

“Valorizza”. Ma è una cosa seria?

di Osvaldo Roman

Il 7 dicembre sono stati presentati dal MIUR nel Convegno "L'avvio del sistema di valutazione in Italia come fattore di miglioramento e sviluppo", i risultati del rapporto di ricerca sul progetto "Valorizza". L'evento, organizzato dal MIUR con la partecipazione di OCSE/CERI, si è tenuto presso l'Aula Convegni del Cnr a Roma. Nella presentazione dei risultati del rapporto di Ricerca, redatto dall' Associazione TreeLLLe e dalla Fondazione per la Scuola della Compagnia S. Paolo, sono stati richiamati i grandi significati che assume la valutazione e ciò, come ormai recita il mantra, stanti i quesiti che la Commissione Europea ha posto al Governo Italiano in tema d'istruzione, in occasione della Richiesta di chiarimenti sulle misure da intraprendere dal Paese per superare le attuali difficoltà economiche. Come è noto la C.E., con il simpatico commissario. agli affari economici Olli Rehn, ci ha chiesto *“Quali caratteristiche avrà il programma di ristrutturazione delle singole scuole che hanno ottenuto risultati insoddisfacenti?”* e *“Come intende il governo valorizzare il ruolo degli insegnanti nelle singole scuole?”*.

Anche in questa occasione, come del resto aveva fatto il Presidente Monti in un passaggio della sua presentazione alle Camere, si è voluto ignorare che i chiarimenti europei erano esclusivamente dovuti alla fumosità e alla conseguente scarsa credibilità in materia, della **lettera inviata dal Presidente del Consiglio all'U.E. lo scorso 26 ottobre laddove alla voce del paragrafo a. Promozione e valorizzazione del capitale umano, così recitava:**

“L'accountability delle singole scuole verrà accresciuta (sulla base delle prove INVALSI), definendo per l'anno scolastico 2012-13 un programma di ristrutturazione per quelle con risultati insoddisfacenti; si valorizzerà il ruolo dei docenti (elevandone, nell'arco d'un quinquennio, impegno didattico e livello stipendiale relativo); si introdurrà un nuovo sistema di selezione e reclutamento.

Giustamente gli europei e specialmente i banchieri europei che sono sovente privi di immaginazione e evidentemente non amano la poesia, di fronte a tali fumose formulazioni gelminiane avevano chiesto chiarimenti. Probabilmente quei banchieri, a differenza dei nostri, così impegnati nella Ricerca in questione, sanno. nonostante la formale risposta del governo italiano del 14 novembre, che nei prossimi 5 anni, stanti le attuali scelte legislative e quelle contenute nel DEF italiano 2011, non ci sarà “trippa per gatti”. Ciò perché non solo non vi sono risorse a ciò destinate (essendo esaurito il famoso 30% per il merito e viaggiando il PIL per l'istruzione verso il 3,7%) ma anche perché lo stato delle strutture tecniche e amministrative preposte al settore (Invalsi, Ansa che torna chiamarsi Indire, e Corpo ispettivo), investite dal riordino previsto dalle leggi n.10/2011(DL 225/11 proroga termini- articolo 2, comma 4-noviesdecies) e n. 111/2011 (Dl 98/11, art 19), è alquanto comatoso.

Non mi soffermo su tali questioni, che meriterebbero un opportuno approfondimento, perché voglio cercare di descrivere compiutamente il modo, a mio parere, “poco serio”, perché molto tortuoso, mistificatorio, con cui tale progetto è stato prima elaborato e poi presentato e realizzato.

Cosa si sperimenta realmente?

Come è noto il tema della valutazione degli insegnanti e del riflesso che questa potrebbe e dovrebbe avere sulla carriera economica dei docenti non è nuovo neppure nel nostro paese e diversi ministri ci si erano cimentati con esiti non soddisfacenti.

Anche il Ministro Gelmini fin dal suo esordio, e poi a più riprese, ha collegato il tema della valutazione dei docenti a quello del superamento della loro carriera economica ancorata unicamente al parametro delle anzianità, a suo dire, ultimo retaggio del deprecato sessantottismo.

Nel nostro Paese lo sforzo di elaborazione più notevole su questo argomento rimane senza alcun dubbio quello proposto dall'Associazione TreeLLLe nel suo Quaderno n. 4 del luglio 2004 dedicato all'autonomia scolastica.

Quello che in questa occasione mi preme sottolineare criticamente non è il fatto che si sia ricorso a quella elaborazione, molto discutibile, che presenta comunque caratteristiche culturali e scientifiche di tutto rispetto, ma che lo si sia fatto nascondendo all'opinione pubblica e agli insegnanti che si andavano a valutare, i reali obiettivi di quel progetto. Si è voluto, come vedremo, approfittare della congiuntura economica causata dalla crisi internazionale per creare le condizioni per una trattazione di tale materia fuori da un quadro di corrette relazioni sindacali e in presenza di misure legislative che, per i docenti, da una parte bloccavano la contrattazione sindacale, e dall'altra intaccavano profondamente, con il blocco degli scatti retributivi e con il taglio dei tre anni di servizio, la struttura esistente in materia di carriera economica per anzianità.

Senza dirlo, nei fatti, con il premio di una mensilità di retribuzione, da elargire al 30% dei docenti, più meritevoli per reputazione, non solo si è voluto effettuare una determinata sperimentazione della valutazione dei docenti, sostenuta dalla previsione di erogazione di un compenso accessorio ai sensi del DLvo 150, ma di fatto si è cercato di attivare un processo che avrebbe dovuto progressivamente introdurre un nuovo tipo di carriera economica dei docenti basato su tre diversi livelli professionali.

Si voleva così sperimentando, cambiare senza legge e senza contratto, la carriera dei docenti, scodellare poi il risultato, magari nel pdl presentato dall'on. Aprea all'inizio della legislatura alla Camera o come direttiva all'Aran per la prossima contrattazione nazionale. Non so se è chiaro a tutti, anche a quelle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto, il 12 luglio 2011, il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo concernente i criteri e i parametri di attribuzione delle risorse alle scuole e ai docenti che partecipano alle sperimentazioni attivate nell'anno scolastico 2010-11, che questo modo di

procedere non è legittimo. Il percorso legale è esattamente l'inverso!

Si trattava di ricevere dal Parlamento o da un Contratto, reso in questa fase possibile solo da una deroga legislativa, l'acquisizione del principio giuridico della carriera per livelli, del principio dell'avanzamento nei livelli per merito, la definizione dei contingenti di posti da riservare in ogni livello e i requisiti, non solo economici, derivanti dalla collocazione in un determinato livello. Si tratta di norme valide non solo per i nuovi assunti ma di disposizioni che con, tutta evidenza, mutano tra l'altro la natura e contenuti dei contratti privatistici esistenti e poi sperimentare sulla base di tale mandato i modi per la più efficace valutazione delle modalità di accesso

La ricerca su Valorizza effettuata dall'Associazione TreeLLLe e dalla Fondazione di San Paolo, in effetti ad un certo punto della sua narrazione accenna allo studio pubblicato nel 2004 e sottolinea come questo sia stato posto alla base dei lavori del Comitato Tecnico scientifico nominato dal ministro Gelmini. Fin qui nulla di illegittimo: il ministro nella sua autonomia può scegliere il progetto e nominare un comitato costituito dagli ideatori e da sostenitori del medesimo.

Quello che si deve eccepire è innanzitutto che questi nostri singolari governanti ignoravano che le sperimentazioni che cambiano gli ordinamenti e impegnano risorse economiche in ogni caso necessitano di un parere da parte del CNPI.

Ignoravano pure che non è molto serio affidare il monitoraggio (la validazione) di un progetto a coloro che, magari qualche anno orsono, lo hanno ideato e proposto.

Poiché tale modo di procedere presentava anomalie molto evidenti, e purtroppo diffusamente ignorate, si sono così affastellate una serie di gravi scelte che voglio descrivere.

Con il Decreto ministeriale del 18 febbraio 2010, peraltro attualmente non reperibile nel sito del MIUR si decideva non solo la composizione del Comitato Tecnico scientifico ma si indicavano le finalità che gli erano state affidate.

Al progetto complessivo elaborato dal CTS medesimo e al DM del 29 marzo 2011 che ha messo a punto i due progetti di sperimentazione anche sotto l'aspetto finanziario non è stata data alcuna forma di pubblicità. In compenso sono noti i Protocolli stipulati con le fondazioni bancarie e con l'Associazione TreeLLLe.

La Ricerca ci dice che il DM 18 febbraio 2010 (non riportato nella ricerca) avrebbe avuto il compito di costituire un apposito Comitato tecnico scientifico internazionale (CTS) con il compito di definire le linee strategiche per la costruzione di un sistema nazionale di valutazione finalizzato alla valorizzazione del merito e del talento e al miglioramento continuo sia della qualità della didattica che del sistema scolastico nel suo complesso; [...]"

Ne avrebbero fatto parte Roger Abravanel*, Michael Barber*, Norberto Bottani, Andrea Ichino, Giorgio Israel*, Attilio Oliva, Andrea Gavosto, Anna Maria Poggi, Luisa Ribolzi, Giovanna Barzanò, Giovanni Zen, Paola Callegati, Giancarlo Capello (i

componenti contrassegnati con l'asterisco non hanno potuto partecipare ai lavori del CTS).

Sul sito dell'ADI viene invece fornita una composizione del CTS parzialmente diversa: Barzanò Giovanna, Biondi Giovanni, Bottani Norberto, Cappello Giancarlo, **Cosentino Giuseppe**, Gallegati Paola, Gavosto Andrea, **Gentili Claudio**, Ichino Andrea, **Israel Giorgio**, Oliva Attilio, Poggi Annamaria, Ribolzi Luisa, Zen Giovanni

La sperimentazione parte dunque alla fine del 2010 senza uno specifico finanziamento e con imprecise finalità. Solo con il Decreto interministeriale n 3 del 4 gennaio 2011 le vengono assegnati 31 milioni.

Per comprendere cosa si proponeva realmente la sperimentazione denominata "Valorizza" occorre dunque risalire al progetto del 2004 e tenere presenti le proposte di realizzarlo compiutamente presentate da TreeLLLe e dalla Compagnia di San Paolo nelle indicazioni al Miur contenute nella parte finale della Ricerca che stiamo esaminando. In realtà stando almeno al Protocollo le proposte migliorative avrebbero dovuto riguardare l'oggetto esplicito della sperimentazione cioè il meccanismo della valutazione reputativa ai fini della concessione del premio. Esse invece, come vedremo, riguardano la costruzione della carriera docente per livelli.

La proposta di TreeLLLe del 2004

L'Associazione TreeLLLe presentò la sua proposta sullo **Sviluppo professionale**: dei docenti, inteso come la crescita della loro qualità professionale, nell'ambito del *Quaderno n. 4 del luglio 2004 dal titolo "Quali insegnanti per la scuola dell'autonomia?"* Il *Quaderno riguardava molteplici aspetti della questione docenti dalla loro formazione e reclutamento alla carriera* intesa come dimensione della crescita professionale che conduce alcuni docenti ad assumere responsabilità, temporanee o permanenti, diverse dall'insegnamento, all' **Esercizio di professionalità diverse dall'insegnamento** indispensabili nella scuola dell'autonomia per far fronte a nuove necessità formative, che non possono tutte essere ricondotte sotto la dimensione dell'istruzione, alla **Dimensione temporale dell'impegno**: in relazione a incarichi aggiuntivi comunque svolti da insegnanti.

In materia di **Sviluppo professionale**: al paragrafo 3.6 della Parte Terza si proponeva un nuovo sistema a più livelli".

L'Associazione, per un sistema di sviluppo professionale degli insegnanti a più livelli, sosteneva la necessità di verificarlo con una fase *sperimentale*. *Ciò perché una trasformazione significativa dell'esistente avrebbe potuto richiedere numerosi aggiustamenti sulla base dell'esperienza, oltre a una riconsiderazione delle risorse economiche*. La necessità di un tale intervento era da considerarsi legata da una parte all'avvio dei processi dell'autonomia, che aumentava la responsabilità degli insegnanti e dall'altra al fatto che si trattava dell'unico settore dove il merito individuale non viene riconosciuto affatto. L'Associazione sottolineava come non **si possono motivare**

ottocentomila persone – cui vengono richieste prestazioni professionalmente qualificate – unicamente attraverso il meccanismo dell’anzianità. Ciò in quanto:

- la progressione per solo decorso del tempo mortifica i più giovani e i più attivi, e incoraggia un atteggiamento passivo rispetto al proprio lavoro;
- l’esistenza di più livelli professionali stimola tutti a migliorare;
- è giusto offrire di più a chi dà di più;
- motiva ad accedere alla professione e permanervi;
- in Europa già si manifestano problemi di shortage (penuria) e retention (fidelizzazione nell’attività).

Per quanto riguardava le modalità della valutazione dei docenti si metteva in evidenza che i relativi meccanismi avrebbero dovuto garantire:

- tempi brevi per l’entrata a regime, anche se con le necessarie gradualità;
- semplicità di gestione;
- procedure i cui risultati non possano essere facilmente impugnati per via contenziosa;
- credibilità, cioè evidente corrispondenza fra il riconoscimento e i meriti;
- livello di gestione il più vicino possibile a quello dove il servizio è reso (cioè le scuole autonome);
- riconoscibilità (il percorso di carriera deve essere noto e trasparente);
- economicità (le risorse disponibili non devono essere assorbite dalla complessità delle procedure di controllo, come avviene, invece, per i concorsi);
- costi certi (e quindi predeterminazione dei contingenti da ammettere nei diversi livelli);
- un livello significativo di condivisione da parte degli interessati, oltre che dei decisori politici.

Per quanto riguarda le modalità di intervento nella valutazione la proposta

segnalava, senza indicare una preferenza, che esistevano due modalità. Una che, considerandola materia incidente sul rapporto di lavoro e sulla retribuzione, prevedeva che dovesse essere affrontata unicamente in sede contrattuale. Un’altra che, partendo dalla considerazione della difficoltà di risolvere il problema per via contrattuale indicava la necessità che fosse il Parlamento ad assumere l’iniziativa con una legge sullo stato giuridico dei docenti.

Per quanto riguarda che “il cosa valutare” il documento, segnalando le

qualità professionali che dovrebbero essere prese in considerazione per l’avanzamento di livello sosteneva che l’obiettivo avrebbe dovuto essere quello di individuare procedure trasparenti per far emergere quello che già esiste ed è ben noto al livello di prossimità (metodo “reputazionale”, o metodo della reputazione documentata).

Per un nuovo modello di sviluppo professionale degli insegnanti a più livelli il documento prendeva le mosse dalle risultanze di varie indagini sociologiche sulle famiglie, sugli studenti, sugli stessi insegnanti da cui sarebbe risultato che l’efficacia e

quindi la qualità professionale degli insegnanti si colloca a livelli diversi, almeno tre dei quali sono definibili con una certa sicurezza:

-quello dei docenti, che convenzionalmente venivano chiamati “ordinari”, che svolgono la propria funzione senza eccellere per varie ragioni. Per esempio:

a) sono ancora giovani e poco esperti; b) si sono adagiati nella routine professionale e avrebbero bisogno di stimoli esterni; c) sono demotivati nei confronti del proprio lavoro perché hanno altre priorità, familiari o professionali; d) l’impegno e le difficoltà della professione li hanno logorati; e) non hanno margini significativi di miglioramento. Situazioni molto diverse fra loro, che comprendono nel loro insieme – secondo stime attendibili – circa un terzo degli insegnanti;

-quello dei docenti “esperti”, che svolgono la propria funzione a livelli buoni, avendo consolidato un’esperienza professionale sufficientemente lunga, ma conservano margini di miglioramento significativi in relazione alle proprie capacità. Si possono stimare attorno alla metà del totale, quelli che fanno la qualità media delle scuole: sorretti da una forte motivazione individuale, non ricevono però adeguati stimoli dal sistema, e per questo sono anche a rischio di usura precoce;

-quello dei docenti molto bravi, gli “eccellenti” (catedraticos in Spagna, agrégés in Francia, advanced skill teachers nel Regno Unito). Si tratta di insegnanti riconosciuti dai propri colleghi e dagli studenti come persone di grande livello culturale e professionale, veri e propri leader educativi, che creano intorno a sé isole di qualità formativa. Sono inegualmente distribuiti fra le scuole, ma non sono pochissimi in assoluto: se ne può stimare il numero in circa il **20% del totale**.

Il progetto di carriera proposto intendeva modificare la proporzione fra quelli che “avrebbero i numeri” per appartenere alle diverse tipologie e quelli che di fatto vi appartengono.

Un tale sistema serve a:

- rendere visibili gli “eccellenti”, e proporli come esempio da imitare;
- gratificare gli “esperti” per i livelli di miglioramento professionale già raggiunti e stimolarli a crescere ulteriormente;
- spingere i docenti “ordinari” – che hanno margini di miglioramento – a impegnarsi per ottenere un riconoscimento più qualificato.

Il sistema di sviluppo professionale dei docenti avrebbe dunque dovuto prevedere almeno tre livelli (più uno “di ingresso” per i supplenti e i tirocinanti);

- le quote di docenti da immettere (a regime) in ciascuno dei livelli successivi a quello di base dovrebbero rimanere entro un tetto predeterminato per legge;
- il ministero dovrebbe ogni anno mettere a disposizione un’aliquota di posti per l’accesso ai livelli intermedi e superiori dello sviluppo professionale, compatibilmente con le risorse economiche;
- la saturazione di tali quote dovrebbe avvenire progressivamente, in un arco di tempo compreso fra i cinque e i dieci anni, per garantire che in ciascun anno ci sia possibilità di promozione;

- nel livello più alto dovrebbe trovare posto non più **del 20%** del totale dei docenti;
- nel livello immediatamente inferiore a quello più alto potrebbe trovare posto fino al **50%** dei docenti;
- la promozione di livello, una volta conseguita, non sarebbe più reversibile;
- **alla collocazione nei livelli dovrebbe corrispondere una differenza retributiva significativa (per esempio 25% in più per gli “esperti” e 50% in più per gli “eccellenti”);**
- **una qualche modesta progressione economica per anzianità (decisamente più modesta dell’attuale) avrebbe potuto continuare a esistere all’interno di ciascun livello (ma non avrebbe dovuto in nessun caso costituire un’alternativa comparabile con la progressione per merito).**

Per quanto riguarda il sistema di valutazione si proponeva si sperimentarne uno fondato sui seguenti cinque gli elementi:

- 1. l’autovalutazione professionale dei singoli**, attraverso lo strumento del portfolio (la cui struttura andrebbe standardizzata secondo uno schema messo a punto dall’INVALSI);
- 2. la valutazione del dirigente sugli aspetti** organizzativi, amministrativi e relazionali della partecipazione del docente alla vita della scuola;
- 3. la valutazione di altri docenti (dei “pari”)** sulla rilevanza e il livello delle esperienze professionali e di formazione prodotte dagli interessati, da esprimere anche a seguito di un colloquio diretto;
- 4. la valutazione “reputazionale” dell’utenza** (da condursi su una griglia predeterminata) in relazione agli aspetti che l’utenza stessa è legittimata ad apprezzare (impegno, deontologia, equilibrio relazionale, imparzialità nel giudizio, prestigio personale, etc.).
- 5. la valutazione dell’INVALSI (test nazionali) sugli apprendimenti degli studenti**, in termini di valore aggiunto .

Le fasi e le sedi della valutazione avrebbero dovuto essere due:

- **il nucleo di valutazione di istituto**: per “istruire” la procedura e pre-selezionare le singole candidature dando luogo a una rosa;
- **il nucleo di valutazione di rete di scuole**, a base territoriale, non coincidente con ambiti amministrativi del MIUR o degli enti locali, per la scelta finale dei candidati da promuovere.

Nella procedura (sperimentale) di valutazione della qualità professionale:

- nessuno sarebbe valutato d’ufficio se non si candida per un avanzamento;
- nessuno potrebbe aspirare a un avanzamento senza accettare di essere sottoposto a valutazione;
- una volta noto il numero dei posti disponibili nell’anno per la promozione ai

diversi livelli, gli insegnanti in possesso dei requisiti minimi potrebbero presentare la propria candidatura a livello di istituto;

- per la candidatura dovrebbero essere necessari **almeno cinque anni di permanenza nel livello di appartenenza e almeno tre anni di continuità nella singola scuola (per dare un senso alla valutazione reputazionale del dirigente e degli utenti;** per questa via si incentiverebbe anche la continuità del rapporto educativo con la comunità di riferimento);

Il nucleo di valutazione d'istituto – composto dal dirigente e da due docenti con varie modalità di nomina e di funzionamento avrebbe selezionato le candidature che poi sarebbero confluite ad un *nucleo di valutazione di rete di scuole*. Il raffronto avrebbe riguardato tutti i docenti segnalati dalle singole scuole e sarebbero risultati promossi complessivamente, al massimo, tanti candidati quanti ne rientrano nei posti messi annualmente a disposizione, senza riguardo alla scuola di provenienza, né all'equilibrio fra le discipline.

Questo avrebbe consentito di non promuovere automaticamente tutti i candidati di una scuola – se comparativamente meno meritevoli di altri – solo perché quella scuola non ha espresso niente di meglio.

Le due sperimentazioni del MIUR

In definitiva il progetto di TreeLLLe del 2004 è proprio quello che, senza che sia stato inizialmente presentato nella sua compiutezza, si sta sostanzialmente tentando di realizzare, sia pure con alcune varianti, con i due progetti sperimentali, riguardanti le scuole e gli insegnanti, avviati nell'anno scolastico 2010-11.

Tali progetti, ignoto il documento conclusivo del CTS, ignoto il finanziamento, ignoti i Decreti che attivano le sperimentazioni, sono presentati in forma ufficiosa con delle slides, illustrate nelle riunioni in Piemonte e in Campania, rispettivamente il 30 novembre e il 3 dicembre 2010, e riportate nell'Allegato 3 della Ricerca.

Il primo progetto *“testerà le scuole, attraverso il valore aggiunto nei livelli di apprendimento degli studenti. Si dovevano valutare due profili:*

- 1) il livello di miglioramento degli apprendimenti degli studenti, individuato attraverso i test INVALSI, dalla 5 elementare alla terza media;
- 2) le verifiche esterne, compiute sulla base di un protocollo unico con una serie di indicatori (rapporto scuola-famiglia, rapporto scuola-territorio, gestione delle risorse, livelli di abbandono) confluiranno in una relazione valutativa complessiva.

La sperimentazione inizialmente avrebbe dovuto coinvolgere le prime classi delle scuole medie di Pisa e Siracusa. In totale 92 scuole: Pisa con 33 istituti comprensivi e Siracusa con 59 istituti comprensivi.

Si dovevano formulare due graduatorie distinte, una relativa agli apprendimenti, l'altra relativa alle verifiche esterne. Alla graduatoria integrata formulata da parte di una

Commissione regionale si arrivava con criteri decisi dal Ministero.

Al 25% delle scuole si doveva erogare al termine del triennio la somma massima di 70.000 euro da ripartire tra il personale docente effettivamente presente nella scuola nel periodo di sperimentazione. La somma successivamente destinata alle scuole dal Contratto Nazionale Integrativo sarà di 35.000 euro per la valutazione del 1° anno e di 65.000 euro per le valutazioni del 3° anno. Tali importi sono suddivisi tra il personale Docente e ATA secondo criteri stabiliti in sede di contrattazione di istituto.

Altri 385.000 euro sono destinati, tramite l'ANSAS, ai piani di miglioramento progettati in autonomia dalle scuole per il secondo anno.

Se avessero aderito tutte le scuole, le premiate sarebbero state 23. La relazione sul monitoraggio finale sull'andamento di questo progetto è stata affidata alla Fondazione Giovanni Agnelli. Gli obiettivi di questo progetto di sperimentazione consistono nel mettere a punto protocolli di misurazione e valutazione sul campo che portino all'individuazione di un modello di valutazione, e nel miglioramento dei risultati della didattica.

Se si confronta tale sperimentazione con il modello di TreeLLLe del 2004 si nota che essa in realtà rappresenta il quinto livello presente in quel modello di valutazione reputativa: il livello di valutazione delle scuole tramite le rilevazioni Invalsi e conseguentemente dei docenti della rete di scuole che erano stati già valutati positivamente dai nuclei di istituto.

In questo modo le due separate sperimentazioni sono destinate sovrapporsi nel modello finale che dovrebbe consentire la costruzione della nuova carriera per livelli dei docenti, individuando quelli **“esperti” ed “eccellenti”**.

Il secondo progetto poi definito **“Valorizza”** è oggetto della Ricerca in esame. Inizialmente era rivolto alle scuole di due città campione Napoli e Torino. Quindici (dieci inizialmente) scuole per ogni città avrebbero dovuto essere sorteggiate tra quelle che manifestavano (come? ce lo dirà la Ricerca) un'adesione al progetto. Il collegio di ogni scuola sorteggiata avrebbe poi deliberato l'adesione al progetto.

La valutazione avrebbe dovuto tenere terra conto:

- 1) del curriculum vitae dell'insegnante,
- 2) del documento di autovalutazione dello stesso
- 3) delle indagini svolte presso genitori e studenti per capire la reputazione che il candidato ha presso l'utenza.

Sulla base di tali strumenti in ogni scuola la buona reputazione dei singoli prof., che con almeno tre anni di servizio si fossero candidati volontariamente, veniva misurata da un nucleo di valutazione composto dal preside e da due insegnanti eletti, con voto segreto, dal collegio dei docenti. Ad occuparsi del monitoraggio e della validazione finale del progetto venivano indicate la fondazione di San Paolo e l'Associazione TreeLLLe. Ai docenti meritevoli, nella misura massima del 30%, dovevano essere assegnati premi individuali pari a una mensilità (3.000 euro al lordo di ogni onere riflesso a carico del dipendente e del datore di lavoro e dell'IRAP.). I due docenti componenti del nucleo ricevono un compenso complessivo di 2.500 euro lordi.

Gli obiettivi ufficialmente presentati consistono

- nell'incrementare la retribuzione degli insegnanti,
- nell'indurre nei docenti una abitudine all'autovalutazione
- nell'identificare criteri, metodologie e percorsi per identificare la qualità professionale dei docenti.

La Ricerca delle Fondazioni

La Ricerca realizzata dalle Fondazioni non solo descrive (*Parte Prima*) la sperimentazione "Valorizza" del Miur riguardante la valutazione degli insegnanti e il metodo reputazionale, ma (*Parte Seconda*) realizza una accurata e approfondita analisi qualitativa e quantitativa volta a validare l'efficacia del metodo sperimentato. Inoltre il suo valore strategico, evidentemente preordinato alla parzialità della sperimentazione realizzata, riguarda (*Parte Terza*) la considerazione delle obiezioni al metodo reputazionale e la formulazione delle proposte di sviluppo che di fatto rivelano le vere intenzioni che presiedevano alla sperimentazione che viene considerata solo come la prima fase di un processo che deve portare con successive ripetizioni alla realizzazione della nuova carriera per livelli dei docenti secondo il modello TreeLLLe del 2004.

Due ricercatori incaricati dalle Fondazioni hanno effettuato uno studio sul campo in 11 istituti scolastici, sia durante le fasi operative della sperimentazione, sia a posteriori.

L'osservazione non partecipante è stata adottata durante la sperimentazione (marzo-maggio 2011) ed è stata scelta come tecnica non invasiva di ricerca per garantire la neutralità dei ricercatori e non interferire con il processo di sperimentazione in atto. Le interviste sono state realizzate, solo in seguito all'ufficializzazione degli elenchi dei docenti premiati all'Albo della scuola, per raccogliere opinioni e suggerimenti maturati sulla sperimentazione. Alla ripresa dell'anno scolastico 2011-2012 sono state anche realizzate alcune interviste telefoniche per acquisire elementi informativi sulle ricadute a posteriori sul clima della scuola.

L'analisi quantitativa realizzata riguarda:

- a) i dati raccolti dal MIUR, al fine di identificare le variabili che hanno influenzato maggiormente le decisioni dei nuclei di valutazione riguardo all'individuazione dei docenti da premiare nelle 33 scuole;
- b) i dati raccolti dalle Fondazioni al termine della sperimentazione, attraverso la somministrazione di propri questionari in 26 scuole, con l'obiettivo di validare il metodo reputazionale, ossia di verificare se le scelte dei nuclei di valutazione corrispondevano effettivamente alle opinioni più diffuse tra i docenti i genitori e gli studenti riguardo alla reputazione professionale degli insegnanti. Il numero di scuole più ristretto preso in considerazione in questa seconda parte dell'analisi si spiega perché sul totale delle scuole partecipanti solo una parte ha accettato di partecipare alla fase di validazione promossa dalle Fondazioni. Come vedremo tale numero si riduce ulteriormente nella fase conclusiva.

I ricercatori nel descrivere l'operato del CTS di cui facevano parte esponenti delle

medesime Fondazioni, sono, almeno così mi è sembrato, consapevoli della fragilità normativa entro la quale ha operato questo organismo. Per questo motivo la sperimentazione Valorizza, almeno stando alla Ricerca, viene fondata sul Dlgs. 150/09 e di fatto considerata come avvio dell'attuazione della deroga prevista per i docenti (per gli ATA saranno sicuramente interessanti i futuri sviluppi) dall'art. 74, comma 4. del medesimo.

Il Decreto 150/09 prevede che venga valutata la prestazione (*performance*) di ciascuna unità organizzativa e di ciascun singolo dipendente e ne stabilisce gli organismi e le modalità. Si tratta di organismi e di modalità che non possono riguardare il personale docente (per gli ATA non è esplicitata tale esclusione). Il Decreto collega strettamente la corresponsione di premi e di qualunque forma di retribuzione accessoria alla valutazione così formulata.

In realtà per i docenti tutta la materia era rinviata ad un futuro Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri che in attesa del riordino del sistema di valutazione non ha ancora visto la luce.

La Ricerca sostiene che *"questo intreccio normativo dà conto del particolare mandato affidato al CTS: lavorare nella prospettiva di un sistema complessivo di valutazione del sistema scolastico, tenendo al contempo presente la necessità di mettere a fuoco in tempi relativamente brevi una proposta sulla valutazione di docenti e scuole (quelle che il Decreto chiama "unità organizzative"). Viene deciso di lavorare separatamente su un metodo per la valutazione delle scuole (che darà vita alla sperimentazione Valutazione per lo sviluppo della qualità delle scuole – VSQ), mentre la riflessione relativa agli insegnanti originerà il progetto sperimentale Valorizza. Nelle intenzioni i due progetti – quello relativo ai docenti e quello orientato alle scuole – non sono alternativi ma complementari e potenzialmente integrabili a regime."*

Le Fondazioni e i loro collaboratori non si sono resi evidentemente conto del mare di illegittimità in cui si sono trovati ad operare testimoniato dall'assenza di direttive chiare ed ufficiali (prima del CTS e poi del MIUR) che, anche per quanto riguarda la spesa, risultassero fondate sulla legge.

Si è così spacciata per *"valutazione reputativa dei docenti finalizzata alla corresponsione di un premio"* quello che era in realtà l'avvio della costruzione di un nuovo modello di carriera economica e professionale dei docenti. Il tutto fuori da ogni contrattazione sindacale e da ogni disposizione di legge.

La Ricerca accenna al riconoscimento che l'idea chiave su cui ha lavorato il CTS non è nuova in quanto era stata già stata formulata e ampiamente sviluppata alcuni anni fa in uno dei "Quaderni" dell'Associazione TreeLLLe (Quali insegnanti per la scuola dell'autonomia?, 2004).

Fanno parte di quel progetto sia l'idea di una sperimentazione graduale sia quella di una sua validazione.

La Ricerca conferma quindi, ma questa non risulta essere stata la natura della presentazione del progetto alle scuole, che *"gli obiettivi strategici di una valutazione degli insegnanti non possono che essere il miglioramento degli apprendimenti degli*

studenti e, a questo fine, il miglioramento della qualità dell'insegnamento, ossia delle competenze degli insegnanti. Se è vero che il quadro normativo costituito dal Dlgs. 150/09 obbliga comunque a valutare le prestazioni professionali dei singoli e delle unità organizzative (cioè le scuole), è vero anche che ci sono altre ragioni per farlo: ragioni più interne alla qualità dell'istruzione e ben mirate ad aspetti essenziali per il suo miglioramento. Tali sono:

- *collegare un miglioramento retributivo ad un meccanismo di riconoscimento del merito e non solo al maturare dell'anzianità;*
- *mettere in moto una dinamica di emulazione positiva tra gli insegnanti, che allarghi l'area dell'eccellenza professionale;*
- *indurre in tutti i docenti un'abitudine all'autovalutazione, quale presupposto necessario per il miglioramento generale delle loro prestazioni;*
- *attrarre, nel tempo, alla professione di insegnante anche laureati di elevate qualità, attraverso una prospettiva di migliori retribuzioni e di sviluppi di carriera;*
- *far emergere le personalità più interessanti in ogni scuola ai fini della attribuzione di compiti ulteriori, sia di natura didattica che di organizzazione delle scuole."*

E' proprio vero! Ma eventualmente tali obiettivi e modalità avrebbero dovuto derivare da un rinnovato quadro legislativo e/o contrattuale.

La Ricerca segnala come la sperimentazione del progetto *Valorizza sia stata* ufficialmente presentata dal Ministro Gelmini, quasi con le stesse modalità, alle Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) il 18 novembre 2010 e, nella medesima data, agli organi di informazione in una conferenza stampa di cui tutte le testate della carta stampata e i siti web delle associazioni professionali e delle OO.SS. danno notizia con ampio rilievo. Effettivamente il rilievo fu grande e la rassegna stampa del Miur riportò nei due giorni successivi ben 60 articoli di vari giornali.

Si è già detto, e la Ricerca lo conferma, che l'intenzione iniziale del Ministero era di limitare la sperimentazione a dieci scuole di Torino e altrettante di Napoli, appartenenti ai tre gradi di istruzione secondo un criterio di proporzionalità e individuate tramite sorteggio fra tutte quelle che si sarebbero candidate.

La Ricerca, così ricca di sfumature tese ad individuare persino "i rumori" emersi durante le riunioni non riesce o non vuole dare conto del massiccio motivato rifiuto espresso dalle scuole delle località che saranno di volta in volta oggetto della richiesta di un pronunciamento di adesione.

Accade così che dalle città di Napoli e Torino arrivano solo massicce decisioni collegiali di rigetto dell'iniziativa ministeriale. Questa ciononostante procede allargando le richieste prima alle relative province e poi all'intera Regione Piemonte.

Alla fine si raccolgono 36 preadesioni allargando l'iniziativa anche alla Regione Lombardia. Al termine di tale promozione le scuole aderenti, ovviamente omettendo ogni sorteggio perché non vi era il modo di sorteggiare, risulteranno in Napoli e

provincia 15; in Piemonte complessivamente 12; a Milano 9, a cui si aggiunge un istituto superiore della provincia di Mantova. Si trattava dell'1,8% sul totale delle 1.777 scuole delle province, indicate nella tabella seguente, chiamate a pronunciarsi.

Non si comprende come la Ricerca pur riconoscendo ciò si soffermi più volte sul carattere "libero e volontario" della partecipazione. Ciò anche quando mette in evidenza che spesso la preadesione era stata formulata unicamente da Dirigenti scolastici che per ottenere poi il consenso dei rispettivi collegi talvolta favorivano la rinuncia ai premi versandoli nella casse scolastiche o minacciavano di dimettersi di fronte ad una decisione negativa del collegio.

Il quadro finale delle scuole coinvolte è il seguente:

Tab. 2.1 - Elenco delle scuole che hanno aderito alla sperimentazione e loro ammissione a Valorizza

	CAMPANIA Provincia di Napoli	LOMBARDIA Provincia di Milano e Mantova	PIEMONTE Provincia di Torino, Alessandria, Biella e Novara	
<i>Scuole ammesse alla sperimentazione, con un numero di candidature superiore al 50% degli aventi titolo</i>	DD 87° Circolo (Don Guanella) di Napoli IC A. Gabelli di Napoli IC G. Capuozzo di Napoli IC Rovigliano di Torre Annunziata IC E. Torricelli di Casandrino SMS Salvatore Di Giacomo di Qualiano DD. I° Circolo di Forio d'Ischia SMS. E. Iaccarino di Ercolano ITCG M. Rossi Doria di Marigliano IPSIA G. Marconi di Giugliano in Campania	Liceo c/o Educ. E. Setti Carraro di Milano IC F. De André di Peschiera Borromeo IC R. Levi Montalcini di Peschiera Borromeo ITA P.A. Strozzi di Palidano di Gonzaga (MN)	DD D'Andrade di Pavone Canavese (TO) SMS Pascoli di Valenza (AL) IC di Viguzzolo (AL) - Solo sc. sec. I° IC di Mongrando (BI) IC di Vallemosso (BI) IC di Brusnengo (BI) IC di Pettinengo (BI) DD 4° Circolo di Novara Liceo Classico Carlo Alberto di Novara	
	10	4	9	23
<i>Scuole ammesse alla sperimentazione, con un numero di candidature inferiore al 50% degli aventi titolo</i>	DD G. Pascoli di Grumo Nevano IC Mosè Mascolo di S. Antonio Abate	IC Einaudi di Milano IIS Inveruno di Milano IPSIA D. Marignoni - M. Polo di Milano DD 2° Circolo di Bresso IC di Carugate ITIS Bernocchi di Legnano	Liceo Scientifico Segrè di Torino IC di Cortemilia (CN)	
	2	6	2	10
<i>Scuole ritirate dalla sperimentazione per mancanza di candidature o per revisione delibera collegiale di adesione</i>	SMS S. Pertini di Napoli L.S. S. Di Giacomo di Qualiano IPSAR Telese di Ischia		IC di S. Michele di Mondovì (CN) - solo sc. sec. I°	
	3		1	4

Dall'analisi qualitativa dei risultati della sperimentazione valorizza effettuata in un campione di 11 scuole risultano i seguenti risultati:

Tab. 3.4 – Modalità ed esiti del coinvolgimento dell'utenza

Scuola	Modalità ed esito del coinvolgimento dei genitori	Modalità ed esito del coinvolgimento degli alunni
	<i>L'istituto organizza più incontri con i genitori, ai quali viene chiesto di esprimere le proprie preferenze in maniera contestuale.</i>	<i>Come previsto dal modello le schede genitori vengono consegnate agli alunni.</i>
		<i>La somministrazione delle schede avviene classe per classe nelle quarte e quinte.</i>
1° CD Forio d'Ischia	Su 935 alunni distribuite 911 schede genitori. Restituite 560.	Non previsto dal modello
87° CD Don Guanella di Napoli	Su 608 alunni distribuite 175 schede genitori. Restituite 171. In questo CD ha partecipato alla sperimentazione solo la scuola elementare.	Non previsto dal modello
IC Rovigliano di Torre Annunziata	Su 512 alunni distribuite 514 schede genitori. Restituite 447.	Non previsto dal modello
SMS Di Giacomo di Qualiano	Su 810 alunni distribuite 287 schede genitori. Restituite 281.	Non previsto dal modello
ITCG Rossi Doria di Marigliano	Su 731 alunni distribuite 727 schede genitori. Restituite 164.	Su 262 alunni distribuite 257 schede alunni. Restituite 229.
IPSLA Marconi di Giugliano	Su 1479 alunni distribuite 1293 schede genitori. Restituite 409.	Su 429 alunni distribuite 424 schede alunni. Restituite 293.
DD di Pavone Canavese	Su 1044 alunni distribuite 1040 schede genitori. Restituite 412.	Non previsto dal modello
SMS Pascoli di Valenza	Su 735 alunni distribuite 735 schede genitori. Restituite 699.	Non previsto dal modello
IC di Viguzzolo	Su 809 alunni distribuite 262 schede genitori. Restituite 183. Partecipa alla sperimentazione solo la scuola secondaria di primo grado.	Non previsto dal modello
IC di Brusnengo	Su 416 alunni distribuite 413 schede genitori. Restituite 185.	Non previsto dal modello
LC Carlo Alberto di Novara	Su 680 alunni distribuite 665 schede genitori. Restituite 353.	Su 245 alunni distribuite 244 schede alunni. Restituite 213.

Le candidature, nelle 9 scuole della Campania, raggiungono su una media di 61 docenti candidabili per scuola, la media di 40 docenti pari al 65 dei candidabili con 12 premiati in media per scuola

Tab. 4.14.a – Esiti delle decisioni assunte dai nuclei in 9 scuole campane

Istituto	Docenti Collegio	Candidabili sul totale	Candidati - % sui candidabili	Premiati - max 30% candidati	Premiati indicati da 3 valutatori (v.a. e %)	Premiati indicati da 2 valutatori (v.a. e %)	Premiati indicati da 1 valutatore (v.a. e %)
IC Rovigliano di Torre Annunziata*	52	38	35 92,1%	11	7 63,6%	4 36,4%	0
ITCG Rossi Doria di Marigliano*	76	57	28 49,1%	8	4 50%	3 37,5%	1 12,5%
IPSIA Marconi di Giugliano*	200	122	86 70,5%	26	13 50%	12 46,1%	1 3,9%
IC Capuozzo di Napoli	74	44	20 45%	6	4 66,7%	2 33,3%	0
IC Gabelli di Napoli	67	47	33 70,2%	11	8 72,7%	3 27,3%	0
CD Don Guanella di Napoli*	67	45	19 42,2%	6	4 66,7%	2 33,3%	0
IC Mascolo di S. Antonio Abate	104	75	32 42,7%	10	7 70%	3 30%	0
SMS Di Giacomo di Qualiano*	74	47	37 78,7%	11	7 63,6%	4 36,4%	0
IC di Forio d'Ischia*	114	75	70 93,3%	21	15 71,4%	6 28,6%	0
Medie (v.a.)	92,00	61,11	40,00	12,22	7,67	4,33	0,22
Medie (%)			64,9%		63,9%	34,3%	1,8%

I dati riportati in tabella fanno riferimento ai dati forniti dal Ministero relativi ai verbali redatti dai nuclei. A luglio 2011 erano disponibili 21 verbali. Con l'asterisco sono evidenziate le scuole oggetto dell'approfondimento qualitativo delle Fondazioni (11).

Nelle 9 scuole piemontesi i candidati per scuola sono in media 31 su 53 candidabili pari al 62% con 9 premiati in media per scuola.

Tab. 4.14.b – Esiti delle decisioni assunte dai nuclei in 9 scuole piemontesi

Istituto	Docenti Collegio	Candidabili sul totale	Candidati - % sui candidabili	Premiati - max 30% candidati	Premiati indicati da 3 valutatori (v.a. e %)	Premiati indicati da 2 valutatori (v.a. e %)	Premiati indicati da 1 valutatore (v.a. e %)
IC D'Andrade di Pavone C.se*	118	95	58 61%	17	8 47%	9 53%	0
IC di Brusnengo*	63	27	15 55,6%	5	3 60%	2 40%	0
IC di Pettinengo	69	30	15 50%	5	3 60%	0	2 40%
IC di Vallemosso	65	43	23 53,5%	7	6 85,7%	1 14,3%	0
IC di Mongrando	105	75	34 45,3%	9	7 77,8%	2 22,2%	0
IC di Viguzzolo*	79	19	19 100%	6	5 83%	1 17%	0
SMS G.Pascoli di Valenza*	76	52	46 88,5%	14	14 100%	0	0
LC Carlo Alberto di Novara*	72	47	28 59,6%	8	5 62,5%	3 37,5%	0
IV CD di Novara	115	90	39 43,3%	12	5 42%	6 50%	1 8%
Medie (v.a.)	82,11	53,11	30,78	9,22	6,22	2,67	0,33
Medie (%)			61,9%		68,7%	26%	5,3%

I dati riportati in tabella fanno riferimento ai dati forniti dal Ministero relativi ai verbali redatti dai nuclei. A luglio 2011 erano disponibili 21 verbali. Con l'asterisco sono evidenziate le scuole oggetto dell'approfondimento qualitativo delle Fondazioni (11).

Nelle 3 scuole lombarde i candidati per scuola sono in media 19 su 52 candidabili pari al 39% con 6 premiati in media per scuola.

Tab. 4.14.c – Esiti delle decisioni assunte dai nuclei in 3 scuole lombarde

Istituto	Docenti Collegio	Candidabili sul totale	Candidati - % sui candidabili	Premiati - max 30% candidati	Premiati indicati da 3 valutatori (v.a. e %)	Premiati indicati da 2 valutatori (v.a. e %)	Premiati indicati da 1 valutatore (v.a. e %)
ITA Strozzi di Palidano (MN)	79	29	17 58,6%	6	5 83,3%	1 16,7%	0
IC Einaudi - Pascoli di Milano	91	58	12 20,7%	4	4 100%	0	0
ITIS Bernocchi di Legnano	91	69	27 39,1%	8	3 37,5%	4 50%	1 12,5%
Medie (v.a.)	87,00	52,00	18,67	6,00	4,00	1,67	0,33
Medie (%)			39,5%		73,5%	22,3%	4,2%

I dati riportati in tabella fanno riferimento ai dati forniti dal Ministero relativi ai verbali redatti dai nuclei. A luglio 2011 erano disponibili 21 verbali. Con l'asterisco sono evidenziate le scuole oggetto dell'approfondimento qualitativo delle Fondazioni (11).

Le scuole conteggiate nella Ricerca, i cui verbali erano disponibili nel mese di luglio 2011, sono 21 di cui una ripescata tra quelle che si erano ritirate in Campania.

Poiché delle restanti 13 scuole, 2 in Piemonte, 7 in Lombardia e 4 in Campania non si dà conto neanche nella sintesi della ricerca, il numero dei premiati è pari a 211 su 693 candidati derivante dalle tabelle sopraindicate.

La circostanza descritta nella Ricerca è singolare perché giovedì 9 giugno 2011 a Palazzo Chigi, in un'apposita conferenza stampa il ministro Gelmini aveva fornito dati diversi. Aveva parlato di 276 docenti premiati in 33 scuole su 905 partecipanti (candidati). Per la seconda sperimentazione, quella riguardante le scuole aveva annunciato la partecipazione di 77 scuole nelle province di Arezzo, Mantova, Pavia e Siracusa. Nella stessa occasione il Ministro aveva rivelato che lo stanziamento per le

due sperimentazioni ammontava a 5 milioni di euro e quello per l'INVALSI a 15 milioni. Per arrivare ai 31 milioni previsti dal D.I. del gennaio 2011 ci manca qualche cosa.

C'è da presumere che qualche difficoltà, analoga a quelle che non hanno ancora consentito una presentazione dei risultati del primo anno della sperimentazione sulla Qualità, sia nel frattempo intervenuta.

Le proposte delle Fondazioni per portare a regime (modello concorsuale per l'accesso ai livelli superiori della carriera docente) il metodo *Valorizza*.

Le Fondazioni, nella Parte Terza, della Ricerca formulano le proposte la cui attuazione porterebbe al pieno compimento di quanto previsto nel Quaderno del 2004. Dovevano in base al Protocollo indicare i miglioramenti al sistema sperimentato, "*valutazione reputativa ai fini del conferimento di un premio*", ma vanno largamente oltre. Pazienza! Altrimenti perché nello Statuto si potrebbero autodefinire Lobby?

Queste le proposte:

- La premialità agli insegnanti meritevoli (almeno due mensilità extra a non più del 20% degli insegnanti in ogni scuola) non sarà più *una tantum* ma dovrebbe essere erogata per tre anni consecutivi.
- Ogni scuola ripeta la procedura di valutazione prevista da *Valorizza* ogni tre anni (a tornate triennali) e che questo meccanismo si ripeta *n* volte senza mai rendere permanenti i premi individuali.
- L'elenco dei premiati deve essere reso pubblico nella scuola.
- Per chi continua a svolgere solo l'insegnamento, si dovrà dare un ulteriore riconoscimento in "prestigio" (da rendere pubblico), conferendo il titolo di "**insegnante esperto**" a chi fosse valutato meritevole in almeno **due** tornate triennali (anche non consecutive) e di "**insegnante emerito**" in almeno **tre**. Il titolo di "emerito" è quindi incrementale rispetto al titolo di "esperto", non alternativo. I titoli di "esperto" ed "emerito" potranno essere mantenuti a vita (senza premialità economiche) anche se l'insegnante non fosse più premiato in successive tornate.

In questo modo si precisa l'unico punto che nella ricerca del 2004 era stato lasciato in sospeso e cioè le modalità concorsuali per l'accesso ai vari livelli: "**esperto**" non prima di **due** premi triennali, "**emerito**" non prima di **tre** premi triennali.

A questo pacchetto di proposte le Fondazioni aggiungono alcuni suggerimenti sulla sua gestione

Si riconosce che qualunque metodo si voglia adottare per premiare gli insegnanti meritevoli, per portarlo a regime (cioè renderlo obbligatorio per tutti) sarebbe necessario passare attraverso la legge o il contratto. Ma a loro parere diverse considerazioni

sconsigliano di intraprendere questa strada, quantomeno nel breve periodo. E ciò per i seguenti motivi:

1. la generale carenza di cultura valutativa nell'impiego pubblico;
2. le resistenze politico-sindacali ad accettare l'idea di carriera "professionale" per l'unicità della funzione docente, nonché l'idea di carriera "funzionale" per attività diverse o aggiuntive rispetto all'insegnare;
3. le diffidenze e le resistenze che sussistono in molti insegnanti nei confronti dei "modi concreti" con cui si può valutare la loro professionalità;
4. la debolezza di leadership educativa da parte di troppi dirigenti scolastici;
5. la difficoltà per il MIUR a comunicare il metodo *Valorizza* a 10.000 scuole e la difficoltà di queste a interiorizzare il metodo della "reputazione professionale comprovata", la sua filosofia, le corrette procedure.

In conclusione ai lobbysti non sembra consigliabile – a prescindere dalla convalida sperimentale del metodo – renderlo obbligatorio e generalizzarlo da subito. Essi suggeriscono allora un **percorso soft di diffusione graduale e progressiva**.

Ciò per non obbligare tutte le scuole ad adottare il metodo *Valorizza*, ma renderlo possibile (finanziandolo e rifinanziandolo di anno in anno) solo per quelle che lo vogliono spontaneamente fare proprio. Questo sarebbe un passo concreto verso l'autonomia delle scuole, che tutti predicano ma pochi praticano.

Evviva l'autonomia!

La Ricerca riporta fra le proposte anche la seguente stima dei costi di tale operazione:

“Tenendo ferma, allo stato attuale, l'opzione a favore del 20% degli insegnanti da premiare in ogni scuola con almeno due mensilità extra per 3 anni e considerando che la spesa totale per la retribuzione degli insegnanti somma a circa 30 miliardi di euro annui (dato riferito al 2011), l'incidenza di un avvio di Valorizza su mille scuole sarebbe di 90 milioni di euro. Gli insegnanti sono circa 750.000. Il 20% da premiare sarebbe 150.000. Le due mensilità da riconoscere a ognuno di essi costano al MIUR 6 mila euro (di cui 3 mila euro vanno agli insegnanti). In media in una scuola insegnano 75 docenti e quindi il 20% corrisponde a 15 insegnanti. In base ai parametri sopra indicati, il costo annuale medio per ogni scuola è di circa 90 mila euro. Visto che il premio dovrebbe essere corrisposto per tre annualità, l'impegno finanziario complessivo sale a 270 mila euro per scuola.

A titolo di esempio, se si volesse coinvolgere inizialmente solo il 10% delle scuole (1.000 istituti) il costo annuale sarebbe di 90 milioni. Alla fine dei primi tre anni, l'impegno complessivo risulterebbe di 270 milioni di euro. A quel punto, il Ministero potrebbe decidere quale somma destinare ad un nuovo ciclo e quindi il numero di scuole da ammettere al progetto.

Se invece si volesse coinvolgere ogni anno un nuovo gruppo di scuole, il calcolo dovrebbe tenere conto dell'effetto incrementale sui costi rappresentato dalle nuove scuole rispetto a quelle già entrate nel progetto l'anno precedente e che continuano a corrispondere i premi per tre anni.”

Una proposta le Fondazioni la sfornano anche per il reclutamento, tanto lo fanno gratis: la chiamata diretta da parte delle scuole.

Conclusioni

La presentazione della Ricerca ha aperto un dibattito che già in sede di convegno al CNR ha visto esprimersi valutazioni critiche come quella di Barbara Ischinger direttore education dell'Ocse che ha rilevato che *“la premialità paga solo se condivisa e fatta a regola d'arte”*. Evidente qualche segnale sulle singolari procedure adottate doveva esserle arrivato!

Anche sulla stampa specializzata iniziano a manifestarsi opinioni riflessive come quella di Giovanni Scancarello che su Italia Oggi ha rilevato che *.”il nostro, va ricordato, è un sistema scolastico che deve fare i conti con uno stato giuridico dei docenti pensato a garanzia delle finalità democratiche perseguite dalla Costituzione. I docenti sono intestatari di potestà autoritative che si esprimono attraverso l'adozione di comportamenti e atti che vanno dalla didattica alla valutazione degli studenti, la quale, in ultima istanza, risulta espressa collegialmente negli scrutini come previsto dal Regio decreto 653 del 1925. Ma come si concilia l'idea oligarchica dell'eccellenza con quella dell'esercizio di funzioni pubbliche a garanzia del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa, alcune delle quali addirittura collegialmente adottate?”*

E' molto grave che la Ricerca non segnali esplicitamente, che le sperimentazioni avvenivano in assenza del DPCM, attuativo per i docenti, della valutazione di cui al Decreto legislativo 150/09. Tale DPCM non era stato allora e non è ancora oggi stato emanato. Inoltre c'è da segnalare che anche la Contrattazione Nazionale Integrativa attivata per la ripartizione delle risorse risultava bloccata dall'art.9, comma 17, della legge 122/10 e non era stata autorizzata in deroga da alcuna norma di legge. Questo perché il comma 14 dell'art.8 della legge 122/10 prevede solo che ai fini della destinazione mirata al pagamento degli scatti maturati nel 2010 siano sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Nessuna deroga al blocco della contrattazione sindacale è previsto invece ai fini della corresponsione di compensi accessori.

L'articolo 9 della legge 122/2010 oltre ad aver previsto il blocco della contrattazione sindacale aveva stabilito la soppressione permanente di tre anni della carriera economica di un milione di appartenenti al personale della scuola. Con le modifiche apportate in sede di conversione del Decreto 78/10 si era stabilito che nel triennio 2010-2012 il suddetto personale avrebbe continuato a percepire il corrispettivo economico degli avanzamenti di carriera maturati utilizzando allo scopo una parte di quel 30% di risparmi realizzati con le riduzioni di organico effettuate in virtù della legge 133/08. Per le somme a tal fine indicate nel bilancio di previsione 2010 il D.I. n. 3 del 4 gennaio 2011 ha provveduto a recuperare 351 milioni di cui, sentite le organizzazioni sindacali

maggiormente rappresentative, 320 destinati agli scatti maturati nell'anno scolastico 2010-11 e 31 alle due sperimentazioni sulla valutazione.

Quello che la protervia dei ministri dell'epoca ha ignorato è che, se si era sospesa la contrattazione, in assenza di quel DPCM non si potevano distribuire premi che lo stesso Decreto 150/09 rinvia per le modalità di erogazione alla contrattazione sindacale. Quando la contrattazione è bloccata per legge occorre che tutti ne tengano conto! Infatti quando, in altro contesto quello del piano per il precariato, il governo ha voluto cambiare gli inquadramenti retributivi, portando a nove anni la permanenza nel primo scalone, ha dovuto prevedere per legge una deroga che autorizzava una specifica sessione contrattuale. Se si voleva fare la scelta di erogare premi, sia pure con una sperimentazione che in realtà, come suggeriscono i ricercatori banchieri nelle loro proposte al MIUR, mirava ad aggirare gli ostacoli e ad avviare un processo volto a cambiare la carriera economica e giuridica dei docenti, si doveva quindi procedere per legge.

Ma la cosa più grave che è avvenuta è che si andati nelle scuole a prendere in giro i docenti e i dirigenti scolastici, dicendo loro che si voleva trovare un modo per erogare un premio quando invece si stava trovando il modo di portare a compimento il furto realizzato con l'art.9 della legge 122/10 della carriera economica per anzianità.

Questi ricercatori non hanno avuto la sensibilità di comprendere che si prometteva un premio a chi era stato già intaccato il diritto alla retribuzione per anzianità e a chi era stato promesso solo un risarcimento provvisorio per gli anni 2010-11-12.

Ora anche questo risarcimento è stato messo in discussione e i fondi per i premi derivanti dal 30% non sono più disponibili, neanche per le sperimentazioni.

Perché nella caterva di questionari domande, interviste erogate nel corso del monitoraggio validativo non è stata posta anche questa semplice domanda che avrebbe chiarito tutto:

volete sostituire la carriera per anzianità con una carriera per livelli meritocratici in cui a chi resta al primo livello viene cancellata l'attuale progressione di carriera e si attribuisce a vita il livello retributivo iniziale?