



Convegno Nazionale

**INVALSI, valutazione e meritocrazia:
ossessione della misurazione e la carriera dei docenti
effetti sulla didattica e sul ruolo della scuola pubblica statale**

Martedì 19 aprile 2011 - ITGC "Salvemini/Duca D'Aosta via Giusti, 27 FIRENZE

DAL D. L.vo BRUNETTA n. 150/2009 all'INVALSI

I sostenitori della "riforma" in atto sostengono che per raggiungere gli obiettivi occorrono persone vogliose di farlo e il metodo è ancora una volta quello del "bastone e carota":
da un lato si premiano (economicamente e con sviluppi di carriera) i migliori e dall'altro si sanzionano (disciplinarmente) i soggetti che ostacolano il miglioramento dei risultati" (Vito Tenore, magistrato Corte dei Conti, in "Ciclo della performance e premialità" Forum P.A. - 18 maggio 2010).

Valutazione e premi nella scuola italiana: una storia antica

Il D.P.R. 31 maggio 1974, n. 419 istituisce il CEDE (Centro europeo dell'educazione) con il compito di curare la raccolta, l'elaborazione e la diffusione della documentazione pedagogico-didattica italiana e straniera e di condurre studi e ricerche sugli ordinamenti scolastici di altri Paesi con particolare riguardo a quelli della Comunità europea e sull'attività in campo educativo delle organizzazioni internazionali.

Si tratta dunque di attività classica di ricerca, ancora molto lontana dalla funzione che assumerà in seguito l'INVALSI

Le tappe fondamentali della nascita dell'invalsi

- 1997 (Dir. n. 307 - ministro L. Berlinguer) «Considerato il rilievo della qualità dell'offerta formativa come strumento indispensabile di governo dei processi innovativi avviati dall'autonomia scolastica [...] è istituito, **presso il CEDE**, un **Servizio Nazionale per la Qualità dell'Istruzione**. Progettazione [...] di uno strumentario per le rilevazioni [...] delle competenze e delle abilità acquisite dagli allievi» e «Messa a punto di una speciale struttura di sostegno per lo svolgimento delle prove di esame» (la TERZA PROVA)

Le tappe fondamentali della nascita dell'INVALSI

- 1999 (DPR 275, art. 10 - Regolamento per l'Autonomia; D. L.vo n.258 - Riordino del Centro europeo dell'educazione)
- **NASCE INVALSI** che «valuta l'efficienza e l'efficacia del sistema di istruzione nel suo complesso e analiticamente, ove opportuno anche per singola istituzione scolastica»

Rafforzamento dell'INVALSI

"Progetti Pilota" a partecipazione volontaria delle scuole
(Ministro **Letizia Moratti**)

P1 a.s. 2001/2002	Allievi partecipanti 314.000 Classi partecipanti 14.953 Insegnanti coinvolti 31.000
P2 a.s. 2002/2003	Allievi partecipanti 1.033.345 Classi partecipanti 49.317 Insegnanti coinvolti 150.100
P3 a.s. 2003/2004	Allievi partecipanti 1.445.516 Classi partecipanti 71.037 Insegnanti coinvolti 222.000

Interventi legislativi successivi

Tutti i Ministri mettono mano all'INVALSI

- **Legge 28 marzo 2003, n.53 Art. 3. b)** ai fini del progressivo miglioramento e dell'armonizzazione della qualità del sistema di istruzione e di formazione, l'Istituto nazionale per la valutazione del sistema di istruzione effettua verifiche periodiche e sistematiche sulle conoscenze e abilità degli studenti e sulla qualità complessiva dell'offerta formativa delle istituzioni scolastiche e formative (Moratti)
- **D. L.vo 19 novembre 2004, n. 286 Art. 2 c.3** Il Ministro [...] individua, con periodicità almeno triennale, le priorità strategiche [e] provvede con propria direttiva; Art. 3 c.1 g) predispone, nell'ambito delle prove previste per l'esame di Stato conclusivo dei cicli di istruzione [...] le prove a carattere Nazionale
- **Legge 27 dicembre 2006, n.296**
- **D. L. 7 settembre 2007 n.147**
- **Legge 25 ottobre 2007, n. 176 e C. M. n. 32 del 14 marzo 2008** rendono obbligatoria la prova INVALSI per l'esame di terza media che negli anni acquista per legge sempre maggior peso nella votazione finale

STORIA DEL MERITO E DEI PREMI

Il 6 maggio 1923 un **Regio Decreto**, con la riforma Gentile, istituì il "concorso per merito distinto", modificato nel 1958. Il merito distinto era il riconoscimento di competenze professionali premiate con un'accelerazione di carriera. Consisteva in un concorso per titoli ed esami. Indetto annualmente, vi potevano partecipare insegnanti con determinate anzianità di servizio. L'accelerazione era solo per il 25% dei docenti di una materia, consentiva, l'avanzamento da una classe all'altra.

La progressione retributiva scattava ogni 2 anni, ma era sottoposta al giudizio del preside che con le "note di qualifica" poteva anticipare o ritardare lo scatto

Con il **DPR 417/74** (Decreti Delegati) ci fu l'abolizione del concorso. Infine il **DPR 209/1987** abolì anche le note di qualifica

storia del merito e dei premi

Nel 1988, dopo il travolgente movimento degli insegnanti, viene firmato un nuovo contratto che ripristina gli **scatti di anzianità** (DPR 399/1988)

Nel 1995 il **CCNL 4/08/1995** modifica gli scatti biennali in sessennali e settennali, e assume 2 impegni:

- 1) stabilire anticipazioni di carriera mediante titoli di merito
- 2) introdurre figure di sistema ovvero profili di specializzazione della professione docente

Nel 1997 la **Legge 15 marzo n. 59** Delega al Governo per la riforma della Pubblica Amministrazione e per la semplificazione amministrativa, all'art. 21 istituisce l'autonomia delle istituzioni scolastiche e insieme ad essa la dirigenza dei capi d'istituto.

Proprio nel paragrafo sulla dirigenza (art. 21 comma 16) vengono istituite "nuove figure professionali" dei docenti.

Concorsaccio di Luigi Berlinguer

Nel 1999, l'art. 28 (funzioni strumentali al POF) del CCNL 24/05/1999 "per la realizzazione delle finalità istituzionali della scuola in regime di autonomia, la risorsa fondamentale è costituita dal patrimonio professionale dei docenti, da valorizzare per l'espletamento di specifiche funzioni-obiettivo.

L'art. 29, invece introduce la vera novità: **riconoscimento della crescita professionale nell'esercizio della funzione docente** per favorire una dinamica retributiva (gerarchizzazione) e professionale in grado di valorizzare le professionalità acquisite con particolare riferimento all'attività d'insegnamento. A partire dal 01/01/2001 si sarebbe riconosciuta una maggiorazione retributiva pari a **£6.000.000** a beneficio di docenti con almeno 10 anni di servizio, in percentuale da determinarsi in sede di contrattazione integrativa nazionale, e il diritto a tale maggiorazione sarebbe maturato a seguito del superamento di una procedura concorsuale (**concorsaccio di Berlinguer**).

Concorsaccio di Luigi Berlinguer

Sarebbe spettato alla contrattazione integrativa nazionale fissare le procedure concorsuali e i criteri operativi per la selezione, nonché le modalità delle valutazioni periodiche necessarie per conservare il diritto alla maggiorazione.

Detto fatto: il CCNI 31/08/1999 all'art. 38 stabilisce che il concorso si articolerà in 3 fasi:

- 1) il **curricolo professionale** che peserà per il **25% del punteggio totale**,
- 2) la **prova strutturata nazionale** che peserà per il **25% del punteggio totale**,
- 3) la **“verifica in situazione”** che peserà per il **50% del punteggio totale**.

Pertanto l'idea di valutare i docenti e retribuirli in modo differenziato sulla base della loro “qualità” nasce nell'allora sedicente sinistra. Questa idea fu clamorosamente bocciata dalla categoria, tramite una reazione oceanica di rifiuto con lo sciopero e la grande **manifestazione del 17.02.2000** che determinò la sospensione del concorso e la perdita della poltrona al ministro L. Berlinguer.

Ci riprova Moratti

Con la **Legge Delega del 28 marzo 2003 n. 53** c'è il tentativo di ripristinare la differenziazione delle **figure professionali**, attribuendo a **pochi**: "... compiti di supporto, di tutorato e di coordinamento dell'attività educativa, didattica e gestionale" (art. 5 comma 1 lettera g).

Il **CCNL 24/7/2003** riprende la questione del merito e dei meccanismi di carriera e all'art. 22 stabilisce di costituire entro 30 giorni una **Commissione tra ARAN, MIUR e OO.SS. firmatarie del CCNL**, per istituire già nel successivo biennio contrattuale **meccanismi di carriera professionale per i docenti**. La Commissione propone l'istituzione di un organismo di valutazione del sistema d'istruzione.

La stessa Moratti con la legge delega 53/03 (art. 3) e il successivo **DLgs 286/2004** introduce i **quiz INVALSI** da "somministrare" agli studenti "ai fini del progressivo miglioramento e dell'armonizzazione della qualità del sistema di istruzione e di formazione. L'INVALSI effettua verifiche periodiche e sistematiche sulle conoscenze e abilità degli studenti e sulla qualità complessiva dell'offerta formativa delle istituzioni scolastiche e formative; in funzione dei predetti compiti vengono rideterminate le funzioni e la struttura del predetto Istituto" e la possibilità per l'amministrazione centrale di controllare se gli obiettivi programmati dalle scuole, sono raggiunti.

Incentivazione e valorizzazione professionale fissazione bipartisan

Anche il **CCNL 29/11/2007** sottoscritto dalle OO.SS. maggiormente rappresentative s'impegna "... a ricercare in sede contrattuale, in coerenza con i processi di valutazione previsti dal Sistema nazionale di valutazione, forme, modalità, procedure e strumenti d'incentivazione e valorizzazione professionale e di carriera degli insegnanti".

Insomma in tutti i contratti si ritrovano le stesse raccomandazioni: **introdurre un sistema "meritocratico"** per l'accesso al salario accessorio, che premi pochi e fedeli lavoratori, lasciando la gran parte della categoria con stipendi tra i più bassi d'Europa

confronto stipendi 1990/2010

Scuola - Confronto stipendi 1990/2010

	Dpr 399/88 in lire	rivalutazione ottobre 2010 - euro	Ccnl + Ivc euro	variazione euro	variazione % sul Ccnl
Coll. scolastico	24.480.000	22.517	18.094	- 4.423	- 24,4
Ass. amm.-tecn.	27.936.000	25.695	20.624	- 5.071	- 24,6
D.s.g.a.	32.268.000	29.680	29.601	- 79	- 0,3
Docente mat.-elem.	32.268.000	29.680	25.926	- 3.754	- 14,5
Doc. diplomato II gr.	34.008.000	31.280	25.926	- 5.354	- 20,6
Docente media	36.036.000	33.146	28.217	- 4.929	- 17,5
Doc. laureato II gr.	38.184.000	35.121	29.001	- 6.120	- 21,1
Dirigente scolastico*	52.861.000	48.621	54.800**	+ 6.179	+ 11,3

Stipendio annuo lordo percepito nel maggio 1990 (il cosiddetto "Contratto Cobas"), per tutti i profili professionali con 20 anni di anzianità e la sua rivalutazione a ottobre 2010 (indice Istat inflazione Famiglie Operai Impiegati-FOI) a confronto con i valori (stipendio tabellare + Rpd o Cia o Indennità di direzione minima) previsti dal Ccnl Scuola sottoscritto il 23 gennaio 2009 per le corrispondenti tipologie di personale, incrementati della Indennità di Vacanza Contrattuale percepita dal luglio 2010.

** Il 1° marzo 2002 è stato sottoscritto il primo Ccnl separato per l'Area V della Dirigenza scolastica che ha totalmente modificato la struttura dello stipendio degli ex presidi che adesso comprende le seguenti voci: stipendio tabellare + posizione parte fissa + posizione parte variabile + retribuzione di risultato + eventuali altri emolumenti.*

*** Ccnl 2006/2009 - Vista la variabilità delle situazioni individuali dei dirigenti scolastici questo valore rappresenta una media tra i valori riscontrati tra i diversi casi.*

Se volete conoscere lo stipendio del dirigente della scuola in cui lavorate:

<https://oc4jese1ssl.pubblica.istruzione.it/trasparenzaPubb/ricercacv.do>

Ritorno al passato

D. L.vo 150/009 alias Riforma Brunetta:

Riferimento normativo sulle
*Norme generali sull'ordinamento del lavoro
alle dipendenze delle amministrazioni
pubbliche*

è il

**Decreto legislativo 30.03.2001, n. 165
(Testo unico del Pubblico Impiego).**

Questo testo è stato modificato dal
Decreto Legislativo 27.10.2009, n.150,

in attuazione della

Legge delega 04.03.2009, n. 15.

Considerazioni preliminari

La Legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, assorbe il DdL proposto nel giugno 2008 da **Pietro Ichino e una quindicina di senatori PD** (n. 746) su "Norme in materia di trasparenza e valutazione dell'efficienza e del **rendimento delle strutture pubbliche e dei loro dipendenti**". Si trattava di una Delega al Governo cui si conferiva esclusivo potere legislativo su alcune delicate materie, eludendo la discussione in parlamento, che nel nostro ordinamento rappresenta la sede elettiva per la realizzazione di importanti modifiche, quali la riforma del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

Considerazioni preliminari

In conseguenza anche di questo "assorbimento" diversi osservatori fin dalla prima approvazione della L. 15/2009 sottolinearono la continuità tra le cosiddette "riforme" degli anni '90 volute da Bassanini e le iniziative di Brunetta - sino a coniare il terribile neologismo "bassanetta" (cfr Mauro Zampini già presidente del Com. Tecnico scientifico per il coord. in materia di valutazione e controllo strategico nelle amministrazioni dello Stato, in Europa 9/9/2008) - fondata su "un doppio circuito, politico e amministrativo, composto il primo dai titolari dei dicasteri, l'altro da strutture di alta competenza in materia di programmazione, controlli, e, alla fine ma prima per importanza, valutazione.

Legge 4 marzo 2009, n. 15

"Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti"

Art. 1. (Modifica all'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di derogabilità delle disposizioni applicabili solo ai dipendenti pubblici)

Il secondo periodo del comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, è sostituito dal seguente: «Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge».

DECRETO LEGISLATIVO n.150 DEL 27/10/09

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

Questo decreto sancisce:

- l'azzeramento della contrattazione collettiva (estendendo i campi di intervento e disciplinando per legge materie che erano proprie della contrattazione collettiva, limita l'efficacia del contratto collettivo. D'ora in poi le clausole contrattuali potranno essere dichiarate nulle per violazione di norme imperative)
- il furto del salario accessorio,
- la gerarchizzazione del personale (con riconoscimento di meriti e demeriti),
- rafforzamento dell'autonomia e dei poteri della dirigenza
- l'inasprimento delle sanzioni disciplinari
- la modifica/accorpamento dei comparti pubblici.

Novità inserite nella "riforma Brunetta"

- La conoscenza di tutta la materia è demandata, per norma scritta, ad internet. Chi non usa il computer e non ne è a conoscenza non avrà scuse d'ignoranza. La pubblicazione sul sito della scuola e dell'amministrazione ministeriale, sostituisce in tutto la produzione cartacea.
- Il principio base è ottenere il massimo della produttività offrendo, solo a un numero ristretto di lavoratori, premi ed incentivi; ciò solo dopo un'attenta verifica e valutazione del raggiungimento degli standard di produzione stabiliti da un Sistema di valutazione ad hoc creato in tutte le amministrazioni.
- Chi non raggiungerà gli standard non solo non accederà ai premi, ma dopo un reiterato periodo di "fannulloneria" potrà anche essere licenziato, o subire pesanti sanzioni disciplinari

OBIETTIVI della "riforma Brunetta"

EFFICIENZA E PRODUTTIVITA'

migliore organizzazione del lavoro, rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi

MERITOCRAZIA E GERARCHIZZAZIONE

incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera, riconoscimento di meriti e demeriti, selettività e valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali

AZIENDALIZZAZIONE E PRIVATIZZAZIONE

rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo

Misurazione, valutazione e trasparenza della performance

(art. 3 - Principi generali)

♣ Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la cosiddetta "performance";

♣ La valutazione della *performance* si applica a più livelli: generale dell'ente, specifico dell'ufficio, particolare del singolo lavoratore.

♣ Le amministrazioni:

- **definiscono e assegnano gli obiettivi** che si intendono raggiungere (gli *standard* sono individuati rispetto alla soddisfazione del destinatario)

- *La valutazione sarà affidata agli enti stessi* (con assunzione di responsabilità)

- **Rapportano gli obiettivi alla distribuzione delle risorse**

- Controllano che siano pertinenti altrimenti li modificano in itinere

- Premiano coloro che hanno raggiunto positivi risultati, ma non sostiene, aggiorna chi manifesta "mediocri competenze"

Misurazione, valutazione e trasparenza della performance

(art. 4 e 5 - Ciclo di gestione della performance; obiettivi e indicatori)

Le Amministrazioni quindi:

- Utilizzeranno sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- Rendiconteranno dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, quindi al Ministro, ai vertici delle amministrazioni, però anche ai cittadini, agli utenti, persino al Codacons;
- Gli obiettivi sono programmati su base triennale e sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici e il loro conseguimento costituisce condizione inderogabile per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Misurazione, valutazione e trasparenza della performance

(art. 7 - Sistema di misurazione e valutazione della performance)

- ✓ Le Amministrazioni valuteranno annualmente la performance organizzativa e individuale attraverso l'adozione di un "Sistema di misurazione e valutazione della performance";
- ✓ La funzione di valutazione sarà svolta:
 - dagli "Organismi indipendenti di valutazione della performance" (**OIV** art. 14) per ogni struttura amministrativa;
 - dalla "Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche" (**CIVIT**), composta da cinque componenti scelti tra esperti, anche estranei all'amministrazione stessa, nominati con mandato di sei anni, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.. Per il suo funzionamento sono stati stanziati € 2.000.000 per il 2009 e € 8 milioni per il 2010.;
 - dai dirigenti di ciascuna amministrazione

Misurazione, valutazione e trasparenza della performance

(art. 9 - Ambiti di misurazione e valutazione della performance)

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono collegate:

- ✓ al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
- ✓ alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Obiettivi della valutazione e della premialità

- misurare e valutare la performance dovrebbe, secondo le finalità dichiarate, servire a migliorare la qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, ma in realtà serve a gerarchizzare il personale attraverso una divisione utilizzando la valorizzazione delle "competenze professionali" e del "merito", con l'erogazione dei premi per gli obiettivi raggiunti dai singoli e dalle strutture.
- controllare il lavoro dei dipendenti con valutazioni di ogni prestazione, in un'ottica di incremento della produttività, cioè dei ritmi e delle prestazioni lavorative, ricompensato dall'erogazione di premi legati alla prestazione e non alla contrattazione nazionale.

Merito e premi

(art. 17 - Oggetto e finalità)

- › Le disposizioni del presente titolo recano strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.
- › Dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate utilizzano a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Merito e premi

(art. 18 - Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance)

- Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi sia economici sia di carriera
- È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Merito e premi

(art. 19 - Criteri per la differenziazione della valutazione)

In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente (OIV), sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinto per livello generale e non, e del personale non dirigenziale.

In ogni graduatoria di cui al comma 1 il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:

❖ il **venticinque per cento** è collocato nella **fascia di merito alta**, alla quale corrisponde l'attribuzione del **cinquanta per cento** delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

❖ il **cinquanta per cento** è collocato nella **fascia di merito intermedia**, alla quale corrisponde l'attribuzione del **cinquanta per cento** delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

❖ il restante **venticinque per cento** è collocato nella **fascia di merito bassa**, alla quale **non corrisponde** l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Meritocrazia e incentivi

Gli articoli 18 e 19 vanno nella direzione dell'annullamento del principio di eguaglianza tra lavoratori a parità di stato giuridico e di prestazioni, accentuando la gerarchizzazione anche con meccanismi economici, selettivi e premiali, penalizzando il lavoro ordinario.

Merito e premi

(art. 20 - Strumenti per premiare il merito)

Altri strumenti per premiare il merito e le professionalità sono:

a) una quota fino al 30% dei risparmi attuati dall'amministrazione da distribuire al 5% del personale, che si è collocato nella fascia di merito alta nelle rispettive graduatorie, sotto forma di **bonus di eccellenza annuale**;

b) un premio annuale per 1 solo membro del personale che si sia distinto per l'innovazione, da scegliere dopo un'analisi dei progetti svolti.

c) l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'articolo 25;

d) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale, di cui all'articolo 26.

Gli incentivi di cui alle lettere a) , b) , e d) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Merito e premi

(art. 23 e 24 - Progressioni economiche)

- Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

- La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

Di contro, chi resterà in terza fascia per anni non solo non percepirà il salario accessorio, ma non usufruirà di progressioni di carriera di alcun tipo

Merito e premi

(art. 25 - Attribuzione di incarichi di responsabilità)

- Le amministrazioni favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici
- La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.
- Quali sono nella scuola? I collaboratori del DS, il vicario del DSGA ... e poi? Probabilmente i Coordinatori di area, specializzazione, di materia, di classe e forse anche le figure strumentali per i docenti e quelle con incarico specifico per gli ATA.
- Le precedenti posizioni si potranno raggiungere solo per "premierità" non saranno più elettive, a rotazione o per semplice nomina, come è stato finora!

Merito e premi

(art. 27 - Premio di efficienza)

- ✓ Una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
- ✓ Le risorse possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di performance, validati dall'Organismo di valutazione e verificati dal Ministero dell'economia e delle finanze.

Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici

(Art. 55- quater Licenziamento disciplinare)

Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una **valutazione di insufficiente rendimento** e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.

Considerazioni

Il termine **Meritocrazia** alla lettera vuol dire governo dei meritevoli. La meritocrazia è una forma di governo dove le cariche amministrative, le cariche pubbliche, e qualsiasi ruolo che richieda responsabilità nei confronti degli altri, è affidata secondo criteri di merito, e non di appartenenza lobbistica, familiare o di casta economica (abbiamo l'esempio complementare sotto gli occhi).

Il più evidente tentativo da parte di un sistema politico di basarsi su una meritocrazia pura è stato quello dei regimi fascisti...e su questo meglio non fare commenti..

Per applicare la meritocrazia agli insegnanti, ai dipendenti pubblici dovrebbe innanzitutto essere istituita l'**unità di misura del merito**. Il processo insegnamento/apprendimento, essendo espressione di relazione umana, non è una grandezza fisica suscettibile di essere quantificata in modo oggettivo e scientifico. Inoltre pretendere di misurare in modo oggettivo le prestazioni degli studenti cozza con l'ineliminabilità dell'errore della misura associata sempre all'incertezza di esseri biologicamente e intellettivamente diversi, unici e irripetibili, e risulta praticamente impossibile realizzare metodi assolutamente oggettivi. La cultura e il benessere sociale sono soggettivi e non possono essere espressi con indicatori numerici da sottoporre a quiz (valutazione con crocette).

Considerazioni

L'ingegnere americano Frederick W. Taylor (1856-1915), convinto che l'operaio davanti alle macchine perdesse tempo in movimenti inutili, si propose di definirne esattamente i compiti in modo che tutti i "tempi morti" fossero scientificamente eliminati a vantaggio della produttività.

Per ottenere ciò egli attuò la **catena di montaggio**, un sistema produttivo diviso in tante piccole unità semplici e ripetibili che non consentivano alcuno spreco di energia né di tempo. Gli operai della catena di montaggio cioè dovevano svolgere solo determinati movimenti sempre uguali per tutta la durata della giornata lavorativa. Chi aveva la capacità di essere straordinariamente veloce era anche incentivato economicamente con un premio di produzione. Questo sistema di pagamento viene ancora oggi chiamato cottimo.

Il pensiero di Taylor si può riassumere in **due punti principali**:

- Il principio dell'**One Best Way** (l'unico miglior metodo possibile): dinanzi a qualunque problema tecnico o organizzativo esiste **una sola soluzione**, non una serie di soluzioni alternative fra loro. Questo significa che **la produzione migliore avviene se il lavoratore smette di pensare a quello che deve realizzare ma si concentra solo sui gesti sempre uguali legati al momento produttivo che gli è stato assegnato.**
- Il principio dell'**"operaio burocratico"**: il lavoratore deve fare solo quello che gli viene ordinato senza crearsi problemi e senza neanche chiederne la ragione. Deve rispettare regole, impegni e tempi previsti senza anticiparli, né attardarli.

Considerazioni

Le politiche pubbliche vengono completamente stravolte.

La politica dell'attuale governo è quella di lasciare il più possibile libertà alle forze di mercato. Far credere ideologicamente che la "mano invisibile" ed "imparziale" del mercato possa esprimere meglio dell'intervento pubblico la ricchezza di un paese e addirittura cerca di convincere l'opinione pubblica che ci sarà più giustizia sociale nella sua redistribuzione, perché la ricchezza e i redditi si distribuiranno in base al mero principio della meritocrazia: chi più merita più guadagna, senza discriminazione.

Qualsiasi dipendente pubblico può essere premiato l'importante è che lo meriti con i suoi comportamenti imprenditoriali. L'unico giudice a stabilire chi abbia più meriti è l'apparato gerarchico della pubblica amministrazione, cui dietro c'è la regia del mercato. L'effetto immediato di questa ideologia è la **completa privatizzazione del nostro rapporto di lavoro**, prima in qualche modo vincolato da norme di legge e dalla contrattazione collettiva. Cioè la domanda e l'offerta diventano gli unici giudici a sindacare sulla qualità e quantità delle prestazioni lavorative da valutare. Ma visto che la domanda è determinata da una moltitudine di dipendenti e per tale ragione è disorganizzata, questa impostazione di fatto permetterà un'assoluta libertà del datore di lavoro pubblico di decidere quanto, che cosa e che premio assegnare ai singoli, creando un meccanismo discrezionale e prevaricatorio.

Norme transitorie

(art. 74 - ambito di applicazione)

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.

Disegno di Legge Aprea

versione n. 953 del 16 luglio 2009

È sorprendente la somiglianza con il progetto di Aprea (per ora congelato in commissione cultura) Aprea voleva riformare lo **stato giuridico e la modalità di reclutamento dei docenti** (capo II art 11-17).

Il percorso inizia (articolo 11) con il riconoscimento di rito della professione dell'insegnante e dell'impegno da parte della Repubblica ad assicurare la libertà e a garantire la qualità attraverso la formazione specifica iniziale, ma cominciano subito le novità, in quanto si fa riferimento esplicito ad un **nuovo sistema di reclutamento, allo sviluppo della carriera e alla diversificazione retributiva in funzione del merito.**

Al docente viene assegnata l'importante funzione di educare i giovani all'autonomia personale e alla responsabilità, nonché a perseguire idonei e **certificati** livelli di competenza culturale, tecnica, scientifica e professionale (articolo 11). La responsabilità professionale del docente oltre che per l'assolvimento di tali compiti si caratterizza anche per la fattiva **collaborazione con la famiglia** di cui, pare di capire, dovrà tener conto nella programmazione delle sue attività.

Disegno di Legge Aprea

versione n. 953 del 16 luglio 2009

La gerarchia (art. 14: articolazione della professione docente) era articolata su 5 livelli: i docenti neo assunti in prova per 3 anni; i docenti ordinari; quelli esperti e i senior; il DS. Le assunzioni avverranno tramite concorsi (art. 13) banditi da reti di scuole riservati ai docenti iscritti all'Albo regionale (art. 12) dopo la laurea magistrale o la laurea specialistica e l'abilitazione: all'Albo regionale si rimane iscritti obbligatoriamente per 5 anni; il docente in prova verrà confermato se avrà superato un'ulteriore valutazione e solo dopo potrà partecipare ai bandi per il trasferimento ad altre scuole. Si tratta di una vera e propria corsa ad ostacoli, caratterizzata dalla regionalizzazione del reclutamento in chiave leghista e da un'evidente subordinazione di fatto di questi docenti, il cui futuro dipenderà dalle valutazioni di DS e docenti senior.

Disegno di Legge Aprea

versione n. 953 del 16 luglio 2009

I docenti ordinari ed esperti (art. 14 comma 4) saranno valutati obbligatoriamente e periodicamente da una commissione di valutazione formata dal DS e da due docenti senior (eletti dai soli docenti senior ed esperti). La valutazione riguarderà l'efficacia del lavoro in classe, l'impegno nel POF, il contributo all'attività complessiva della scuola e i titoli e verrà registrata in un portfolio personale. Su tale base un'altra commissione deciderà sul passaggio a docente esperto, in seguito ad una selezione a cui si parteciperà su domanda. Il passaggio a senior avverrà su domanda per partecipare ad un corso di formazione e concorso di tipo selettivo, gestiti da una rete di scuole (art. 14 comma 8).

Tra i vari livelli vi sarà una differenza retributiva che a livello iniziale sarà almeno del 30%, con successiva progressione interna in base all'anzianità (che però viene sospesa se il giudizio della Commissione è gravemente negativo). Solo esperti e senior potranno svolgere incarichi aggiuntivi all'insegnamento e accedere al FIS. In particolare, solo i senior potranno formare e aggiornare gli altri docenti, coordinare i dipartimenti, fare valutazione di sistema e collaborare con il DS. Naturalmente i posti saranno contingentati annualmente dal Miur, in modo da scatenare la competizione individuale.

DPCM ai sensi dell'art. 74

In data 08 febbraio 2011 è circolata una bozza del DPCM con le firme dei ministri Brunetta, Tremonti e Gelmini. Tale decreto, essendo ancora bozza, per essere applicabile, ha bisogno della creazione di un sistema che definisca le procedure di misurazione e valutazione della performance, specifico per la scuola.

Inoltre, la valutazione andrebbe definita per via contrattuale, ma siccome i contratti sono stati bloccati per 3 anni (legge 30 luglio 2010 n. 122), le OOSS maggiormente rappresentative si limitano a chiedere di rispettare il rinnovo contrattuale per inserirvi tutta la valutazione, anzichè opporsi fermamente, a sostegno di tale affermazione c'è stata l'intesa del 4 febbraio firmata da Cisl, Uil, Cida, Ugl, Confsal e Usae.

DPCM ai sensi dell'art. 74

Articolo 1 - Oggetto e finalità

L'art. 7 comma 2 Dlgs 150/2009 prevede che "La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta: ... c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione". Per tale ragione l'Associazione Nazionale Presidi ANP sta premendo affinché venga riconosciuto ai dirigenti scolastici un ruolo importante nella valutazione del merito e nella successiva attribuzione dei premi.

1 - Il presente decreto definisce, ai sensi del Dlgs n. 150 del 27 /10/ 2009, i limiti e le modalità di applicazione del **Sistema di misurazione, valutazione, trasparenza della performance** al personale docente ed educativo delle scuole del primo e secondo ciclo di istruzione e delle istituzioni educative, a quello delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale

2- Il rispetto delle disposizioni del presente decreto è condizione necessaria per l'erogazione dei premi nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione collettiva integrativa.

3. Dall'applicazione del presente decreto **non devono derivare nuovi o maggiori oneri**

DPCM ai sensi dell'art. 74

Articolo 2 - Principi generali

1. La valutazione della performance del personale delle scuole, è volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti in un quadro di pari opportunità e di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate, **nel rispetto della libertà di insegnamento e di ricerca riconosciuta dall'articolo 33 della Costituzione.**

Perché il richiamo alla libertà d'insegnamento? Perché il condizionamento legato al rischio di subire sanzioni disciplinari, porterà ad un totale conformismo, tacitando le eventuali "diverse opzioni metodologiche, anche di gruppi minoritari" previste dall'autonomia scolastica (art. 3 comma 2 DPR 275/1999)

2. Le istituzioni scolastiche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance del personale, secondo criteri indicati dal SNV.

3. **Le istituzioni assicurano la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance mediante la pubblicazione nel proprio sito informatico.**

DPCM ai sensi dell'art. 74

Articolo 3 - merito e premi

1. Le istituzioni promuovono il merito e il miglioramento della performance attraverso sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, e valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
2. È vietata la distribuzione indifferenziata o su base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del decreto legislativo n.150 del 2009, secondo le modalità di applicazione del presente decreto

DPCM ai sensi dell'art. 74

Articolo 4 - Ciclo di gestione della performance

1. 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 contesto di riferimento;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi, anche sulla base di mutate condizioni finanziarie ed in riferimento alle diversità socio-territoriali esistenti;
 - d) misurazione e valutazione della performance individuale secondo le modalità di cui all'articolo 7;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati complessivi dell'istituzione scolastica al dirigente generale dell'ufficio scolastico regionale di appartenenza e, mediante il ricorso alle modalità di cui all'articolo 2, terzo comma, e all'articolo 8, ai destinatari del servizio scolastico, agli utenti ed ai soggetti interessati.

DPCM ai sensi dell'art. 74

Articolo 5 - Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sulla base delle modalità definite da un protocollo di collaborazione adottato d'intesa con la Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilisce con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 7 del decreto legislativo n. 150 del 2009 con il quale verranno individuati le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, nonché le modalità di monitoraggio e verifica dell'andamento della performance.

Ancora nulla di preciso, anche se negli articoli 2 (che abbiamo visto) e il 7 (che vedremo), qualcosa si intuisce

DPCM ai sensi dell'art. 74

Articolo 6 - Obiettivi

Gli obiettivi del personale docente sono riferiti all'anno scolastico e sono individuati attraverso il ricorso al Sistema di valutazione, tenendo conto:

- **dei risultati di apprendimento** declinati nelle indicazioni di carattere nazionale per il primo e il secondo ciclo
- del contesto di riferimento socio-culturale nel quale l'istituzione scolastica opera
- del POF di ciascuna istituzione scolastica

DPCM ai sensi dell'art. 74

Articolo 7 - Ambiti di misurazione e valutazione delle performance individuali

1. L'attività di misurazione e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi è collegata:
 - a) al grado di **raggiungimento degli specifici obiettivi**;
 - b) alla qualità e quantità del **contributo** della performance individuale all'istituzione scolastica di appartenenza, alle **competenze dimostrate** ed ai **comportamenti** professionali e relazionali.
2. Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

DPCM ai sensi dell'art. 74

Articolo 8 - Ambiti di misurazione e valutazione delle performance individuali

1. **La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto gestionale, e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo. I relativi dati sono pubblicati nei siti informatici delle scuole in apposita sezione di facile accesso e consultazione, denominata **Trasparenza, valutazione e merito**"**

2. Nella sezione del sito informatico le scuole indicano:

- a) **l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti al personale**
- b) **l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità del personale**
- c) **i curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo**
- d) **gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati**

3. **In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione è preclusa l'erogazione delle retribuzioni di risultato ai dirigenti preposti.**

DPCM ai sensi dell'art. 74

Articolo 9 - Criteri per l'attuazione del sistema premiale

1. I livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il Sistema di valutazione si informeranno ai principi generali dettati dal decreto Brunetta
2. L'**attribuzione selettiva delle risorse** destinate, al trattamento economico accessorio è predisposta sulla base dei livelli di performance individuali, attribuiti ai docente, secondo il **Sistema di misurazione e valutazione** previsto dall'art. 5
3. I premi, a qualunque titolo, saranno assegnati ad una fascia di insegnanti che non potrà comunque superare il 75% e al suo interno articolata secondo criteri meritocratici che saranno stabiliti dal Sistema nazionale di misurazione e valutazione previsto dall'art. 5

Decreto Milleproroghe 16 febbraio 2011

Il Decreto "milleproroghe" è però intervenuto istituendo il sistema nazionale di valutazione. Il decreto "milleproroghe" (Legge 10/2011) ha stabilito che nella scuola il sistema di misurazione della performance è affidato al **SISTEMA NAZIONALE DI VALUTAZIONE (SNV)**

Decreto Milleproroghe 16 febbraio 2011

4-undevicies. Con regolamento da emanare, entro 60 giorni dalla entrata in vigore del presente decreto, è individuato il **Sistema nazionale di valutazione** che si articola sui seguenti tre cardini:

a) nell'Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa (**Indire**), con compiti di sostegno ai processi di miglioramento e innovazione educativa, di formazione in servizio del personale della scuola e di documentazione e ricerca didattica;

b) nell'**Istituto nazionale per la valutazione del sistema** di istruzione e formazione (INVALSI), con compiti di predisposizione di prove di valutazione degli apprendimenti per le scuole, di partecipazione alle indagini internazionali, alla prosecuzione delle indagini nazionali periodiche sugli standard nazionali, che dovrà dare attuazione completa a una direttiva del 04 dicembre 2008 di D. Checchi, A. Ichino e G. Vittadini ;

c) nel **corpo ispettivo**, autonomo e indipendente, con il compito di valutare periodicamente e secondo modalità e protocolli standard, le scuole e i dirigenti scolastici secondo quanto previsto dal Dlgs 150/ 2009, la cui pianta organica sarà potenziata

Nel regolamento dovranno essere indicati gli standard per la valutazione esterna delle istituzioni scolastiche

Grande fratello bipartisan

Per capire la prefigurazione del piano INVALSI è utile leggere "Un sistema di misurazione degli apprendimenti per la valutazione delle scuole: finalità e aspetti metodologici" preparato per conto dell'Invalsi da A. Ichino, D. Checchi e G. Vittadini il 4 dic 2011. "A regime le prove dovranno essere somministrate all'intera popolazione scolastica delle classi di riferimento... i risultati delle prove verranno correlati sulla base della predisposizione di un'Anagrafe Scolastica Nazionale che segua nel tempo tutti gli studenti consentendo di abbinare la loro performance alle caratteristiche delle scuole e degli insegnanti incontrati, nonché a dati di fonte amministrativa sulle caratteristiche demografiche ed economiche delle loro famiglie"... "Ciò permetterà di disegnare un sistema di incentivazione che premi i singoli operatori della scuola in funzione del conseguimento di obiettivi relativi agli studenti con i quali essi siano entrati direttamente in contatto" e parallelamente di agire su "a) reclutamento e rimozione dei presidi sulla base della performance ottenuta; b) reclutamento e rimozione degli insegnanti" fino ai casi estremi "all'accorpamento o alla chiusura della scuola"... "infine i risultati delle prove dovranno essere confrontati con le performance degli studenti così come tradizionalmente misurata dai voti assegnati dagli insegnanti nel corso dell'anno e negli esami di fine anno.."

Gelmini attua la "riforma Brunetta"

Progetti sperimentali per valorizzare il merito: premi agli istituti e ai docenti migliori con l'obiettivo di individuare criteri, metodologie e competenze per valorizzare il merito e migliorare la qualità del sistema scolastico. La sperimentazione sarà finanziata con parte del 30% dei risparmi ottenuti grazie alla razionalizzazione della spesa (L.133/08 - 8 miliardi di euro), al netto delle risorse destinate al recupero per il personale docente degli scatti biennali.

Progetti sperimentali per premiare i docenti

Il progetto mira ad individuare metodi e criteri per premiare gli insegnanti che si distinguono per capacità e professionalità dimostrate. Si prevede una differenziazione retributiva dei docenti. Grazie all'eccezionale resistenza dei collegi docenti questa sperimentazione sta miseramente fallendo. La mancanza di adesioni alla sperimentazione, ha obbligato la Gelmini ad estendere la sperimentazione ad altre città, **si è aggiunta successivamente Milano**, ottenendo sempre lo stesso rifiuto dai Collegi docenti

CHI PARTECIPA?

Il progetto doveva coinvolgere 20 scuole delle province di Torino e Napoli sorteggiate tra quelle che volontariamente decidevano di aderire alla sperimentazione; i docenti delle scuole prescelte, erano liberi di sottoporsi o meno alla valutazione.

Progetti sperimentali per premiare i docenti

CHI VALUTA?

In ognuna di queste scuole sarà istituito un **nucleo di valutazione** formato dal Dirigente, due docenti eletti a scrutinio segreto e affiancato dal Presidente del consiglio d'istituto in veste di osservatore, che non ha diritto di voto.

Cosa viene valutato?

La valutazione fa riferimento a 2 elementi:

- curriculum vitae;
- documento di autovalutazione (non meglio definito)

Insieme a questi elementi sono considerati i risultati di indagini realizzate per rilevare l'apprezzamento dei docenti da parte dei genitori e degli studenti.

CHI VINCE ? IL 15-20% dei docenti della scuola

COSA SI VINCE? Una mensilità lorda in più

Progetti sperimentali per la valutazione delle scuole

CHI PARTECIPA?

Il progetto é stato proposto a tutte le scuole medie di Pisa, Siracusa e Cagliari.

COSA SI VALUTA?

Le scuole verranno valutate prendendo in considerazione due profili:

a) il livello di apprendimento degli studenti, come valore aggiunto contestuale e determinato dalla differenza registrata nei livelli di apprendimento degli studenti tra la fine delle scuole elementari, la fine della prima media e la fine della terza media

a) INVALSI → attraverso una serie di test standardizzati che tengano conto di rapporto scuola-famiglia, rapporto scuola-territorio, gestione delle risorse, livelli di abbandono...) misurerà il livello di miglioramento degli apprendimenti degli studenti

b) un team di osservatori esterni: un ispettore + due esperti indipendenti che, al termine delle attività, proporranno una relazione complessiva.

COSA SI OTTIENE?

Sulla base dei risultati raggiunti verrà formulata, da una Commissione tecnica regionale, una graduatoria finale.

Progetti sperimentali per la valutazione delle scuole

CHI VINCE?

Si faranno 2 graduatorie: una sui risultati Invalsi, l'altra sulla base delle relazioni finali che produrranno gli osservatori esterni. Queste relazioni saranno inviate a una commissione tecnica regionale che provvederà a stilare questa seconda graduatoria. La graduatoria finale risulterà dall'integrazione tra le due graduatorie; il ministro si riserva di decidere quale peso attribuire all'una e all'altra. In ogni caso **vincerà il 25% delle scuole che otterranno il punteggio più alto.**

COSA SI VINCE?

La vittoria massima prevista (pare di capire che tra il 25% delle scuole premiate esisterà una gradualità e un rapporto con il numero di docenti presenti) è di **70.000 euro**. Questi soldi saranno vincolati alla retribuzione di tutto il personale delle scuole vincitrici, effettivamente impiegato nell'istituto durante il periodo di sperimentazione.

Contemporaneamente si avvierà un monitoraggio sull'intera sperimentazione per analizzare i cambiamenti nelle scuole a seguito dell'introduzione dei meccanismi di valutazione.