



## Vargiu Scuola Srl

Via dei Tulipani 7/9 – Assemini (CA) - 09032

Sito: [vargiuscuola.it](http://vargiuscuola.it)

[commerciale@vargiuscuola.it](mailto:commerciale@vargiuscuola.it)

tel: 070271526, 070271560

partita iva: 03679880926

*Alle scuole che ci hanno affidato  
l'incarico di RPD o a cui forniamo  
servizi di consulenza normativa*

VS\_DPO 50/2024

Assemini, 26/5/2024

## Monitoraggio ANAC: la sezione performance di AT

Abbiamo già visto nelle note VargiuScuola [45/2024](#) e [46/2024](#) come la [delibera ANAC n. 213 del 23 aprile 2024](#) abbia individuato le sezioni di amministrazione trasparente che saranno oggetto di monitoraggio da parte dei revisori dei conti a partire dal prossimo mese. Quest'anno, considerate le rilevanti novità introdotte dall'entrata in vigore il primo gennaio 2024 delle nuove disposizioni in materia di digitalizzazione e trasparenza dei contratti pubblici (vedere il [nostro webinar sull'argomento](#)), non sarà oggetto di monitoraggio la sezione **bandi di gara e contratti**, sicuramente la più impegnativa da gestire.

Altre sezioni indicate dalla delibera ANAC come oggetto di monitoraggio non sono di norma rilevanti per le istituzioni scolastiche:

1. Enti controllati (art. 22)
2. Beni immobili e gestione patrimonio (art. 30)
3. Pianificazione e governo del territorio (art. 39)

Sono quindi quest'anno oggetto di rilevazione per le scuole le seguenti sezioni:

1. Consulenti e collaboratori (art.15)
2. Performance (art. 10, co.8 e art. 20)
3. Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (artt. 26-27)
4. Controlli e rilievi sull'amministrazione (art. 31)
5. Servizi erogati (art. 32)
6. Pagamenti dell'amministrazione (artt. 4-bis, 33, 36 e 41, co. 1)

Le scuole devono quindi provvedere ad aggiornare tali sezioni di amministrazione trasparente entro la data del **31 maggio** considerato che a partire dal **3 giugno** i revisori dei conti potranno compilare la propria scheda di rilevazione dei contenuti dei siti proprio al 31 maggio. L'attestazione e la relativa scheda di rilevazione dovranno essere comunicate dal revisore dei conti alla scuola che dovrà provvedere alla sua pubblicazione **entro la data del 15 luglio** in Amministrazione Trasparente sotto-sezione di primo livello «**Controlli e rilievi sull'amministrazione**», sotto-sezione di secondo livello «**Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe**», «**Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione**».

Dei contenuti da pubblicare nelle varie sezioni abbiamo già detto in diverse occasioni (vedere in particolare la [nostra guida ai contenuti oggetto di monitoraggio](#)). In questa nota riteniamo invece opportuno ritornare sulla sezione Performance che presenta in effetti degli aspetti che vanno chiariti alla luce della specificità del contesto scolastico.

## 1. Disposizioni generali per le PA (delibera ANAC 1310/2016)

Nella [griglia di rilevazione](#) che ANAC ha messo in questa occasione a disposizione dei revisori dei conti per effettuare i propri controlli sono state tenute in considerazione le disposizioni già contenute nella delibera ANAC 1310/2016 per tutte le pubbliche amministrazioni:

Denominazione sotto-sezione 2 livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo
Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Par. 1, delib. CIVIT n. 104/2010	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance (art. 7, d.lgs. n. 150/2009)
Piano della Performance	Art. 10, c. 8, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Piano della Performance/Piano esecutivo di gestione	Piano della Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009) Piano esecutivo di gestione (per gli enti locali) (art. 169, c. 3-bis, d.lgs. n. 267/2000)
Relazione sulla Performance		Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)
Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo dei premi (da pubblicare in tabelle)	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati
			Ammontare dei premi effettivamente distribuiti
Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio
			Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi
			Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti

## 2. Disposizioni specifiche per le scuole (delibera ANAC 430/2016)

Nella interpretazione dell'adempimento le scuole possono comunque fare riferimento all'[allegato 2 della delibera ANAC 430/2016](#) che, con la tabella sotto riportata, cala nel contesto scolastico le disposizioni di trasparenza relative alla performance:

Denominazione sotto-sezione livello 1	Denominazione sotto-sezione 2 livello	Riferimento normativo	Contenuti dell'obbligo
Performance	Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati (MOF)
			Ammontare dei premi effettivamente distribuiti (MOF)
	Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi (MOF)
			Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti

Nella delibera ANAC 430/2016 le scuole venivano quindi invitate a pubblicare nella sezione performance i dati relativi al MOF.

## 3. Un'altra interpretazione possibile

Alla luce della normativa attualmente in vigore e della specificità del contesto scolastico riteniamo tuttavia si possa dare un'altra interpretazione alle disposizioni in materia di trasparenza sui compensi associati a premialità e alla performance. C'è infatti da considerare che i contenuti dell'obbligo citati dalla delibera ANAC 1310/2016 fanno riferimento al sistema di misurazione e valutazione delle performance, al piano delle performance e alla relazione sulle performance definiti dal D. Lgs 150/2009 che, tuttavia, non sono significativi per le scuole. Infatti, sulla valutazione del personale scolastico sussiste la specifica eccezione di cui all'**art. 74, comma 4 del d.lgs. n. 150/2009** che dispone: *“Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del presente decreto al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca. Resta comunque esclusa la costituzione degli Organismi di cui all'articolo 14 nell'ambito del sistema scolastico e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale.”* Ricordiamo che i Titoli II e III del D.Lgs. n. 150/2009 sono proprio intitolati – rispettivamente – **“Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”** e **“Merito e premi”**.

Sulla materia è successivamente intervenuto il **DPCM 26/01/2011** che collega l'avvio del sistema di misurazione e valutazione della performance del solo **personale docente**, alla emanazione di un apposito provvedimento del Ministero dell'Istruzione, sulla base delle modalità definite da un protocollo di collaborazione adottato d'intesa con la Commissione di cui all'art. 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Sul **personale ATA** nulla è stato ancora disposto.

Per quanto riguarda infine il **dirigente scolastico** si può far riferimento al contratto sottoscritto il primo agosto 2023 che stabilisce all'art. 7 **“Retribuzione di risultato”** quanto segue: *“nelle more della definizione del Sistema di valutazione dei dirigenti scolastici, la retribuzione di risultato, come definita dall'articolo 2, comma 2, maggiorata della risorsa residuale all'esito delle retribuzioni di posizione e di reggenza gravanti sulla porzione pari all'85% del fondo unico nazionale, è commisurata al rapporto tra i livelli di retribuzione di posizione relativa*

*all'istituzione scolastica di cui all'incarico principale.*” La conclusione è che non esiste un sistema di valutazione per cui **la retribuzione di risultato viene corrisposta in misura standardizzata**, uguale per tutti i dirigenti titolari di incarichi della medesima fascia di complessità.

Questo è in effetti riconosciuto dalla delibera ANAC 430/2016 che ridimensiona l'adempimento per le scuole e lo limita alla trasparenza dei dati relativi al MOF. Su questo punto, tuttavia, riteniamo si debbano fare ulteriori considerazioni. Il Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (MOF), istituito dall'articolo 40 del CCNL 2016/2018, contiene i compensi accessori per retribuire le prestazioni rese dal personale docente, educativo ed ATA atto a rinforzare il processo di autonomia scolastica, con particolare riferimento alla realizzazione del P.T.O.F. (piano triennale offerta formativa) anche in relazione alle richieste del territorio. I finanziamenti del MOF vengono erogati dallo Stato alle Istituzioni Scolastiche annualmente.

Secondo quanto stabilito dall'art. 40 del CCNL 2016/2018 comparto istruzione a decorrere dall'anno scolastico 2018/2019 confluiscono nel Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (MOF) le seguenti risorse:

- a) il Fondo per l'Istituzione Scolastica (FIS) di cui all'art. 2, comma 2, primo alinea del CCNL 7 agosto 2014;
- b) le risorse destinate ai compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva di cui all'art. 2, comma 2, secondo alinea del CCNL 7 agosto 2014; [...].

In particolare, le attività che possono essere retribuite con il fondo dell'istituzione scolastica sono quelle relative alle diverse esigenze:

- didattiche;
- organizzative;
- ricerca;
- valutazione

Sono retribuibili con il FIS anche i seguenti costi di personale interno:

#### **Docenti**

- compensi per ore aggiuntive di insegnamento, recupero e potenziamento;
- compensi per i collaboratori del Dirigente scolastico in base all'art. 25 del D.Lgs 165/2001;
- compensi per ogni altra attività deliberata dal consiglio di istituto nell'ambito del PTOF.

#### **Personale ATA**

- sostituzione DSGA;
- indennità di direzione DSGA;
- intensificazione per maggior carico di lavoro e piccole manutenzioni;
- compensi per ogni altra attività deliberata dal consiglio di istituto nell'ambito del PTOF.

Ciò detto, i compensi percepiti con il MOF non sono propriamente delle premialità legate alle performance ma piuttosto dei compensi accessori dovuti per prestazioni rese dal personale.

Portando alle estreme conseguenze tutte queste considerazioni riteniamo che la sezione performance, a normativa vigente, non sia di pertinenza delle scuole. Per rendere chiaro al pubblico questo contesto suggeriamo quindi di riportare in Amministrazione Trasparente le seguenti diciture:

<b>Sottosezione</b>	<b>Dicitura da porre</b>
<b>Sistema di valutazione e misurazione della performance</b>	<i>Il sistema di valutazione e misurazione della performance ai sensi dell'art. 7, d.lgs. n. 150/2009 non è di competenza delle istituzioni scolastiche (art. 74, comma 4 del d.lgs. n. 150/2009)</i>
<b>Piano della Performance</b>	<i>La redazione del piano delle performance ai sensi dell'art. 10 d.lgs. n. 150/2009 non è di competenza delle istituzioni scolastiche (art. 74, comma 4 del d.lgs. n. 150/2009)</i>
<b>Relazione sulla performance</b>	<i>La redazione della relazione sulla performance ai sensi dell'art. 10 d.lgs. n. 150/2009 non è di competenza delle istituzioni scolastiche (art. 74, comma 4 del d.lgs. n. 150/2009)</i>

<b>Ammontare complessivo dei premi</b>	<p><i>Non esistono nel contesto scolastico premi al personale collegati alla performance.</i></p> <p><i>Il Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (MOF), istituito dall'articolo 40 del CCNL 2016/2018, contiene invece compensi accessori per retribuire le prestazioni rese dal personale docente, educativo ed ATA atto a rinforzare il processo di autonomia scolastica, con particolare riferimento alla realizzazione del P.T.O.F. (piano triennale offerta formativa) anche in relazione alle richieste del territorio. Secondo quanto disposto dalla delibera ANAC 430/2016 si rende noto l'ammontare complessivo del MOF degli ultimi 5 anni:</i></p> <p><i>anno 2020: _____</i></p> <p><i>anno 2021: _____</i></p> <p><i>anno 2022: _____</i></p> <p><i>anno 2023: _____</i></p> <p><i>anno 2024: _____</i></p>
<b>Dati relativi ai premi</b>	<p><i>Non esistono nel contesto scolastico premi al personale collegati alla performance.</i></p> <p><i>Il Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (MOF), istituito dall'articolo 40 del CCNL 2016/2018, contiene invece compensi accessori per retribuire le prestazioni rese dal personale docente, educativo ed ATA atto a rinforzare il processo di autonomia scolastica, con particolare riferimento alla realizzazione del P.T.O.F. (piano triennale offerta formativa) anche in relazione alle richieste del territorio. Secondo quanto disposto dalla delibera ANAC 430/2016 si rende noto l'ammontare complessivo del MOF effettivamente distribuito negli ultimi 5 anni:</i></p> <p><i>anno 2020: _____</i></p> <p><i>anno 2021: _____</i></p> <p><i>anno 2022: _____</i></p> <p><i>anno 2023: _____</i></p> <p><i>anno 2024: _____</i></p>

A seguito di queste considerazioni abbiamo provveduto ad aggiornare le seguenti note di VargiuScuola:

[46/2024](#) le sezioni di Amministrazione Trasparente oggetto di monitoraggio ANAC nel 2024

[37/2024](#) la guida completa ai contenuti di Amministrazione Trasparente