs. n. 165/2001, non è sic et simpliciter applicabile ai dirigenti scolastici. Ed inoltre: "In tutto ciò non bisogna dimenticare che lo stesso articolo 25 del d.lgs. n. 165/2001, richiamato dalla l. 107, afferma che i dirigenti scolastici "sono valutati tenuto conto della specificità delle funzioni""Non è l'inasprimento dell'effetto sanzionatorio a garantire l'efficacia del sistema, ma la trasparenza e coerenza del sistema che, nel caso dell'istruzione, svolge ancora (forse) una funzione sociale."

7. ALCUNE RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Nel 2012 G. Carlini a proposito del sistema nazionale di valutazione e valutazione dei dirigenti esprimeva con chiarezza la posizione della struttura comparto dirigenti scolastici della FLC: "Una buona valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione è indispensabile e la sua costruzione non è più rinviabile.

La valutazione dei processi che le strutture del sistema e i suoi soggetti realizzano, in riferimento ai fini assegnati dalla legge e dalla Costituzione e in rapporto con il territorio e i suoi bisogni, è il presupposto fondamentale dell'innovazione e del miglioramento.

Sempre, ma ancor di più in un momento di ristrettezza delle risorse disponibili, è essenziale poter orientare le scelte secondo criteri di efficienza e di efficacia.

Un elemento centrale nei processi del sistema di istruzione è la dirigenza scolastica e quindi, nella valutazione del lavoro delle scuole autonome, occorre riservare una specifica attenzione a come i dirigenti scolastici concretamente svolgono le loro funzioni e i loro compiti."

Principi di cui ancora oggi siamo convinti ma non è possibile mantenere la commistione fra sviluppo dei processi valutativi nella scuola e valutazione dei dirigenti.

Soprattutto va spezzato il legame tra valutazione di dirigenti scolastici ed i nuovi compiti assegnati dalla L.107/2015.

"Da tale compromissione discende l'impianto sostanziale del sistema di valutazione dei dirigenti scolastici definito dalla legge. Anni di discussioni e numerose sperimentazioni vengono cancellati dall'intervento legislativo con il fine esplicito di valutare il dirigente per come applica la legge, escludendo qualsiasi intervento contrattuale sugli obiettivi della valutazione, sulle garanzie dei procedimenti e sugli effetti sulla retribuzione dei dirigenti. Con gli obiettivi e le modalità di valutazione indicati dalla legge, con la scelta discrezionale dei valutatori, con l'esercizio di una incontrastabile discrezionalità da parte dei Direttori Generali sulla mobilità, sulle reggenze e sugli incarichi aggiuntivi, con l'incremento della quota di retribuzione connessa alla valutazione, con l'esclusione di tutti questi elementi fondamentali del rapporto di lavoro dalla contrattazione (perfino la formazione è ormai preclusa alla contrattazione) si limita l'indipendenza dei dirigenti inserendoli in un sistema di relazioni e poteri che ne compromette la libertà professionale e l'autonomia. Si limitano l'autonomia e la libertà professionale dei dirigenti nello stesso modo con cui si limitano quelle dei docenti con i meccanismi premiali e di scelta affidati alla dirigenza scolastica nei loro confronti." G. Carlini in **"Dalla Legge scuola la valutazione dei dirigenti finalizzata alla catena di comando"**

Per questo per i dirigenti scolastici, come per tutti i lavoratori della scuola, occorrerà contrastare le scelte fatte nella legge e utilizzare la contrattazione per ripristinare i diritti e libertà.

E' indispensabile una condivisione in sede contrattuale degli aspetti di garanzia e retributivi e va definito in modo chiaro il problema delle risorse finanziarie e professionali messe a disposizione.
