

CESP Centro Studi per la Scuola Pubblica  
COBAS Comitati di Base della Scuola

# *La “Buona Scuola” è davvero buona?*

## *La carriera di docenti e Ata: anzianità VS merito*

- 1. Docenti o “tuttologi”?*
- 2. Formazione o indottrinamento?*
- 3. Merito: premiare l'impegno o il conformismo?*
- 4. Merito o diminuire stipendi e costruire gerarchie?*
- 5. Mobilità o ricerca delle scuole scarse?*

# 1. *Docenti o “tuttologi”?*

*Il ruolo dei docenti nella scuola è rapidamente cambiato: ci si aspetta che non insegnino solo un sapere codificato (più facile da trasmettere e valutare), ma modi di pensare... metodi di lavoro ... e abilità per la vita e per lo sviluppo professionale nelle democrazie moderne.*

*Un gruppo di lavoro lavorerà per tre mesi per formulare il quadro italiano di competenze dei docenti nei diversi stadi della loro carriera*

Mettere in secondo piano l'insegnamento delle discipline. Chi si vorrà garantire una solida preparazione culturale andrà nelle scuole private?

Definire in tre mesi cosa significa essere un bravo docente?

È evidente il carattere verticistico dell'operazione.

Sarà l'Invalsi a decidere?

## 2. *Formazione o indottrinamento?*

*Bisogna rendere realmente obbligatoria la formazione, e disegnare un sistema di Crediti Formativi (CF) da raggiungere ogni anno per l'aggiornamento e da legare alle possibilità di carriera e alla possibilità di conferimento di incarichi aggiuntivi*

L'aggiornamento rappresenta un elemento centrale per la qualità della docenza e dovrebbe essere incentivato a partire dal suo riconoscimento economico, mentre qui si prefigura a spese nostre, un “investimento” su noi stessi per raggranellare qualche punto “merito”

## 2. *Formazione o indottrinamento?*

*[occorre] aggiornare lo scopo – e quindi i contenuti – della formazione in servizio*

I contenuti sarebbero di fatto gestiti dal MIUR attraverso i presidi che ci dovrebbero valutare, altro che autonomia.

L'aggiornamento già negli ultimi anni si è fatto spesso strumento della propaganda governativa per indurre i docenti a dirottare parte delle proprie energie su ciò che interessa il ministro di turno: BES, didattica delle competenze, TIC ...

## 2. *Formazione o indottrinamento?*

*All'interno della singola scuola gli “innovatori naturali” dovranno avere la possibilità di concentrarsi sulla formazione e saranno premiati con una quota dei fondi per il miglioramento dell'offerta formativa*

Oltre al mercato della formazione che sarà fortemente rilanciato, il governo punta a valorizzare chi nelle scuole assume il ruolo di formatore: chi sceglierà queste figure? E in base a cosa?

I veri innovatori pedagogici sono stati spesso ostacolati dai sistemi educativi dominanti (vedi Don Milani citato anche nel documento Renziano)

### *3. Merito:*

## *premiare l'impegno o il conformismo?*

*... ripensare la carriera dei docenti, per introdurre elementi di differenziazione basati sul riconoscimento di impegno e meriti ...*

“La storia dei piani salariali basati sulla performance è stata una giostra. Sostanzialmente, i distretti che inizialmente avevano abbracciato il salario in base al merito lo hanno abbandonato dopo un breve giro di prova”

A. Kohn, **La follia del salario per merito**, Education Week, September 2003

### **3. Merito:**

## *premiare l'impegno o il conformismo?*

*Occorre quindi, prima di ogni altra cosa, un nuovo status giuridico dei docenti, che consenta incentivi economici basati sulla qualità della didattica, la formazione in servizio, il lavoro svolto per sviluppare e migliorare il progetto formativo della propria scuola*

Perfino la Commissione prevista dall'art. 22 del Ccnl Scuola 2002/2005, pervenne ad analoghe conclusioni: “Negli Stati Uniti l’esperienza di molte scuole in tale senso ha registrato un fallimento: dopo pochi anni, le scuole dove era stata introdotta la merit pay sono tornate sui propri passi”

### **3. Merito:**

## *premiare l'impegno o il conformismo?*

### ***La Funzione Docente***

*Sarà prevista la creazione di banche ore con le ore che ciascun docente “guadagna” (e che così “restituirà” alla scuola) nelle giornate di sospensione didattica deliberate ad inizio anno dal Consiglio d’istituto nell’ambito della propria autonomia*

### **Il docente in vetrina**

Aumenterebbero gli obblighi di lavoro, senza che aumenti lo stipendio: svolgere supplenze tappabuchi, ore eccedenti, attività di recupero senza alcun compenso.

Lo Stato risparmia, mentre ai docenti vengono tolte anche le minime possibilità di straordinario

### **3. Merito:**

## ***premiare l'impegno o il conformismo?***

*Tutte le attività svolte dai docenti, sia individuali sia collegiali, contribuiranno al riconoscimento di crediti didattici, formativi e professionali documentabili, valutabili, certificabili, trasparenti e che avranno un “peso” diverso*

Comincerebbe una corsa alle attività certificabili e trasformabili in crediti, una corsa che finirebbe per oscurare l'unica attività veramente importante del lavoro docente: il lavoro quotidiano nella classe.

Altro che innalzamento della qualità del lavoro docente!

### *3. Merito:*

*premiare l'impegno o il conformismo?*

*Come il docente potrà dimostrare quanto vale?*

*I CREDITI DIDATTICI si riferiscono alla qualità dell'insegnamento in classe e alla capacità di migliorare il livello di apprendimento degli studenti*

**Raccolta punti per gli scatti**

L'unica modalità (aberrante) che hanno trovato per misurare gli apprendimenti è quella dei quiz INVALSI che si porranno così al centro dell'attività didattica quotidiana, trasformando i docenti in addestratori ai quiz

### **3. Merito:**

## ***premiare l'impegno o il conformismo?***

*I CREDITI FORMATIVI  
formazione in servizio a cui  
tutti sono tenuti, attività di  
ricerca e produzione  
scientifica che alcuni  
intendono promuovere*

*I CREDITI PROFESSIONALI  
sono quelli assunti all'interno  
della scuola per promuovere e  
sostenerne l'organizzazione e  
il miglioramento*

Più i docenti parteciperanno alla formazione obbligatoria e prevalentemente eterodiretta, più crediti acquisteranno.

Avanzeranno i soliti noti: chi si impegnerà in progetti e/o chi assumerà funzioni tipiche degli “staff” della scuola dell’autonomia

### **3. Merito:**

## ***premiare l'impegno o il conformismo?***

*I crediti del docente arricchiscono il suo portfolio e sono inseriti in un registro pubblico; i dirigenti scolastici possono scegliere le migliori professionalità per potenziare la propria scuola*

*Il portfolio del docente è vagliato dal Nucleo di Valutazione interno di ogni scuola, a cui partecipa anche un membro esterno*

Il “portfolio del docente” reso pubblico, ad uso dei genitori-clienti e dei presidi manager che potrebbero utilizzarlo per la chiamata diretta

Gli staff acquisterebbero potere diretto sui nostri stipendi, del Nucleo farebbe parte il “mentor” e naturalmente il dirigente (anche se non è mai nominato)

## *4. Merito o*

### *diminuire stipendi e costruire gerarchie?*

*Lo stipendio base potrà essere integrato da:*

- + “scatti di competenza” (*legati all’impegno e alla qualità del proprio lavoro, solo per il 66% di tutti i docenti di ogni scuola o rete di scuole*)
- + *svolgimento di ore e attività aggiuntive ovvero progetti legati alle funzioni obiettivo o per competenze specifiche*

Sono eliminati gli scatti di anzianità, destinati a tutti (art. 77 CCNL 2006/2009), e introdotti gli “scatti di competenza”, destinati al 66% dei docenti che riuscirà a raccogliere più crediti in tre anni.

Quello che nel settore del lavoro privato è il premio di produttività

## *4. Merito o diminuire stipendi e costruire gerarchie?*

*Col nuovo sistema, gli scatti di competenza ci saranno ogni 3 anni*

La prima scadenza per raccogliere i crediti è prevista per il 2018, ma questo significa che i neoassunti, ad esempio nel 2016, aspetterebbero 5 anni, per partecipare alla gara solo nel 2021

## *4. Merito o*

# *diminuire stipendi e costruire gerarchie?*

*Questo intervallo è coerente con i tempi del Sistema nazionale di valutazione, con i progetti di miglioramento legati ai processi di valutazione di ciascuna scuola, con la necessità di creare un incentivo reale a fare bene il proprio mestiere e cercare di migliorarsi sempre*

Come potrebbe essere utilizzato il S.N.V., basato sui quiz Invalsi e che riguarda solo la valutazione delle scuole, per valutare i singoli docenti? Si vocifera dell'uso della valutazione reputazionale “Valorizza”, sperimentata da Miur, Compagnia san Paolo e TreLLLe, e poi sospesa di fronte alla diffidenza delle stesse scuole partecipanti

## *4. Merito o*

# *diminuire stipendi e costruire gerarchie?*

*Il valore dello scatto triennale sarà sempre lo stesso, potrebbe essere di circa 60 euro netti (ma si potrà decidere di modularlo su tre fasce di merito in funzione del punteggio ottenuto da ciascun docente sui crediti maturati)*

L'ammontare del premio non è nemmeno quantificato con certezza e rispunta l'eventuale suddivisione gerarchica in tre fasce cara a Brunetta e Aprea

## *4. Merito o*

### *diminuire stipendi e costruire gerarchie?*

*A fine carriera i docenti migliori potranno guadagnare 9.000 € netti in più rispetto allo stipendio base, cioè circa 2.000 € netti in più di quanto guadagnerebbero con il sistema attuale*

Ma su 100 docenti solo 66 potrebbero aspirare a 9.000 € in più e solo se saranno sempre i più bravi

Ma  $9.000 \times 66$  fa 594.000 €, mentre  $7.000 \times 100$  fa 700.000 €: ergo lo Stato risparmia su ogni 100 prof. 106.000 €, come il peggiore padronato privato che lucra sui salari a cottimo

## *4. Merito o*

# *diminuire stipendi e costruire gerarchie?*

*Dal 1° settembre 2015 ... ai docenti che sono arrivati al 33esimo anno di servizio – e a cui mancano meno di 3 anni per il pensionamento continuerà ad applicarsi l'attuale sistema di scatti di anzianità*

*Per chi è in prossimità della pensione non dovrebbe cambiare niente*

## *4. Merito o*

# *diminuire stipendi e costruire gerarchie?*

*- ai docenti che si trovano nelle diverse classi stipendiali si applica fino al 1° settembre 2015 il sistema previgente e dal 1° settembre 2015 il nuovo meccanismo degli scatti*

Nessun docente già oggi di ruolo potrebbe ovviamente gareggiare per tutti e 12 gli “scatti di competenza” previsti

Ciò comporterebbe una perdita di diverse migliaia di euro a fine carriera anche se si dovesse essere sempre nel “migliore” 66%

# CONFRONTO

## SCATTI ANZIANITÀ/SCATTI MERITO

DOCENTE SCUOLA SUPERIORE CHE IL 1° SETTEMBRE 2018 MATURA IL 9° ANNO

anno	aumento/mese anzianità	aumento/mese merito	differenza/mese anzianità-merito	differenza/3anni (39 stipendi)
9	<b>142</b>	60	-82	-3.198
12	142	120	-22	-858
<b>15</b>	<b>252</b>	180	-72	-2.808
18	252	240	-12	-468
<b>21</b>	<b>390</b>	300	-90	-3.510
24	390	360	-30	-1.170
27	390	420	30	(1 anno) 390
<b>28</b>	<b>515</b>	420	-95	(2 anni) -2.470
30	515	480	-35	-1.365
33	515	540	25	(2 anni) 650
<b>35</b>	<b>577</b>	540	-37	(1 anno) -481
36	577	600	23	828
39	577	660	83	(2 anni) 2.158
				<b>totale -12.320</b>

## *4. Merito o*

# *diminuire stipendi e costruire gerarchie?*

*- ai docenti immessi in ruolo dopo l'entrata in vigore del piano, con diritto alla c.d. ricostruzione di carriera: riconoscimento degli scatti stipendiali, se utilmente maturati, fino al 1° settembre 2015 e applicazione del nuovo regime a partire dalla data di immissione in ruolo*

Quindi neanche i precari assunti nel 2015 potrebbero concorrere a tutti e 12 gli “scatti di competenza”, perché hanno già accumulato diversi anni di anzianità e addirittura rischierebbero di non poter arrivare al primo scatto di anzianità di 142 euro e dover attendere altri 3 anni per concorrere per uno di soli 60!

## *4. Merito o diminuire stipendi e costruire gerarchie?*

*La transizione al nuovo  
sistema nella maggior parte  
dei casi favorirà una  
vastissima platea di docenti  
attualmente in ruolo*

Niente di più falso, il docente  
che maturasse uno scatto di  
anzianità tra il 1° settembre  
2015 e 2018 dovrebbero  
sperare di rientrare nel fatidico  
66% per ottenere molto meno  
di quanto adesso gli è  
riconosciuto di diritto

## *4. Merito o*

### *diminuire stipendi e costruire gerarchie?*

*I risparmi per l'assenza di qualunque tipo di scatto tra il 2015-2018 permetterà di trovare risorse per incrementare il M.O.F.*

Infatti, l'incremento del M.O.F. si realizzerebbe proprio sulla pelle di tutti i colleghi penalizzati dall'eliminazione degli "scatti di anzianità"

Mentre in questi anni è stato ridotto il M.O.F. per garantire gli "scatti di anzianità" adesso succederebbe l'opposto ...

## *4. Merito o*

### *diminuire stipendi e costruire gerarchie?*

*Infine, anche per il personale ATA sarà rivisitato il meccanismo di valorizzazione della carriera*

Ne “La Buona Scuola” il personale ATA è nominato solo un paio di volte, qui con la minaccia di perdere gli “scatti di anzianità” e più oltre (pag. 83) prevedendo per gli assistenti amministrativi il “*ridimensionamento progressivo del loro numero*”

È notizia recente che la legge di stabilità prevederà un taglio di 8.190 unità di personale Ata

## *4. Merito o*

*diminuire stipendi e costruire gerarchie?*

### *Il docente mentor*

*Aiuta il preside e la scuola nei compiti più delicati legati alla valorizzazione delle risorse umane nell'ambito della didattica*

### **Ritorna l'Aprea-Ghizzoni**

Come per tanti altri aspetti (dirigenti che scelgono i docenti da assumere e premiare, organi collegiali svuotati di ogni potere, ecc.) sembra rivedere la proposta Aprea

## *4. Merito o*

*diminuire stipendi e costruire gerarchie?*

### *Il docente mentor*

*È scelto dal Nucleo di Valutazione interno [di cui poi farà parte, ndr], tra i docenti che per tre trienni consecutivi hanno avuto uno scatto di competenza*

### **Ritorna l'Aprea-Ghizzoni**

Rivedere una versione peggiore, se possibile, del suo “docente senior” al vertice delle nuove gerarchie scolastiche dopo il dirigente

## *4. Merito o*

# *diminuire stipendi e costruire gerarchie?*

### *Il docente mentor*

*... indicativamente fino ad un massimo del 10% di tutti i docenti. Oltre a ricevere il reddito derivante dagli scatti, il docente mentor è retribuito con una indennità di posizione.*

### **Ritorna l'Aprea-Ghizzoni**

Come ci fa sapere OrizzonteScuola “secondo l’assessore [Aprea, ndr] nel documento ci sono le stesse parole chiave delle precedenti riforme della destra, cioè merito, valutazione, carriera, governance ...”

## *4. Merito o*

### *diminuire stipendi e costruire gerarchie?*

*La mobilità dei docenti per migliorare tutte le scuole*

*Di tutti gli aspetti del nuovo sistema ce n’è uno più importante di tutti. Ed è che l’unità di riferimento per il calcolo del 66% sia la singola scuola (o la singola rete di scuole) ... perché eviterà distorsioni e anomalie (casi di scuole dove i docenti sono sempre tutti nel primo 66%)*

**Cercare una scuola scarsa dove raccattare l’aumento**

Ancora una volta l’assurda imposizione di un limite ex ante (come Brunetta e Berlusconi che volevano premiare il 75%), in un lavoro in cui solo la cooperazione e la collegialità possono aiutare a migliorare i risultati. Per lor signori non è possibile che tutti siano “bravi”

## *4. Merito o*

*diminuire stipendi e costruire gerarchie?*

***La mobilità dei docenti per migliorare tutte le scuole***

*... perché permetterà di migliorare le scuole di tutta Italia, dal momento che favorirà una mobilità “orizzontale” positiva*

**Cercare una scuola scarsa dove raccattare l'aumento**

Solo chi non conosce la scuola potrebbe immaginare la positività di questa “mobilità orizzontale”

## 4. Merito o

# *diminuire stipendi e costruire gerarchie?*

*I docenti mediamente bravi, infatti, per avere più possibilità di maturare lo scatto, potrebbero volersi spostare in scuole dove la media dei crediti maturati dai docenti è relativamente bassa e quindi verso scuole dove la qualità dell'insegnamento è mediamente meno buona, aiutandole così ad invertire la tendenza ...*

Quindi, il docente “mediamente bravo” lascia i suoi colleghi “bravissimi” per cercarsi una scuola di “mediamente scarsi” dove far valere i propri crediti a scapito di qualcuno che dovrebbe essere estromesso dallo stesso Nucleo di Valutazione che in precedenza l’aveva inserito nel 66% migliore?

## *4. Merito o*

### *diminuire stipendi e costruire gerarchie?*

*Ma è chiaro che, incoraggiando la mobilità, il meccanismo nel suo complesso consentirà di ridurre le disparità tra scuole, e aumentare la coesione sociale*

*È un sistema basato sul merito dei docenti che riduce le disparità tra le scuole e le incoraggia e aiuta tutte a migliorare*

*Aumenterebbe la coesione sociale?*

*Giannini e Renzi non conoscono quanto rilevato da numerose ricerche: pagare in base al “merito” è percepito come manipolativo e paternalistico, non riesce a riconoscere che ci sono diversi tipi di motivazione, l’uso di incentivi estrinseci spesso riduce la motivazione intrinseca e che*

## *4. Merito o*

### *diminuire stipendi e costruire gerarchie?*

*Questa mobilità geografica andrà di pari passo con la mobilità professionale. Ossia da cattedra a organico funzionale e viceversa, affinché progressivamente tutti i docenti abbiano, nel corso della loro carriera, la possibilità di svolgere tanti lavori diversi*

“il prodotto dell’attività d’insegnamento è difficile da osservare. È un risultato complesso, all’interno del quale è difficile isolare i numerosi contributi; molti risultati del processo educativo sono difficili da misurare; si alimentano comportamenti opportunistici e non cooperativi tra docenti”  
Commissione art. 22 del Ccnl Scuola 2002/2005

*Insomma, è giunto il tempo di riconoscere  
non solo che tali programmi non  
funzionano, ma che non possono  
funzionare*

*E il 10 ottobre avremo modo di farlo capire  
anche a questo Governo*