

Vereinbarung

zwischen den Schulamtsleitern und den Gewerkschaften der Schulführungskräfte

Bewertung des Dienstes der Schulführungskräfte – Ergebnisgehalt

Nach Einsichtnahme in den Art. 23 des Landeskollektivvertrages der Schuldirektoren/innen vom 16. Mai 2003, vor allem im Absatz 4, der vorsieht, dass die Verwaltung im Voraus die allgemeinen Kriterien für die Bewertung der Leistung, der organisatorischen Kompetenzen sowie der entsprechenden Verwaltungsergebnisse der Schuldirektoren/innen festlegt und diese den Betroffenen vor Beginn der jeweiligen Bewertungszeiträume vorlegt;

Nach Einsichtnahme in den Art. 39 LKV der Schuldirektoren/innen, welcher die Kriterien für die Zuerkennung des Ergebnisgehaltes bestimmt;

Festgestellt, dass im Rahmen der Aussprache zwischen den Schulamtsleitern und den Gewerkschaften der Schulführungskräfte vom 26. August 2005 der Zeitplan und die grundsätzliche Vorgangsweise für die Bewertung im Schuljahr 2005/2006 vereinbart wurden,

vereinbaren die Schulamtsleiter und die Gewerkschaftsvertreter/innen der Schuldirektoren/innen Folgendes:

1. Die Bewertung des Dienstes erfolgt für die planmäßigen Schulführungskräfte nur einmal im Laufe des Führungsauftrages, sofern im ersten Jahr eine positive Bewertung erreicht wird. Die Bewertung der Schulführungskräfte wird in erster Instanz von Inspektorinnen und Inspektoren vorgenommen, die von den Schulamtsleitern ernannt werden. Die Zuteilung der Inspektorinnen und Inspektoren erfolgt durch den Schulamtsleiter nach folgenden Kriterien:

- a) territoriale Verteilung
- b) schulstufenspezifische Kompetenzen
- c) besondere Schwerpunkte der Schule

Die definitive Bewertung erfolgt durch den Schulamtsleiter aufgrund der Informationen der Inspektorinnen und Inspektoren, die mit der Bewertung beauftragt werden.

Protocollo d'intesa

tra gli Intendenti scolastici e le organizzazioni sindacali della dirigenza scolastica

Valutazione del servizio dei dirigenti scolastici e delle dirigenti scolastiche - Retribuzione di risultato

Visto l'articolo 23 del Contratto collettivo provinciale dei dirigenti scolastici e delle dirigenti scolastiche del 16 maggio 2003, ed in particolare il comma 4, che prevede che l'Amministrazione stabilisca anticipatamente i criteri generali per la valutazione delle prestazioni, delle competenze organizzative e dei corrispondenti risultati amministrativi dei/delle dirigenti scolastici/che e li sottoponga agli/alle interessati/e prima dell'inizio del periodo di valutazione di riferimento;

Visto l'articolo 39 del CCP dei dirigenti scolastici e delle dirigenti scolastiche, che definisce i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;

Considerato che, nell'incontro fra gli Intendenti scolastici e le organizzazioni sindacali della dirigenza scolastica del 26.08.2005, sono stati concordati il calendario operativo e le procedure fondamentali relativi alla valutazione nell'anno scolastico 2005/2006,

gli Intendenti scolastici e i/le rappresentanti sindacali dei dirigenti scolastici e delle dirigenti scolastiche concordano quanto segue:

1. La valutazione del servizio dei dirigenti scolastici e delle dirigenti scolastiche di ruolo ha luogo solo una volta nel corso dell'incarico dirigenziale, a condizione che il/la dirigente nel primo anno ottenga una valutazione positiva. La valutazione dei/delle dirigenti è affidata in prima istanza al personale ispettivo scolastico, nominato dagli Intendenti scolastici secondo i seguenti criteri:

- a) distribuzione territoriale;
- b) competenza specifica per il relativo grado di scuola;
- c) particolari problematiche della scuola.

La valutazione definitiva compete all'Intendente scolastico, sulla base delle informazioni fornite dagli/dalle ispettori/trici incaricati/e della valutazione.

Bei einer negativen Bewertung kommen die Bestimmungen des Landeskollektivvertrages vom 16. Mai 2003 zur Anwendung.

2. Das Ergebnisgehalt wird laut Art. 39, Absatz 3 LKV im Ausmaß von nicht weniger als 80% zuerkannt, wenn die für das jeweilige Jahr vereinbarten Ziele und Ergebnisse erreicht wurden und die Schulführungskraft eine positive Bewertung ihres Dienstes erhält.
3. Für die Zuerkennung der restlichen 20% des Ergebnisgehaltes laut Art. 39, Absatz 4 LKV, werden folgende Kriterien berücksichtigt:

a) **die bei der Führung der zur Verfügung stehenden personellen und strukturellen Ressourcen gezeigte Kompetenz**

Erfolgt über Selbsterklärung der Betroffenen, teilweise durch Berichte der Revisoren und der Inspektoren/innen über folgende Bereiche:

- Umsetzung des Schulprogramms: Organisation des Unterrichts, Verwendung der Auffüllstunden und Überstunden, Gestaltung des Bereitschaftsdienstes;
- Effektiver Einsatz der Finanzmittel zur Umsetzung des Schulprogramms;
- Personalmanagement: Lehrpersonen (pädagogische Begleitung), Verwaltungspersonal, Eltern, Schüler-Konfliktmanagement;
- Fachkompetenz: Kenntnis und Umsetzung von rechtlichen und verwaltungstechnischen Bestimmungen;
- Fort- und Weiterbildung: Praktische Umsetzung im Schulbetrieb;
- Kommunikationsfähigkeit-Sozialkompetenz: innerhalb der Schule und im schulischen Umfeld;
- Beziehungen zu den Gewerkschaften und Ausübung der Sozialpartnerschaft
- Andere.

Nel caso di una valutazione negativa del servizio, trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 23 del Contratto collettivo provinciale del 16 maggio 2003.

2. La retribuzione di risultato viene concessa, a norma dell'articolo 39, comma 3, del Contratto collettivo provinciale in misura non inferiore all'80%, qualora gli obiettivi concordati e i risultati attesi per l'anno di riferimento siano stati conseguiti e il/la dirigente scolastico/a abbia ottenuto una valutazione positiva del proprio servizio.
3. Per l'attribuzione del restante 20% della retribuzione di risultato, ai sensi dell'articolo 39, comma 4 del CCP, vengono presi in considerazione i seguenti criteri:

a) **Esperienza professionale dimostrata nella gestione delle risorse umane ed organizzative a disposizione**

La relativa valutazione si basa in parte su un'autocertificazione degli/delle interessati/e e, in parte, sulla base delle relazioni dei revisori e degli/delle ispettori/ispettrici scolastici/scolastiche sulle seguenti tematiche:

- Attuazione del piano dell'offerta formativa: organizzazione dell'attività didattica, utilizzo delle ore a completamento d'orario e di quelle straordinarie, organizzazione del servizio di reperibilità;
- Efficace impiego delle risorse finanziarie per la realizzazione del POF;
- Management delle risorse umane: personale insegnante (sostegno pedagogico), personale amministrativo, genitori, alunni - gestione del conflitto;
- Competenze specialistiche: conoscenza e applicazione delle disposizioni giuridiche e tecnico-amministrative;
- Aggiornamento e formazione: realizzazione concreta nel contesto dell'attività della scuola;
- Capacità comunicativa - competenze sociali: all'interno della scuola e nel contesto scolastico;
- Rapporti con i sindacati e promozione della collaborazione tra le parti sociali;
- Altro.

b) die Komplexität der anvertrauten Führungsstruktur

Wird anhand eines von der Schulführungskraft ausgefüllten Fragebogens im Gespräch mit den Inspektoren/innen überprüft und bewertet. In Frage kommen dabei u. a. folgende Bereiche:

- Schule in sozialen Brennpunkten;
- Konflikte in der Schulgemeinschaft (Lehrpersonal, Verwaltungspersonal);
- Besonders verhaltensauffällige Schüler;
- Konfliktfälle, bei denen externe Berater involviert sind;
- Großer Lehrerwechsel;
- Prekäre Schulraumsituation;
- Umsetzung von Reformen;
- Mehrsprachigkeit (in den Schulen der ladinischen Ortschaften);
- Andere.

c) die allgemeine Funktionalität und die Zufriedenheit der Kundschaft

Wird nach vom Schulrat vorgegebenen Richtlinien erhoben und dem Schulamtsleiter zugeschickt. Der/Die Direktor/in kann zu den Ergebnissen eine Stellungnahme abgeben, wobei er seine Rolle und seinen Einsatz darstellt.

Bereiche, die für die Kundenzufriedenheit aussagekräftig sind, sind u. a. folgende:

- Vorbereitung der Schüler durch die Schule;
- Organisation der Schule (Unterrichtszeit, zusätzliche Angebote, Lernberatung...);
- Dienstleistung des Sekretariates (Öffnungszeiten, Informationsfluss, Schalterdienste...);
- Weitergabe der Informationen an die Familien (termingerecht, vollständig, transparent...);
- Erreichbarkeit des Direktors als Ansprechpartner für schulische Belange (Terminvereinbarung, unbürokratisch, gesprächsbereit ...);

b) Complessità della struttura dirigenziale affidata

Viene verificata e valutata in base ad un questionario compilato dal/dalla dirigente scolastico/a nel corso di un colloquio con gli/le ispettori/ispettrici. A tal fine vengono presi in considerazione, tra gli altri, i seguenti ambiti:

- La scuola rispetto ai nodi cruciali di carattere sociale;
- I conflitti nella comunità scolastica (personale insegnante, personale amministrativo);
- Studenti con particolari problematiche nel comportamento;
- Casi di conflitto per i quali sia richiesto il coinvolgimento di consulenti esterni;
- Consistente ricambio del personale docente;
- Situazione precaria dei locali scolastici;
- Attuazione delle riforme scolastiche;
- Plurilinguismo (nelle scuole delle località ladine);
- Altro.

c) Generale funzionamento del servizio e soddisfazione dell'utenza

Vengono rilevati in base alle linee generali stabilite in materia dal Consiglio di istituto e trasmesse all'Intendente scolastico competente. Il/La dirigente scolastico/a può esprimere la propria posizione sui risultati della rilevazione, in cui possa illustrare il proprio ruolo e il proprio impegno.

Gli ambiti che vengono presi in considerazione quali indicatori della soddisfazione dell'utenza sono, tra gli altri, i seguenti:

- Preparazione scolastica degli studenti e delle studentesse;
- Organizzazione della scuola (orario delle lezioni, offerte aggiuntive, orientamento scolastico, ...);
- Prestazioni della segreteria (orari di apertura, flusso delle informazioni, servizio di sportello...);
- Flusso delle informazioni alle famiglie (puntuale, completo, trasparente, ...);
- Disponibilità del/della dirigente come interlocutore per le questioni scolastiche (appuntamenti, atteggiamenti non burocratici, prontezza al dialogo, ...);

- Klima an der Schule (Beziehungen zwischen den Schülern, Lehrer/Schüler, Lehrer/Familien, Direktor/Schüler...);
- Andere.

d) die Ausübung zusätzlicher Aufgaben:

- Mitarbeit in Arbeitsgruppen;
- Mitarbeit in Kommissionen;
- Mitarbeit bei Projekten/Aufgaben des Schulamtes;
- Mitarbeit im Schulverbund, in Gewerkschaften, Interessensvertretungen;
- Andere.

Vorgangsweise:

Die Schulamtsleiter weisen alljährlich aufgrund der Bewertungsunterlagen zu den obgenannten Kriterien a),b),c) und d) jeder Schulführungskraft bis zu 20% des Ergebnisgehaltes laut Art. 39, Absatz 4 LKV zu.

- Clima nella scuola (rapporti tra studenti, tra insegnanti e studenti, tra insegnanti e famiglie, tra dirigente e studenti, ...);

- Altro.

d) Gestione di ulteriori compiti

- Partecipazione a gruppi di lavoro;
- Partecipazione a commissioni;
- Collaborazione a progetti/incarichi dell'Intendenza scolastica;
- Collaborazione a reti di scuole, con i sindacati, con le rappresentanze di categoria;
- Altro.

Modalità procedurali:

Gli Intendenti scolastici sulla base degli atti istruttori di valutazione riferiti ai criteri indicati alle lettere a), b), c) e d), attribuiscono annualmente ad ogni dirigente scolastico/a fino al 20 % della retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 39, comma 4, del CCP.

Bozen, 30.09.2005

Bolzano, 30/09/2005

Prof.ssa Bruna Rauzi Visintin Dr. Peter Höllrigl Dr. Roland Verra
Die Schulamtsleiter/ Gli-Intendenti Scolastici

Die Gewerkschaftsvertreter/innen der Schuldirektoren/innen
I/Le rappresentanti dei/delle dirigenti scolastici/scolastiche

W. Zuppenerberg