



*Ministero dell'istruzione e del merito*

## **Sistema nazionale di valutazione dei risultati dei dirigenti scolastici**

## Sommario

1.	Definizioni .....	3
2.	Finalità .....	3
3.	Valutazione dei risultati dei Dirigenti scolastici .....	4
4.	Procedimento di valutazione dei risultati dei Dirigenti scolastici.....	4
5.	Soggetti che intervengono nel procedimento di valutazione .....	10
6.	Determinazione e corresponsione della retribuzione di risultato .....	10
7.	Tempistica .....	11
8.	La valutazione dei risultati dei Dirigenti scolastici in particolari posizioni di stato .....	11
9.	Disciplina della fase transitoria del Sistema di valutazione dei risultati dei dirigenti scolastici .....	12

## 1. Definizioni

Ai fini del presente documento si applicano le seguenti definizioni:

- a. per “Ministero” e “Ministro” si intendono, rispettivamente, il Ministero ed il Ministro dell’istruzione e del merito;
- b. per “USR” si intendono gli Uffici Scolastici Regionali;
- c. per “Direttore USR” si intendono i Direttori generali e i Dirigenti preposti agli Uffici Scolastici Regionali;
- d. per “Direttiva generale del Ministro” si intende la direttiva generale per l’azione amministrativa emanata annualmente dal Ministro dell’istruzione e del merito ai sensi dell’art.15, comma 2, lettera a) del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- e. per “CCNL” si intende il Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dirigente dell’area istruzione e ricerca triennio 2019-2021 sottoscritto il 7 agosto 2024;
- f. per “Sistema di valutazione” si intende il Sistema nazionale di valutazione dei risultati dei dirigenti scolastici di cui all’articolo 13 del decreto-legge 31 maggio 2024, n. 71, convertito con modificazioni con la Legge 29 luglio 2024, n. 106;
- g. per “Dirigenti scolastici in particolari condizioni di stato” si intendono i Dirigenti scolastici in servizio presso l’Amministrazione centrale o periferica del Ministero, presso altre amministrazioni, enti pubblici o privati, con retribuzione a carico dell’Amministrazione scolastica;
- h. per “Valutato” si intende il Dirigente scolastico che riceve la scheda di valutazione finale;
- i. per “Valutatore” si intendono i Direttori generali o i Dirigenti preposti a ciascun USR che hanno effettuato la valutazione;
- j. per “Organismo” s’intende l’Organismo di Garanzia per la corretta applicazione del sistema di valutazione.

## 2. Finalità

Il Sistema di valutazione dei risultati dei Dirigenti scolastici è finalizzato ad una oggettiva e trasparente valutazione dei risultati individuali conseguiti dai Dirigenti scolastici sulla base di obiettivi chiaramente definiti e misurabili e dei comportamenti organizzativi e professionali, nella prospettiva del progressivo incremento della qualità del servizio scolastico, della valorizzazione e del miglioramento professionale dei Dirigenti scolastici.

Esso stabilisce gli indirizzi per la definizione degli obiettivi strategici volti ad assicurare il buon andamento dell’azione dirigenziale e individua i soggetti che intervengono nella procedura di valutazione in coerenza con la direttiva generale del Ministro.

Al fine di garantire le necessarie caratteristiche di flessibilità e di adattabilità ai cambiamenti derivanti da innovazioni normative ed organizzative, il Sistema sarà sottoposto, al termine dell’anno scolastico oggetto di valutazione, a monitoraggio, i cui esiti saranno oggetto di confronto con le Organizzazioni sindacali ai sensi dell’art. 5 del CCNL del personale dell’area Istruzione e ricerca – area Dirigenza – triennio 2019-2021, ai fini di una eventuale revisione del Sistema stesso.

Saranno altresì previste misure di accompagnamento al Sistema e momenti di formazione e di confronto nonché di condivisione degli esiti del monitoraggio anche al fine di consentire un processo di autovalutazione finalizzato al miglioramento dell'agire professionale dei dirigenti scolastici.

### **3. Valutazione dei risultati dei Dirigenti scolastici**

La valutazione dei risultati dei Dirigenti scolastici è effettuata ai sensi dell'articolo 1, comma 93 della legge 13 luglio 2015, n. 107 e dell'articolo 25 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e nel rispetto dell'articolo 25 comma 2 del CCNL 2016-2018 dell'area Istruzione e Ricerca, al fine di contribuire alla trasparenza, efficienza ed efficacia dell'azione dirigenziale. La valutazione è finalizzata a verificare la padronanza delle competenze professionali previste per i Dirigenti scolastici con riferimento particolare ai seguenti ambiti:

- a) competenze gestionali ed organizzative finalizzate alla correttezza, trasparenza, efficienza ed efficacia dell'azione dirigenziale;
- b) competenze per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane;
- c) competenze concernenti l'analisi della realtà scolastica di assegnazione, nonché la progettazione delle iniziative volte al suo miglioramento;
- d) competenze concernenti i rapporti con la comunità scolastica, il territorio ed i referenti istituzionali.

La valutazione avviene sulla base degli strumenti e dei dati a disposizione del sistema informativo del Ministero nonché di quanto indicato nel presente documento, tenendo conto della specificità del profilo professionale e delle funzioni proprie dei Dirigenti scolastici, degli autonomi poteri di direzione, coordinamento e valorizzazione delle risorse umane e delle modalità con cui viene da essi organizzata l'attività scolastica secondo criteri di efficienza e di efficacia formative. La valutazione avviene con cadenza annuale, con riferimento all'anno scolastico, in coerenza con il relativo incarico triennale del Dirigente scolastico e si conclude con l'adozione di una scheda di valutazione di cui all'allegato "A".

Sulla base di tale valutazione, sarà possibile definire la corresponsione della retribuzione di risultato commisurata ai risultati conseguiti.

### **4. Procedimento di valutazione dei risultati dei Dirigenti scolastici**

Il procedimento di valutazione dei risultati dei Dirigenti scolastici si articola nelle seguenti fasi:

- a) individuazione degli obiettivi da parte dei Capi dei Dipartimenti
- b) assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti scolastici da parte dei Direttori USR
- c) misurazione e valutazione, da parte dei Direttori USR, dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati dai medesimi
- d) eventuale fase di contraddittorio tra i Direttori USR e i Dirigenti scolastici

Tutte le fasi si svolgono all'interno di una piattaforma informatica dedicata, collegata al sistema informativo del Ministero integrato con altri sistemi.

### **a) Individuazione degli obiettivi da parte dei Capi dei Dipartimenti**

Al fine di garantire uniformità sul territorio nazionale, entro il mese di luglio dell'anno scolastico precedente a quello di riferimento, il Capo del Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione e il Capo del Dipartimento per le risorse, l'organizzazione e l'innovazione digitale emanano un Decreto interdipartimentale con il quale vengono individuati, previa informativa con le Organizzazioni sindacali e incontro di coordinamento con i Direttori USR, gli obiettivi da assegnare ai Dirigenti scolastici da parte dei Direttori USR.

Gli obiettivi, distinti in obiettivi generali e obiettivi specifici, sono declinati in indicatori e target misurabili e sono definiti:

- in armonia con le priorità strategiche definite dal Ministro nella Direttiva generale;
- in coerenza con i criteri di cui all'articolo 1, comma 93, della legge 13 luglio 2015, n. 107 e delle funzioni dei Dirigenti scolastici di cui all'articolo 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- in coerenza con il Regolamento sull'autonomia scolastica (D.P.R. n. 275/1999).

Previo condivisione con i Capi Dipartimento e al fine di garantire la tenuta nazionale del Sistema, i Direttori USR integrano gli obiettivi individuati con Decreto interdipartimentale con un obiettivo specifico di rilevanza regionale anche tenendo conto – ove presenti -delle minoranze linguistiche, di peso pari a 10, ancorato a dati oggettivamente rilevabili. Tale obiettivo può essere eventualmente declinato per cicli d'istruzione.

### **b) Assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti scolastici**

Gli obiettivi individuati con Decreto interdipartimentale, integrati dall'obiettivo individuato dal Direttore USR, sono assegnati annualmente, prima dell'avvio dell'anno scolastico, ai Dirigenti scolastici da parte dei Direttori USR.

Gli obiettivi sono volti a garantire la trasparenza, l'efficienza e l'efficacia dell'azione dirigenziale, tenendo conto della specificità delle funzioni caratterizzanti i Dirigenti scolastici delle istituzioni scolastiche e richiamate dall'articolo 25 citato, nonché in coerenza con la Direttiva generale del Ministro.

Gli obiettivi generali sono afferenti ad ognuno degli ambiti di valutazione indicati al precedente paragrafo e si declinano in uno o più obiettivi specifici.

Gli obiettivi specifici sono riscontrabili in termini annuali e ad ognuno di essi è assegnato un peso, proporzionale alla rilevanza che riveste, per un totale massimo di 80. A ciascun obiettivo specifico sono associati uno o più indicatori, utilizzati per la misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento dell'obiettivo medesimo.

Nel caso in cui per un obiettivo vengano individuati più indicatori, a ciascun indicatore, che può essere di varia tipologia e di diversa natura a seconda dell'obiettivo a cui è associato, è attribuito un peso, successivamente utilizzato per calcolare il grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo. Per ciascun indicatore è descritto il criterio per la determinazione del punteggio da attribuire.

La scelta degli indicatori tiene conto almeno dei seguenti aspetti:

- rilevanza del dato considerato per la misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo;
- reperibilità e tempestività delle informazioni necessarie per il calcolo del valore dell'indicatore;
- oggettività e attendibilità dei dati necessari.

A ciascun indicatore è associato un valore target che s'intende raggiungere nell'anno scolastico di riferimento.

Ogni valore target è:

- coerente con l'obiettivo e l'indicatore a cui si riferisce;
- sfidante ma raggiungibile.

Il Direttore USR assegna gli obiettivi ai Dirigenti scolastici in occasione del conferimento degli incarichi dirigenziali di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e aggiornati in applicazione del Decreto interdipartimentale con il quale vengono individuati annualmente gli obiettivi del Sistema. In prima applicazione, gli incarichi dirigenziali già sottoscritti e in atto sono integrati a cura del Direttore USR con l'indicazione degli obiettivi definiti dai Capi dei Dipartimenti.

### **c) Misurazione e valutazione dei risultati in base al conseguimento degli obiettivi**

Nella piattaforma dedicata al procedimento di valutazione, per ogni indicatore associato agli obiettivi specifici e all'obiettivo di rilevanza regionale sono riportati i dati a disposizione del sistema informativo del Ministero e/o provenienti da altri sistemi. In relazione ai dati presenti, se lo ritengono opportuno e soprattutto quando le evidenze a sistema si ricavano da piattaforme/servizi non obbligatori, i Dirigenti scolastici hanno la possibilità di integrare le informazioni presenti con evidenze, con riferimento ai singoli obiettivi specifici assegnati al fine di argomentare su eventuali aspetti ostativi al raggiungimento dei target previsti ovvero per rappresentare evidenze positive inerenti al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

In una specifica sezione della piattaforma dedicata al procedimento di valutazione, saranno messi a disposizione del Direttore USR i dati di contesto dell'istituzione scolastica in cui opera il Dirigente scolastico desumibili dai dati a disposizione del sistema informativo del Ministero.

In caso di mancato raggiungimento del livello minimo dei target previsti per gravi e impreviste cause non imputabili direttamente al Dirigente scolastico, i Direttori USR valutano con l'ausilio dei Dirigenti degli ambiti territoriali - sulla base delle eventuali evidenze prodotte dal Dirigente scolastico e, qualora queste risultino congrue, pertinenti e documentate in modo circostanziato ed esaustivo - se provvedere ad una eventuale ridefinizione del punteggio. Tale procedura è riconosciuta relativamente a un solo obiettivo.

Il Direttore USR nel processo di valutazione dell'azione dirigenziale e dei risultati conseguiti si avvale dell'attività istruttoria e del supporto dei dirigenti amministrativi degli ambiti territoriali e/o dei dirigenti tecnici con funzioni ispettive, anche in considerazione dell'incidenza numerica dei dirigenti scolastici del territorio di riferimento e della peculiarità delle funzioni della dirigenza scolastica. In particolare, i dirigenti degli ambiti territoriali possono fornire al Direttore USR, in forma scritta, eventuali elementi utili anche a contestualizzare quanto presente in piattaforma, con specifico riferimento alle materie di competenza degli Uffici dell'Ambito territoriale come delineate ai sensi

dell'art.8 del D.P.C.M. n. 208 del 27 ottobre 2023, come modificato dall'art.1 del D.P.C.M. n. 185 del 30 ottobre 2024.

In base all'attività istruttoria di cui sopra, finalizzata alla rilevazione dell'azione dirigenziale e ai risultati conseguiti, il **punteggio massimo attribuibile a ciascun Dirigente scolastico è pari a 100 punti**.

Oggetto di misurazione e di valutazione sono le componenti di seguito indicate:

- **Valutazione dei risultati in base al conseguimento degli obiettivi: max punti 80** - determinati dalla somma dei punteggi associati ad ogni indicatore;
- **Comportamenti professionali e organizzativi: max punti 20** - attribuiti dai Direttori USR, sulla base della rubrica di valutazione dei comportamenti professionali ed organizzativi di cui all'allegato "A2". La misurazione e valutazione di tali comportamenti avviene con riferimento alla capacità di raggiungere i risultati in maniera trasversale a tutti gli indicatori connessi agli obiettivi assegnati. Tale sezione tiene conto anche di eventuali risultanze di verifiche, effettuate anche attraverso visite ispettive, e di ulteriori elementi conoscitivi acquisiti nonché della complessità del contesto in cui opera il Dirigente scolastico, garantendo una differenziazione dei giudizi.

La valutazione si intende "negativa" qualora il punteggio riportato dal Dirigente scolastico al termine del processo di valutazione sia uguale o inferiore a 30.

Per i Dirigenti scolastici che sospendano il servizio in corso d'anno scolastico o per i quali si determini un'interruzione della posizione dirigenziale, la valutazione è rapportata ai risultati effettivamente raggiunti e in proporzione al periodo di permanenza nell'incarico, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente per le situazioni equiparate al servizio effettivo dal punto di vista sia giuridico sia economico.

Il procedimento di valutazione delineato nel presente sistema non si estende agli incarichi di reggenza che continuano ad essere remunerati secondo le disposizioni del CCNL vigente.

Il Direttore USR attribuisce annualmente i punteggi relativi alla valutazione dei Dirigenti scolastici con riferimento all'incarico di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che corrispondono ai seguenti livelli diversificati:

Punteggio assegnato in piattaforma	Valutazione espressa dal Direttore USR
80 – 100	<b>ottimo raggiungimento degli obiettivi</b>
55 – 79	<b>buon raggiungimento degli obiettivi</b>
31 – 54	<b>sufficiente raggiungimento degli obiettivi</b>
Uguale o minore di 30	<b>mancato raggiungimento degli obiettivi</b>

A seguito della valutazione, il Direttore USR notifica tramite la piattaforma l'attribuzione del punteggio della scheda di valutazione finale. Decorsi dieci giorni lavorativi senza che il Dirigente scolastico abbia richiesto la fase di contraddittorio, la valutazione si intende accettata.

Ad una valutazione negativa sono connessi gli effetti dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Nel caso in cui il processo si concluda con una valutazione negativa, il Direttore USR notifica tramite la piattaforma l'esito della valutazione all'interessato convocandolo, entro i successivi 30 giorni, per instaurare la fase del contraddittorio da concludere entro ulteriori 30 giorni.

L'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi non può essere imputato al Dirigente scolastico se riconducibile a circostanze non dipendenti dalla sua volontà.

#### **d) Eventuale fase di contraddittorio**

In caso di disaccordo sul punteggio della scheda di valutazione finale notificata tramite la piattaforma, il Dirigente scolastico può chiedere al Direttore USR – entro 10 giorni dalla notifica della valutazione – con istanza scritta e motivata, il riesame della medesima.

Il contraddittorio deve svolgersi entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di riesame della valutazione. All'esito del contraddittorio, il Direttore USR può confermare la valutazione o modificarla, trasmettendo con apposita comunicazione la valutazione definitiva al Dirigente scolastico.

Solo in caso di valutazione negativa, la fase di contraddittorio non è eventuale ma obbligatoria, viene attivata dal Direttore USR, secondo le modalità descritte nel precedente punto c), e si conclude entro 30 giorni.

### **4.1 Organismo di garanzia per la corretta applicazione del sistema di valutazione**

Il Sistema di valutazione dei risultati dei Dirigenti scolastici prevede la costituzione di un Organismo di garanzia a cui i Dirigenti scolastici potranno rivolgersi esperita la fase del contraddittorio in caso di disaccordo sulla valutazione finale.

L'Organismo, istituito con Decreto del Ministro dell'istruzione e del merito, è un organo collegiale composto da uno dei Capi Dipartimento, con funzioni di Presidente, e da due Direttori generali e due dirigenti scolastici.

L'Organismo viene rinnovato annualmente garantendo la rotazione dei propri componenti e l'esclusione di eventuali situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità dei propri componenti ai sensi del vigente Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero.

Il Capo Dipartimento può delegare le funzioni di Presidente al Direttore generale decano tra quelli in servizio presso l'amministrazione centrale e periferica.

I Direttori generali facenti parte dell'Organismo sono individuati mediante sorteggio tra tutti i Direttori generali dell'amministrazione centrale e periferica dal Capo Dipartimento che presiede l'Organismo.

I Dirigenti scolastici sono scelti dal Capo Dipartimento che presiede l'Organismo, anche essi mediante sorteggio, tra i dirigenti con almeno 10 anni di anzianità nel ruolo - che non hanno ricevuto sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio - prevedendo la presenza di un Dirigente scolastico avente



come sede di titolarità un'istituzione scolastica del primo ciclo e di un altro avente come sede di titolarità un'istituzione scolastica del secondo ciclo.

Le attività di Segreteria dell'Organismo sono curate dalla Direzione generale per gli ordinamenti scolastici, la formazione del personale scolastico e la valutazione del sistema nazionale di istruzione.

L'Organismo per l'esercizio delle proprie funzioni può avvalersi del supporto di un Nucleo tecnico composto da Dirigenti tecnici con funzioni ispettive e/o da Dirigenti amministrativi in servizio presso l'amministrazione centrale e periferica. La composizione di tale Nucleo tecnico viene definita con Decreto del Capo del Dipartimento che svolge le funzioni di Presidente dell'Organismo o del Direttore generale delegato a svolgere tale funzione.

Per l'esercizio delle proprie funzioni l'Organismo ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, del valutatore e del valutato utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Tale accesso è garantito senza ritardo.

Nel caso di riscontro di gravi irregolarità, l'Organismo effettua ogni opportuna segnalazione agli organi competenti.

## 4.2 Procedura di conciliazione

Esperita la fase del contraddittorio, in caso di disaccordo sulla valutazione finale, fermi restando gli ordinari rimedi giurisdizionali, il valutato potrà chiedere l'avvio della procedura di conciliazione al fine di rappresentare le sue ragioni all'Organismo di garanzia di cui al precedente paragrafo per la corretta applicazione del Sistema di valutazione dei risultati.

La procedura di conciliazione può essere attivata, entro il termine perentorio di 30 giorni – ovvero 60 giorni in caso di valutazione negativa - dalla notifica del punteggio della scheda di valutazione tramite la piattaforma, unicamente mediante una richiesta scritta, compiutamente motivata e documentata, da parte del valutato, da inviare all'indirizzo PEC della *Direzione generale per gli ordinamenti scolastici, la formazione del personale scolastico e la valutazione del sistema nazionale di istruzione* e, per conoscenza, al proprio valutatore.

La *Direzione generale per gli ordinamenti scolastici, la formazione del personale scolastico e la valutazione del sistema nazionale di istruzione* provvede ad inoltrare tale richiesta all'Organismo di garanzia che, quale organismo sussidiario, interviene obbligatoriamente.

Tale Organismo, previa audizione delle parti, che può essere effettuata anche con modalità telematica, sulla base delle memorie trasmesse dal valutatore e valutato nonché dell'ulteriore ed eventuale documentazione acquisita, esprime, nel termine di trenta giorni lavorativi dall'inoltro dell'istanza al citato Organismo, un parere obbligatorio ma non vincolante, che viene inviato al valutatore e al valutato.

Detto parere può contenere una motivata proposta di modifica e/o di integrazione della valutazione contestata o può confermare la valutazione stessa. Il valutatore può accogliere le modifiche proposte dall'Organismo o confermare la sua valutazione, motivando congruamente la sua decisione con nota scritta da notificare al valutato ed all'Organismo procedente entro i successivi dieci giorni lavorativi dal parere espresso dall'Organismo.

Tutti i Dirigenti scolastici possono avvalersi davanti all'Organismo dell'assistenza di un rappresentante sindacale.

## **5. Soggetti che intervengono nel procedimento di valutazione**

Nel procedimento di valutazione dei risultati intervengono i seguenti soggetti:

- a) i Capi Dipartimento, che definiscono gli obiettivi da assegnare ai Dirigenti scolastici;
- b) i Direttori USR, che integrano gli obiettivi individuati con Decreto interdipartimentale con un obiettivo specifico di rilevanza regionale, assegnano gli obiettivi ai Dirigenti scolastici, procedono alla rilevazione dell'azione dirigenziale e dei risultati conseguiti e attribuiscono il punteggio finale di valutazione, anche in considerazione di eventuali risultanze di verifiche effettuate e di ulteriori elementi conoscitivi acquisiti;
- c) i Dirigenti amministrativi degli ambiti territoriali e/o i dirigenti tecnici con funzioni ispettive, che supportano il Direttore USR nell'attività istruttoria; in particolare, i dirigenti amministrativi degli ambiti territoriali forniscono al Direttore USR eventuali ulteriori elementi utili anche a contestualizzare quanto presente in piattaforma, con specifico riferimento alle materie di competenza degli Uffici dell'Ambito territoriale come delineate ai sensi dell'art. 8 del D.P.C.M. n. 208 del 27 ottobre 2023, come modificato dall'art. 1 del D.P.C.M. n. 185 del 30 ottobre 2024;
- d) i Dirigenti scolastici hanno la possibilità di integrare le informazioni presenti con evidenze, con riferimento ai singoli obiettivi specifici assegnati anche al fine di argomentare su eventuali aspetti ostativi al raggiungimento dei target previsti ovvero per rappresentare evidenze positive inerenti al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

## **6. Determinazione e corresponsione della retribuzione di risultato**

Alla valutazione dei risultati del Dirigente scolastico svolta secondo il procedimento sopra delineato consegue la determinazione e la corresponsione della retribuzione di risultato.

La retribuzione di risultato è determinata annualmente nel rispetto del criterio della differenziazione ed è corrisposta, in unica soluzione, a seguito della procedura di certificazione delle risorse destinate e di definizione degli aspetti delegati alla fase contrattuale.

La misura della retribuzione di risultato è definita in sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale ai sensi degli articoli 8, comma 1 lettera b) e 21 del CCNL.

## 7. Tempistica

Azione	tempistica
Definizione annuale degli obiettivi da parte dei Capi Dipartimento	entro luglio dell'anno scolastico precedente a quello di riferimento
Assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti scolastici da parte dei Direttori degli USR	entro agosto dell'anno scolastico precedente a quello di riferimento
Visualizzazione progressiva in piattaforma dei dati presenti nel sistema informativo del Ministero e possibilità di integrazione da parte dei Dirigenti scolastici	l'intero anno scolastico di riferimento
Attività istruttoria e attribuzione del punteggio finale di valutazione da parte dei Direttori USR	entro novembre dell'anno scolastico successivo a quello di riferimento

## 8. La valutazione dei risultati dei Dirigenti scolastici in particolari posizioni di stato

Per i Dirigenti scolastici in particolari posizioni di stato, per i quali non è possibile utilizzare le stesse procedure e gli stessi strumenti di valutazione dei Dirigenti scolastici in servizio presso le Istituzioni scolastiche, sono definite le seguenti modalità.

Il Dirigente scolastico in particolare posizione di stato al quale sia stato attribuito un incarico dirigenziale effettivo presso Enti disciplinati da altro comparto di contrattazione o presso altre pubbliche amministrazioni, è valutato secondo il sistema di valutazione della performance vigente per l'area del CCNL di riferimento.

Il Dirigente scolastico in particolari posizioni di stato - quali ad esempio comando, utilizzazione presso l'Amministrazione centrale o periferica del Ministero o presso altra pubblica amministrazione - è valutato dal responsabile della struttura in cui presta servizio secondo il sistema di valutazione di seguito riportato.

Il procedimento di valutazione dei Dirigenti scolastici in particolari posizioni di stato ove è individuabile il responsabile della struttura prevede le seguenti fasi:

- Individuazione degli obiettivi/indicatori e target da parte del Dirigente/Responsabile/Coordinatore degli Uffici/Strutture presso cui il Dirigente scolastico presta servizio, che li invia al Direttore dell'Ufficio Scolastico Regionale competente;
- Valutazione dei risultati sulla base della scheda di valutazione indicata nell'Allegato "B" da parte del Dirigente/Responsabile/Coordinatore degli Uffici/Strutture presso cui il Dirigente scolastico presta servizio.

Il procedimento di valutazione si svolge su piattaforma informatica e secondo la tempistica indicata nella tabella come segue:

Azione	Tempistica
definizione annuale degli obiettivi	entro settembre dell'anno scolastico di riferimento
attribuzione del punteggio finale di valutazione da parte del Dirigente/Responsabile/Coordinatore degli Uffici/Strutture presso cui il Dirigente scolastico presta servizio	entro novembre dell'anno scolastico successivo a quello di riferimento

In via residuale, per i dirigenti scolastici in particolare posizione di stato ove non sia possibile individuare il responsabile della struttura ovvero il superiore gerarchico a cui porre in capo la valutazione dei risultati, non potrà essere applicato lo stesso Sistema di valutazione dei dirigenti scolastici in servizio presso le Istituzioni scolastiche ovvero un sistema di valutazione della performance di altra area del CCNL di riferimento, pertanto viene prevista nei loro confronti un'indennità sostitutiva di risultato definita secondo criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa nazionale.

## 9. Disciplina della fase transitoria del Sistema di valutazione dei risultati dei dirigenti scolastici


Per la valutazione dei risultati dei Dirigenti scolastici riferita all'anno scolastico 2024/25, tenuto conto che il presente Sistema viene adottato in corso d'anno e per favorire una sua graduale introduzione, nel decreto interdipartimentale, previa informativa con le Organizzazioni sindacali e incontro di coordinamento con i Direttori USR, verranno definiti in maniera ridotta obiettivi, indicatori e target - prevedendo anche l'esclusione dell'obiettivo a rilevanza regionale - e verrà descritta la tempistica del procedimento di valutazione.

In particolare, in sede di prima applicazione, verrà individuato un numero ridotto di obiettivi connessi a imprescindibili attività legate alle funzioni proprie del Dirigente scolastico di cui all'art. 25 del D.lgs. 165/2001 nonché alle responsabilità dirigenziali discendenti da obblighi normativi.

Per la valutazione dei risultati dei Dirigenti scolastici riferita all'anno scolastico 2024/25 la tempistica viene rimodulata come riportato nella tabella che segue:

Azione	tempistica
Definizione annuale degli obiettivi	entro marzo 2025
Attribuzione del punteggio finale di valutazione	entro novembre dell'anno scolastico successivo a quello di riferimento

**SCHEMA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEI DIRIGENTI SCOLASTICI**


 Ministero dell'istruzione e del merito										
<b>Allegato A</b> <b>Scheda valutazione risultati del Dirigente scolastico</b>					Anno scolastico: 20XX-XX					
					UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE XXX					
					Istituzione scolastica: (inserire nome)					
					Dirigente scolastico: (inserire nome)					
Sez. 1 - Misurazione e Valutazione dei risultati in base al conseguimento degli obiettivi										
Obiettivi Generali	Obiettivi specifici	Peso obiettivi	Indicatori	Peso indicatori	Natura indicatore	Baseline (ove disponibile)	Target	Dati presenti nel sistema informativo	Criteri determinazione del punteggio	Punteggio (peso obiettivo*peso indicatore*Criteri determinazione punteggio)
Obiettivo generale 1	Obiettivo specifico 1		Indicatore 1							
			Indicatore 2							
			Indicatore ...							
		Obiettivo specifico 2								
	Obiettivo specifico ...									
Obiettivo generale 2	Obiettivo specifico 1									
Obiettivo generale ....	Obiettivo specifico ...									
Obiettivo regionale condiviso con i Capi Dipartimento		10								
<b>Totale</b>		<b>80</b>								
<b>TOTALE PUNTEGGIO OTTENUTO PER I RISULTATI RAGGIUNTI SEZ.1 (max punti 80)</b>										
Sez. 2 - Eventuali evidenze a supporto del Direttore generale fornite dai dirigenti degli ambiti territoriali sulle materie di competenza										
.....										
.....										
.....										
Sez. 3 Comportamenti professionali e organizzativi										
Criteri per l'individuazione dei punteggi									Punteggio	
1. Orientamento al risultato e organizzazione (max 5)										
2. Problem solving e innovazione (max 5)										
3. Capacità di gestire le relazioni interne ed esterne (max 5)										
4. Integrazione con la comunità scolastica, sociale e il territorio (max 5)										
<b>TOTALE PUNTEGGIO SEZ. 3 (max punti 20)</b>										
<b>TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max punti 100)</b>										

**RUBRICA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI ED ORGANIZZATIVI DEI DIRIGENTI SCOLASTICI**

CRITERI	DESCRITTORI				
	Livello 1 (fino a 1 punto)	Livello 2 (2 punti)	Livello 3 (3 punti)	Livello 4 (4 punti)	Livello 5 (5 punti)
<b>ORIENTAMENTO AL RISULTATO E ORGANIZZAZIONE</b>	Il dirigente non pianifica, e attua solo in minima parte le azioni, che non sempre sono orientate al raggiungimento degli obiettivi assegnati, utilizzando le risorse strumentali e finanziarie in modo non sempre coerente	Il dirigente pianifica con difficoltà, attua parzialmente e non verifica le azioni intraprese, orientate al raggiungimento degli obiettivi assegnati, utilizzando le risorse strumentali e finanziarie in modo non sempre adeguatamente ponderato	Il dirigente pianifica, attua superficialmente e verifica sommariamente le azioni intraprese, orientate al raggiungimento degli obiettivi assegnati, utilizzando le risorse strumentali e finanziarie in modo sufficientemente adeguato	Il dirigente pianifica, attua e verifica con puntualità le azioni intraprese, orientate al raggiungimento degli obiettivi assegnati, utilizzando le risorse strumentali e finanziarie in modo coerente	Il dirigente pianifica opportunamente, attua e verifica in modo consapevole e adeguato le azioni intraprese, orientate al raggiungimento degli obiettivi assegnati, utilizzando le risorse strumentali e finanziarie in modo coerente ed efficace
<b>PROBLEM SOLVING E INNOVAZIONE</b>	Il dirigente non individua soluzioni efficaci, anche in relazione a difficoltà emergenti. Nel promuovere l'innovazione organizzativa e la didattica, non sempre coinvolge la comunità scolastica e non si occupa né della formazione per il miglioramento delle competenze professionali del personale né della propria formazione professionale	Il dirigente a volte individua soluzioni efficaci, anche in relazione a difficoltà emergenti. Nel promuovere l'innovazione organizzativa e la didattica, non sempre coinvolge la comunità scolastica e si fa di rado promotore della formazione per il miglioramento delle competenze professionali del personale e cura sporadicamente la propria formazione professionale	Il dirigente individua generalmente soluzioni efficaci, anche in relazione a difficoltà emergenti. Nel promuovere l'innovazione organizzativa e didattica coinvolge di solito la comunità scolastica e favorisce di base la formazione per il miglioramento delle competenze professionali del personale e cura abbastanza la propria formazione professionale	Il dirigente individua soluzioni efficaci, anche in relazione a difficoltà emergenti. Nel promuovere l'innovazione organizzativa e didattica coinvolge abitualmente la comunità scolastica e favorisce in modo efficace la formazione per il miglioramento delle competenze professionali del personale e cura con puntualità la propria formazione professionale	Il dirigente individua prontamente soluzioni efficaci e costruttive, anche in relazione a difficoltà emergenti. Nel promuovere efficacemente l'innovazione organizzativa e didattica, coinvolge strutturalmente la comunità scolastica e favorisce in modo costruttivo la formazione per il miglioramento delle competenze professionali del personale e cura in modo strategico la propria formazione professionale

<b>CAPACITÀ DI GESTIRE LE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE</b>	Il dirigente non adotta un modello relazionale improntato al dialogo e al rispetto; non valorizza le specifiche professionalità presenti nell'istituto	Il dirigente non sempre adotta un modello relazionale improntato al dialogo e al rispetto; valorizza raramente le specifiche professionalità presenti nell'istituto	Il dirigente adotta di base un modello relazionale improntato al dialogo e al rispetto; sa in genere valorizzare le specifiche professionalità presenti nell'istituto	Il dirigente di consueto adotta un modello relazionale improntato al dialogo e al rispetto; sa sempre valorizzare le specifiche professionalità presenti nell'istituto	Il dirigente adotta strutturalmente un modello relazionale improntato al dialogo e al rispetto; sa valorizzare efficacemente le specifiche professionalità presenti nell'istituto
<b>INTEGRAZIONE CON LA COMUNITÀ SCOLASTICA, SOCIALE E IL TERRITORIO</b>	Il dirigente non promuove la partecipazione e la collaborazione tra le diverse componenti della comunità scolastica; non attiva forme di collaborazione con gli enti territoriali né forme di partecipazione della scuola ad attività e progetti con soggetti esterni in coerenza con il PTOF	Il dirigente promuove in modo casuale la partecipazione e la collaborazione tra le diverse componenti della comunità scolastica; attiva raramente forme di collaborazione con gli enti territoriali e forme di partecipazione della scuola ad attività e progetti con soggetti esterni in coerenza con il PTOF	Il dirigente di solito promuove la partecipazione e la collaborazione tra le diverse componenti della comunità scolastica, attivando, in genere, forme di collaborazione con gli enti territoriali e forme di partecipazione della scuola ad attività e progetti a reti di scuole con soggetti esterni in coerenza con il PTOF	Il dirigente promuove efficacemente la partecipazione e la collaborazione tra le diverse componenti della comunità scolastica; attiva forme efficaci di collaborazione con gli enti territoriali e forme di partecipazione della scuola ad attività e progetti con soggetti esterni in coerenza con il PTOF	Il dirigente promuove strutturalmente la partecipazione e la collaborazione tra le diverse componenti della comunità scolastica; attiva forme strutturate di collaborazione con gli enti territoriali e forme di partecipazione della scuola ad attività e progetti con soggetti esterni in coerenza con il PTOF

## MODELLO DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI SCOLASTICI IN PARTICOLARI POSIZIONI DI STATO

 Ministero dell'istruzione e del merito						
<b>Allegato B</b>				<b>Anno scolastico: 20XX-XX</b>		
Scheda valutazione risultati del Dirigente scolastico con incarichi presso l'Amministrazione centrale e periferica del Ministero dell'istruzione e del merito, altra Amministrazione dello stato, enti pubblici o privati, con retribuzione a carico dell'Amministrazione scolastica				UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE DI APPARTENENZA XXX		
				Ufficio/struttura presso cui il Dirigente è utilizzato: XXX		
				Dirigente scolastico: (inserire nome)		
<b>Sez. 1 - Misurazione e Valutazione dei risultati in base al conseguimento degli obiettivi</b>						
Obiettivi	Peso obiettivi		Indicatore	Baseline (ove disponibile)	Target	Punteggio
Obiettivo 1						
Obiettivo 2						
Obiettivo .....						
<b>Totale</b>	Totale su base 100	Totale su base 80				
<b>TOTALE PUNTEGGIO OTTENUTO PER I RISULTATI RAGGIUNTI SEZ.1 (max punti 80)</b>						
<b>Sez. 2 Comportamenti professionali e organizzativi</b>						
<b>Criteri per l'individuazione dei punteggi</b>					<b>Punteggio</b>	
1. Orientamento al risultato e organizzazione (max 5)						
2. Problem solving e innovazione (max 5)						
3. Capacità di gestire le relazioni interne ed esterne (max 5)						
4. Integrazione con l'ambito di riferimento della struttura in cui opera (max 5)						
<b>TOTALE PUNTEGGIO SEZ. 2 (max punti 20)</b>						
<b>TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max punti 100)</b>						

**IL MINISTRO**  
*Prof. Giuseppe Valditara*