



## Liceo Classico con annesso Liceo Scientifico "Pietro Paolo Parzanese"

via G. Matteotti 7 - 83031 Ariano Irpino, AV

Codice Meccanografico AVPC02000T

Codice Fiscale 81001050640

Ariano Irpino, 23 maggio 2017

-SITO WEB SCUOLA

-ALBO RSU

-ATTI

OGGETTO: Nomina Nucleo Interno di Valutazione - aa.ss. 2016/2019.

### IL DIRIGENTE SCOLASTICO

- ✓ Vista la Direttiva MIUR n. 11 del 18 settembre 2014 "Priorità strategiche del sistema nazionale di valutazione per gli anni scolastici 2014/2015 - 2015/2016 - 2016/2017";
- ✓ Visto il D.P.R. n. 80/2013 Regolamento sul sistema nazionale di valutazione in materia di istruzione e formazione.
- ✓ Vista la nota prot.429 del 6 febbraio 2015-questionario scuola;
- ✓ Visto l'art. 25 del D.Lgs 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- ✓ DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009, n. 150 - Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni "
- ✓ Visto il DPR n. 275/1999 "Regolamento recante norme in materia di Autonomia delle istituzioni scolastiche ai sensi dell'art.21, della legge 15 marzo 1999, n.59";
- ✓ Visto il Decreto Legislativo n. 59/1998 "Disciplina della qualifica dirigenziale dei capi di istituto delle istituzioni scolastiche autonome, a norma dell'art.21, c.16, della legge 15 marzo 1997, n.59;
- ✓ VISTI i compiti che fanno capo al NIV (Nucleo Interno di Valutazione) dell'Istituzione Scolastica;
- ✓ Rilevata la necessità di integrare il precedente Decreto prot. 178/A40 del 16 gennaio 2016, per la sostituzione di n° 2 docenti (1 in mobilità, 1 dimissionario);
- ✓ VISTE le disponibilità dei docenti interessati e accertate le competenze possedute:

### DECRETA

Il Nucleo Interno di Valutazione del Liceo Classico e Scientifico "P.P.Parzanese", aa.ss. 2016/19, è così composto:

DIRIGENTE SCOLASTICO	Alfonsina MANGANIELLO
FUNZIONE STRUMENTALE N° 1	Gabriella GRAZIANO
FUNZIONE STRUMENTALE N° 2	Marco LA CARITA'
FUNZIONE STRUMENTALE N° 3	Leonarda CARDINALE
FUNZIONE STRUMENTALE N° 4	Amelia INTONTI
RESPONSABILE MOBILITA' STUDENTESCA/ PROGETTI EUROPEI/ INNOVAZIONE METODOLOGICA LINGUA INGLESE	Annalisa PASQUALE
RESPONSABILE PROMOZIONE ECCELLENZE ambito scientifico	Rosanna CICCHELLA
RESPONSABILE PROMOZIONE ECCELLENZE ambito umanistico	Giulietta D'AMELIO



# Liceo Classico con annesso Liceo Scientifico "Pietro Paolo Parzanese"

via G. Matteotti 7 - 83031 Ariano Irpino, AV

Codice Meccanografico AVPC02000T

Codice Fiscale 81001050640

REFERENTE INVALSI	Antonio GRASSO
ANIMATORE DIGITALE	Annamaria FERRARO
RESPONSABILE PLS	Patrizia FIERRO
DSGA (sette amministrativo –contabile ed organizzativo)	Giuseppe LEONE

Il Nucleo di Valutazione sarà autonomo nell'organizzazione interna e nella eventuale distribuzione di compiti per analisi settoriali dei principali e diversi indicatori da analizzare:

- Contesto in cui opera la scuola
- Esiti degli studenti
- Processi di organizzazione e ambienti di lavoro

Il Coordinamento è affidato alla Funzione Strumentale n° 1-prof.ssa Gabriella Graziano.

## FUNZIONI E COMPITI DEL NUCLEO INTERNO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di valutazione della Istituzione Scolastica svolge compiti di promozione e sostegno alla valutazione di sistema; in particolare:

1) COADIUVA il Dirigente Scolastico:

- a) nella verifica, valutazione e monitoraggio egli obiettivi che la Scuola dichiara di volere raggiungere ai fini dell'innalzamento della qualità del servizio;
- b) nella verifica e valutazione della qualità ed efficacia dell'offerta didattica;
- d) nella verifica e valutazione della qualità della formazione del personale docente ed ATA;
- e) nella verifica e valutazione della qualità ed efficacia dei servizi di supporto al PTOF.

2) COADIUVA il Dirigente Scolastico nell'espletamento dell'incarico di cui all'art. 1, comma 129, Legge 107/2015 con parere consultivo non vincolante;

3) ACQUISCE periodicamente, mantenendone l'anonimato, le opinioni degli allievi frequentanti le attività didattiche, dei genitori, del personale docente, ATA e degli Stakeholder, al fine di avanzare proposte di miglioramento.

4) ESPRIME parere sulla politica della qualità del Liceo, con particolare riferimento alla coerenza dei processi e risultati con gli standard e le linee guida europee e nazionali e alla sua compatibilità con le risorse disponibili, in linea con le indicazioni fornite dal Responsabile della Qualità dell'Istituzione Scolastica (F.S. n° 2).

5) SVOLGE tutte le altre attività espressamente attribuite dalla normativa vigente e dalle fonti interne della Scuola.

L'attività del Nucleo, come descritta nel precedente comma, è intesa principalmente a fornire agli organi della Scuola una valutazione dell'attività istituzionale e ad indicare soluzioni per la più razionale ed efficace attuazione degli indirizzi e degli obiettivi prefissati.

In tale ottica il Dirigente Scolastico può chiedere al Nucleo Interno di valutazione pareri sulle scelte da effettuarsi in relazione anche all'utilizzazione delle risorse.

Per lo svolgimento delle sue funzioni il Nucleo elabora specifiche metodologie di indagine, attraverso la costruzione di parametri e di indicatori quantitativi e qualitativi di misurazione, che tengano conto



## Liceo Classico con annesso Liceo Scientifico “Pietro Paolo Parzanese”

via G. Matteotti 7 - 83031 Ariano Irpino, AV

Codice Meccanografico AVPC02000T

Codice Fiscale 81001050640

della peculiarità funzionale ed organizzativa della Scuola, nonché delle esigenze informative dell'Istituto Nazionale di Valutazione del Sistema scolastico (INVALSI).

Il Nucleo di valutazione opera in completa autonomia e risponde della propria attività al Dirigente della Scuola.

Il Nucleo presenta annualmente al Consiglio di Istituto ed al Dirigente Scolastico una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente, la cui diffusione è curata nelle forme più opportune.

Per lo svolgimento dei compiti assegnati, ai componenti del Nucleo di valutazione verrà corrisposto – ove previsto – un emolumento accessorio a carico dell'istituzione Scolastica, stabilito con le procedure previste dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro 2006/2009 e dalle disposizioni legislative vigenti in materia.



IL DIRIGENTE SCOLASTICO

*D.ssa Antonina Manganiello*

Per accettazione

FUNZIONE STRUMENTALE N° 1	Gabriella GRAZIANO	
FUNZIONE STRUMENTALE N° 2	Marco LA CARITA'	
FUNZIONE STRUMENTALE N° 3	Leonarda CARDINALE	
FUNZIONE STRUMENTALE N° 4	Amelia INTONTI	
RESPONSABILE MOBILITA' STUDENTESCA/ PROGETTI EUROPEI/ INNOVAZIONE METODOLOGICA LINGUA INGLESE	Annaluisa PASQUALE	
RESPONSABILE PROMOZIONE ECCELLENZE ambito scientifico	Rosanna CICHELLA	
RESPONSABILE PROMOZIONE ECCELLENZE ambito umanistico	Giulietta D'AMELIO	
REFERENTE INVALSI	Antonio GRASSO	
ANIMATORE DIGITALE	Annamaria FERRARO	
RESPONSABILE PLS	Patrizia FIERRO	
DSGA	Giuseppe LEONE	





# Liceo Classico con annesso Liceo Scientifico "Pietro Paolo Parzanese"

via G. Matteotti 7 - 83031 Ariano Irpino, AV

Codice Meccanografico AVPC02000T

Codice Fiscale 81001050640

ALLEGATO NOTA del 23 maggio 2017 - Nomina Nucleo Interno di Valutazione- aa.ss. 2016/2019.

DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009, n. 150

Capo II 1 L CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

## Art. 4. Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi: a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse; c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

## Art. 5. Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

2. Gli obiettivi sono: a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari; c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe; f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente; g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

## Art. 6. Monitoraggio della performance

1. Gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio. 2. Ai fini di cui al comma 1, gli organi di indirizzo politico amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione.

## Art. 7. Sistema di misurazione e valutazione della performance

Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta: a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo; b) dalla Commissione di cui all'articolo 13 ai sensi del comma 6 del medesimo articolo; c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto.

3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo le direttive adottate dalla Commissione di cui all'articolo 13, secondo quanto stabilito dal comma 2 del medesimo articolo: a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto; b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance; c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti; d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

## Art. 8. Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne: a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività; b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e



# Liceo Classico con annesso Liceo Scientifico “Pietro Paolo Parzanese”

via G. Matteotti 7 - 83031 Ariano Irpino, AV

Codice Meccanografico AVPC02000T

Codice Fiscale 81001050640

quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse; c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive; d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi; e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione; f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi; g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati; h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

## Art. 9. Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata: a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate; d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate: a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

## Art. 10. Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente: a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori; b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

2. I documenti di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono immediatamente trasmessi alla Commissione di cui all'articolo 13 e al Ministero dell'economia e delle finanze.

3. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.

4. Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance contiene la direttiva annuale del Ministro di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.