



COBAS SCUOLA TORINO

Sede Regionale: Via San Bernardino 4 -10141 Torino

Sede Bussoleno: via Fontan 16 (per appuntamento)

Tel/Fax 011 334345 347 7150917

e-mail: cobas.torino@yahoo.it

sito web: www.cobascuolatorino.it

Consulenza: Martedì, Giovedì, Venerdì ore 16,30/19,30

Dopo la pesante sconfitta subita dalla sperimentazione sul merito (a Torino e provincia ha aderito una sola scuola!!) il Ministro ci prova con un Decreto.

Da qualche giorno, circola un testo, privo di data ma già firmato da Brunetta (delegato da Berlusconi), Tremonti e Gelmini, del Dpcm previsto dall'art. 74 comma 4 DLgs 150/2009 sui limiti e le modalità di applicazione nella Scuola della *"misurazione, valutazione e trasparenza della performance"* delle strutture e dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e della conseguente attribuzione di *"merito e premi"*.

Questo testo arriva dopo la pesante batosta subita dalla sperimentazione sul merito, rifiutata in massa da quasi tutte le scuole (è significativo il dato torinese: su 300 scuole ne hanno trovata solo una disponibile!!!)

Il Dpcm non è comunque applicabile perché tutto il meccanismo dipende da un "Sistema di misurazione e valutazione della performance" (art. 5) *"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"*.

D'altronde, un serio ostacolo all'attuazione del sistema premiale è costituito dalla assoluta mancanza di un indicatore che possa determinare il pagamento della prestazione svolta in base all'ottenimento del risultato, visto che comunque il lavoro prestato deve essere in ogni caso retribuito.

Comunque, lasciando in secondo piano il continuo ritornello del Dpcm sulla bontà e sulla stessa possibilità di attuazione nella Scuola di un meccanismo fondato su obiettivi-valutazione-merito-premi, il Dpcm prevede in sintesi che:

- la contrattazione integrativa destina le risorse per *"i premi legati al merito ed alla performance"* (art. 1 comma 2);
- le risorse destinate ai premi non saranno aggiuntive, dall'applicazione del Dpcm *"non devono derivare nuovi o maggiori oneri"* (art. 1 comma 3);
- *"le istituzioni adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance del personale"*, avvalendosi del "Sistema" di cui sopra (art. 2 comma 2), sulla presunta "idoneità" di "metodi e strumenti" ci sarebbe molto da dire;
- sempre il "Sistema" permetterebbe di individuare gli obiettivi, che sarebbero riferiti all'a.s. anche *"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, nonché del Pof"* (art. 6);
- il "Sistema" sarà anche la base dell'attività di misurazione e valutazione delle performance individuali che andrebbe 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" (art. 7 comma 1), si sancirebbe così la fine di quel poco che rimane della collegialità già messa a dura prova dall'Autonomia;

- nei siti informatici delle scuole, in apposita sezione *"Trasparenza, valutazione e merito"* andrebbero pubblicati: *"a) ammontare complessivo dei premi stanziati e quelli effettivamente distribuiti; b) analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità del personale; c) curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo; d) incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati"*, la mancata pubblicazione preclude l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti scolastici (art. 8).

Un modo per esporre al pubblico ludibrio i colleghi e/o le scuole che non dovessero raggiungere una positiva valutazione, che rischia di innescare un'inutile conflittualità dentro le scuole e una conseguente manipolazione dei dati (come è già successo in tutti i sistemi scolastici in cui è stato applicato un meccanismo premiale, dal Giappone agli Usa).

- infine, i *"Criteri per l'attuazione del sistema premiale"* prevedono che **"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 di misurazione e valutazione di cui all'art. 5"** (il grassetto è nel testo!), questo limite previsto per le Istituzioni scolastiche non è presente nelle Istituzioni di alta formazione artistica e musicale (art. 13) né per gli Enti di ricerca (art. 16). Evidentemente il governo pensa che sia utile un 25% di docenti non premiabili nella Scuola, proprio il contrario di quello che sa chiunque nella Scuola ci lavori: solo la condivisione, la collegialità delle scelte e delle responsabilità può favorire il successo scolastico di alunni e studenti che hanno a che fare con diversi docenti.

Naturalmente, come già previsto dall'art. 18 comma 2 DLgs 150/2009, *"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 Dlgs 150/2009 e del Dpcm"* (art. 3 comma 2).

Insomma, quando perfino Pietro Micheli, dimissionario dalla Civit si accorge che questa *"palude di adempimenti burocratici, appesantendo le amministrazioni invece che renderle più efficienti"*, della *"presenza nella legge di riforma di alcuni elementi esageratamente prescrittivi (ad es., la ripartizione dei valutati in fasce definite ex ante)"*, che *"Il pressing sui "fannulloni" ha dato i suoi frutti all'inizio (riduzione dell'assenteismo), ma ha finito anche per deprimere la reputazione e il senso di appartenenza di tanti dipendenti pubblici. E dato che queste sono le leve motivazionali più potenti, sarà dura riuscire a (ri)motivare il personale pubblico a far meglio con l'uso di tornelli, telecamere, bastoni e carote (per altro sparite dopo la recente legge di stabilità)"*, e che *"Inoltre, se la riforma fosse davvero una priorità, come spiegarsi l'auto-esclusione sia della Presidenza del Consiglio che del Ministero dell'Economia e delle Finanze?"*, cosa dobbiamo ancora aspettare per rigettare questa assurda filosofia aziendalista che vorrebbero imporre anche alla Scuola?

Diventa quindi urgente portare il più presto possibile alla conoscenza dei colleghi e delle colleghe il contenuto del Dpcm, perché può anche costituire un forte elemento di dissuasione nell'accettazione delle prove *Invalsi*, che diventerebbero più chiaramente l'anticamera per la definizione di quel "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Per questa ragione faremo, come Cobas Scuola, tutto il possibile per bloccare questa ulteriore offensiva ministeriale e rimettere in primo piano la questione dei tagli all'organico, dei finanziamenti che stanno portando, inevitabilmente, alla "distruzione" della scuola pubblica: altro che MERITO!!!!