

RETRIBUZIONI E CARRIERA DEI DOCENTI UNO SGUARDO FUORI DALLA PORTA

Quale carriera per i docenti? La questione è da tempo oggetto di un dibattito che sarebbe opportuno sottrarre, per quanto possibile, a forzature polemiche spesso intrise di ideologismo. Che si tratti di questione delicata e complessa lo testimoniano, fra l'altro, le tormentate vicende che hanno accompagnato i tentativi di dare risposte, per via contrattuale, a domande ancora oggi inevase: è possibile riconoscere la qualità e l'efficacia del lavoro? E' giusto farlo? Serve a migliorare la scuola? Ma anche, e in questa sede soprattutto: è possibile, è utile, è giusto che un docente possa trarre, dall'accertata buona qualità del suo lavoro, un miglioramento del proprio status retributivo e di carriera? E se la risposta è sì, in che modo, con quali procedure, con quali effetti?

Porre questi temi in toni da "crociata meritocratica", come molto spesso avviene, finisce purtroppo per innescare arroccamenti contrapposti che sono l'esatto contrario di ciò che servirebbe: un dibattito serio, approfondito, libero da inutili ossessioni "punitive", orientato a raccogliere consensi e non ad alimentare paure.

E' in questa direzione che la CISL Scuola tenta di dare, non da oggi, il suo contributo, muovendo dalle riflessioni e dalle elaborazioni di cui anche il sindacato è stato partecipe (si veda il documento della commissione ex art. 22 del CCNI 2002-05) e facendone il punto di ri-partenza per un confronto che avviene, in questi giorni, anche sull'avvio della sperimentazione annunciata dal ministro Gelmini. Che questo accada nello stesso momento in cui viene ripristinato, secondo le intese da noi raggiunte, il pagamento degli scatti di anzianità, può essere letto – noi almeno proponiamo di leggerlo – come un'opportunità da cogliere positivamente per sgomberare il terreno dall'inutile e, se lo si vuole, inesistente contrapposizione fra "merito" e "anzianità", quasi sempre proposti come termini in perenne e inevitabile conflitto.

La panoramica sulle diverse modalità con cui negli altri Paesi (europei ed extraeuropei) si provvede a retribuire il lavoro degli insegnanti e a strutturare le loro carriere ci dà eloquente testimonianza di come si tratti di un'antinomia artificiosa, comunque superabile e superata laddove, ed è la maggioranza dei casi, si assume a riferimento un *mix* di fattori in cui l'esperienza di lavoro convive con altri (condizioni particolari di lavoro, percorsi formativi, possesso di specifici titoli, livelli di *performance*, ecc.) e con essi concorre a definire il trattamento economico.

Ripensare l'assetto delle carriere è una necessità che segnalano da tempo le stesse piattaforme elaborate dai sindacati – tutti! – alla vigilia dei contratti. Noi vogliamo che la materia sia trattata nella sede giusta, che è quella negoziale, e non affidata a decisioni unilaterali o risolta per via legislativa.

L'avvio di una sperimentazione ci offre un'opportunità in più: quella di un'esperienza condotta e valutata in prima persona da chi nella scuola vive e lavora. Fare leva sul protagonismo professionale dei docenti e sull'autonomia delle scuole può risultare, in una partita come questa, la carta vincente.

Roma, 17 novembre 2010

Indice delle Tabelle e figure

Fig. 1:

Sviluppo del reddito degli insegnanti italiani per categoria di appartenenza

Tabella 1:

Stipendi tabellari annuali degli insegnanti di scuole pubbliche a inizio carriera, dopo 15 anni e al livello massimo della scala

Tabella 2:

Criteri per la determinazione del trattamento fondamentale per gli insegnanti delle istituzioni pubbliche

Tabella 3:

Criteri per la determinazione del trattamento accessorio per gli insegnanti delle istituzioni pubbliche

Tabella 4:

Utilizzo dei risultati degli studenti per la governance del sistema

Tabella 5:

Utilizzo di autovalutazione e ispezioni per la governance del sistema

Alcune tabelle sono state riprese da uno studio dell'INVALSI (*"Prime considerazioni per uno sviluppo del sistema di incentivi per gli insegnanti della scuola italiana"* di Daniele Vidoni)

PARTE 1

La retribuzione del personale docente: panoramica internazionale

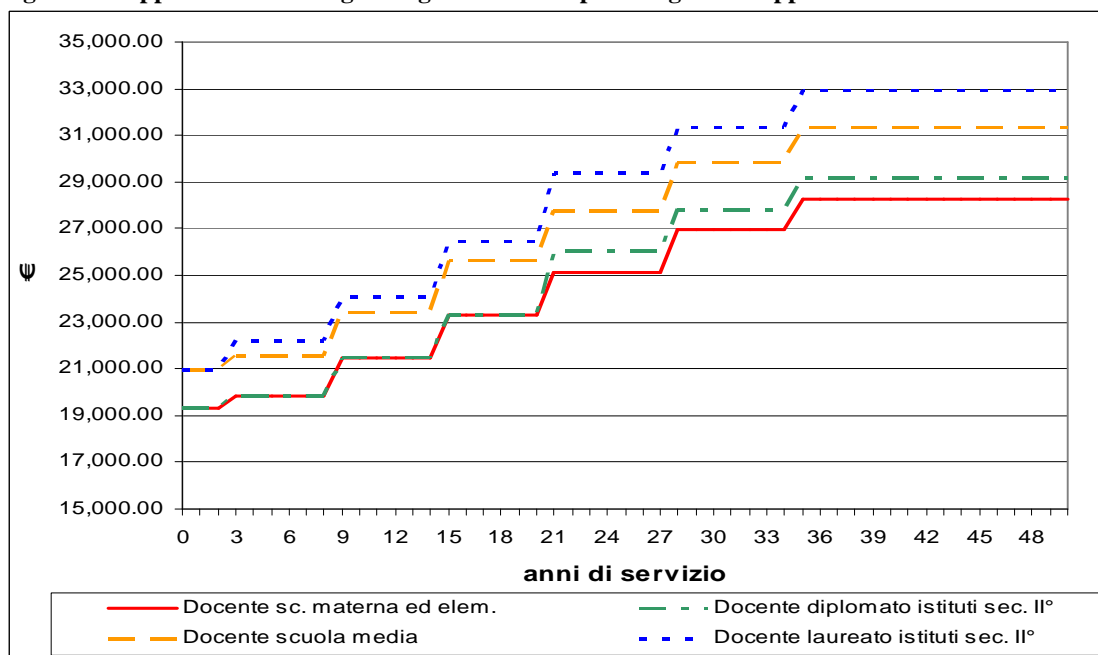
In generale, la retribuzione del personale docente si articola in due voci:

1. trattamento fondamentale,
2. trattamento accessorio.

Il trattamento accessorio rappresenta ad oggi una quota non particolarmente significativa; le risorse ad esso destinate (comprese quasi per intero nel Fondo dell'Istituzione Scolastica) sono infatti circa il 2,5% dell'intera massa salariale.

1. Trattamento fondamentale

Fig. 1 : Sviluppo del reddito degli insegnanti italiani per categoria di appartenenza



Fonte: MIUR

Si evince un progresso di carriera che in Italia è estremamente diluito nel tempo e che raggiunge per tutti un plateau dopo 35 anni di servizio con scarse differenziazioni per i diversi gradi di scuola.

Per maggiori dettagli sui percorsi di carriera, si vedano anche le tabelle del nostro fascicolo in cui si evidenzia puntualmente il valore degli scatti di anzianità e la loro periodicità.

Tabella 1: Stipendi tabellari annuali degli insegnanti di scuole pubbliche a inizio carriera, dopo 15 anni e al livello massimo della scala, in USD

	iniziale (livello minimo di formazione)	con 15 anni di esperienza	massimo (livello minimo di formazione)	incremento del reddito tra inizio e fine carriera	annualità necessarie per raggiungere livello massimo
Ungheria	\$11,788.13	\$14,975.84	\$19,839.29	68%	40
Spagna	\$33,023.78	\$38,482.72	\$47,694.60	44%	39
Korea	\$30,528.36	\$52,666.38	\$84,262.79	176%	37
Italia	\$24,210.75	\$29,286.78	\$35,685.69	47%	35
Francia	\$23,317.08	\$31,365.79	\$46,280.09	98%	34
Austria	\$27,649.10	\$36,580.25	\$54,914.48	99%	34
Grecia	\$26,262.16	\$32,029.57	\$38,525.50	47%	33
Repubblica Ceca	\$18,591.02	\$24,340.17	\$28,974.08	56%	32
Giappone	\$26,255.57	\$49,097.00	\$62,644.80	139%	31
Norvegia	\$31,256.10	\$34,917.05	\$38,886.68	24%	28
Germania	\$40,276.81	\$50,119.26	\$52,259.11	30%	28
Slovacchia	m	M	m	m	27
Turchia	\$12,670.16	\$14,137.91	\$15,780.16	25%	27
Belgio (Fl.)	\$29,028.75	\$40,557.30	\$49,392.30	70%	27
Belgio (Fr.)	\$27,550.97	\$38,813.04	\$47,506.15	72%	27
Portogallo	\$20,072.44	\$32,866.39	\$51,552.24	157%	26
Olanda	\$32,493.93	\$42,198.61	\$47,124.57	45%	22
Irlanda	\$29,370.11	\$48,652.56	\$55,132.21	88%	22
Finlandia	\$27,708.39	\$35,797.60	\$45,164.17	63%	20
Islanda	\$24,951.14	\$28,097.36	\$32,704.96	31%	18
Messico	\$13,833.96	\$18,199.98	\$30,192.83	118%	14
Scozia	\$29,498.38	\$47,050.43	\$47,050.43	60%	11
Australia	\$31,170.65	\$42,687.84	\$42,687.84	37%	10
Danimarca	\$35,368.24	\$39,897.87	\$39,897.87	13%	8
Inghilterra	\$29,459.95	\$43,057.56	\$43,057.56	46%	8
Nuova Zelanda	\$18,920.30	\$36,602.16	\$36,602.16	93%	7
Polonia	m	m	m	m	m
Stati Uniti	\$34,894.92	\$42,403.57	m	m	m
Svezia	\$26,216.88	\$30,782.01	\$35,727.56	36%	m
Svizzera	\$40,338.37	\$52,190.56	\$64,057.29	59%	m
Lussemburgo	\$50,300.85	\$69,269.02	\$102,519.07	104%	m

Fonte: OCSE, Education at a Glance 2008

Come si rileva dalla **Tabella 1**, il tempo necessario a un insegnante italiano per raggiungere il massimo livello di reddito è lungo se si considera che la media OCSE è 25 anni, ma non dissimile da quello di sistemi scolastici vicini quali Francia (34 anni), Grecia (33 anni) e Spagna (39 anni). Un discorso simile vale per l'ammontare dell'incremento del reddito tra inizio e fine carriera che, in Italia, è pari al 47% come in Grecia e in misura simile alla Spagna (44%). In questi paesi l'incremento è inferiore alla media OCSE (69%) che, invece, è ampiamente superata dalla Francia (98%).

In realtà, nei paesi OCSE vengono utilizzate molteplici strategie per definire i percorsi di carriera minimi degli insegnanti e si va dal caso ungherese (40 anni per un incremento del 68% sul salario iniziale di \$11,788.13), al caso danese (8 anni per un incremento del 13% sul salario iniziale di \$35,368.24), fino al caso neozelandese in cui – in solo 7 anni – il docente può incrementare la propria retribuzione base del 93%.

Tabella 2: Criteri per la determinazione del trattamento fondamentale per gli insegnanti delle istituzioni pubbliche

	Esperienza	Criteri legati alle condizioni d'insegnamento ed alle responsabilità						Criteri legati a qualifiche, formazione e performance						Criteri demografici	
	anni di esperienza come insegnante	responsabilità di gestione aggiuntive all'insegnamento	insegnamento a più classi o per più ore rispetto ai livelli massimi indicati nel contratto	responsabilità speciali (tutoraggio o counseling)	insegnare in una zona svantaggiata, remota o caratterizzata da elevato costo della vita (indennità di dislocazione)	attività speciali (sport, teatro, club per compiti, scuole estive ecc.)	insegnamento a studenti diversamente abili (all'interno delle scuole ordinarie)	Insegnamento di particolari materie	essere in possesso di un titolo di studio superiore rispetto alla qualifica minima richiesta per diventare insegnante	acquisire un titolo superiore rispetto alla certificazione minima richiesta per l'insegnamento	Performance eccezionale nell'insegnamento	completare con successo attività di sviluppo professionale	raggiungere risultati elevati nell'esame di abilitazione	essere in possesso di titoli che abilitano all'insegnamento di più materie	situazione familiare (sposato, numero di figli)
Olanda	Sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí		
Messico	Sí	sí	sí	sí	sí		sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí		
Svezia	Sí	sí			sí		sí	sí	sí	sí	sí	sí			
Islanda	Sí	sí		sí					sí	sí		sí			sí
Portogallo	sí						sí	sí	sí	sí	sí				
Danimarca	sí	sí			sí			sí	sí	sí			sí		
Inghilterra	sí	sí			sí			sí	sí		sí				
Repubblica	sí	sí					sí		sí	sí					sí
Finlandia		sí			sí			sí	sí				sí		
Irlanda	sí	sí			sí			sí	sí	sí					
Norvegia	sí	sí						sí	sí	sí					
Australia	sí	sí							sí	sí					
Francia	sí				sí		sí					sí			
Germania	sí	sí												sí	sí
Ungheria	sí								sí			sí			sí
Lussemburgo	sí									sí		sí			sí
Nuova	sí								sí	sí					
Svizzera	sí	sí					sí								
Turchia	sí								sí		sí				
Belgio (Fl.)	sí								sí						
Grecia	sí								sí						
Italia	sí													sí	
Scozia	sí									sí					
Spagna	sí										sí				
Austria	sí														
Belgio (Fr.)	sí														
Giappone	sí														
Korea	sí														
Stati Uniti	sí														

Fonte: OCSE, Education at a Glance 2008

Tabella 2. Tutti i paesi OCSE (esclusa la Finlandia) utilizzano l'anzianità di servizio come elemento fondamentale per il calcolo del reddito. Tuttavia, mentre questo è praticamente l'unico criterio in Belgio, Grecia, Scozia, Spagna, Austria, Giappone, Korea e Stati Uniti, numerosi paesi considerano l'esperienza unitamente a criteri legati alle condizioni d'insegnamento ed alle responsabilità, a criteri legati a qualifiche, formazione e performance ed a criteri demografici.

2. *Trattamento accessorio*

Un ragionamento simile a quello sviluppato per il trattamento fondamentale dei docenti vale anche per il trattamento accessorio, ovvero una somma lorda che viene aggiunta in forma occasionale o permanente allo stipendio fondamentale dei docenti che soddisfano una serie di requisiti.

Il trattamento accessorio dei docenti italiani è legato esclusivamente allo svolgimento di mansioni aggiuntive o alla disponibilità ad assumere incarichi ulteriori rispetto a quelli assegnati per contratto. Tale impegno viene remunerato attraverso il *compenso per le funzioni strumentali del personale docente* e il *compenso per le ore eccedenti e le attività aggiuntive*.

La maggior parte dei paesi OCSE determina il trattamento accessorio in base a criteri legati alle condizioni d'insegnamento ed alle responsabilità e, come riportato nella **Tabella 3**, i criteri più comunemente usati riguardano:

1. l'insegnamento in più classi o per più ore rispetto a quanto stabilito per contratto
2. l'assunzione di responsabilità particolari
3. la gestione di attività extrascolastiche

Nella tabella vengono distinte le voci che danno titolo ad un compenso accessorio a carattere occasionale da quelle per le quali il compenso copre un arco di tempo determinato, solitamente annuale.

Tabella 3: Criteri per la determinazione del trattamento accessorio per gli insegnanti delle istituzioni pubbliche

	Espe- rienza	Criteri legati alle condizioni d'insegnamento ed alle responsabilità							Criteri legati a qualifiche, formazione e performance							Criteri demografici	
	anni di esperienza come insegnante	responsabilità di gestione aggiuntive all'insegnamento	insegnamento a più classi o per più ore rispetto ai livelli massimi indicati x contratto	responsabilità speciali (tutoraggio o counseling)	insegnare in una zona svantaggiata, remota o caratterizzata da elevato costo della vita (indennità di dislocazione)	attività speciali (sport, teatro, club per compiti, scuole estive ecc.)	insegnamento a studenti diversamente abili (all'interno delle scuole ordinarie)	Insegnamento di particolari materie	essere in possesso di un titolo di studio superiore rispetto alla qualifica minima richiesta	acquisire un titolo superiore rispetto a certificazione minima necessaria	Performance eccezionale nell'insegnamento	completare con successo attività di sviluppo professionale	raggiungere risultati elevati nell'esame di abilitazione	essere in possesso di titoli che abilitano a insegnare più materie	situazione familiare (sposato, numero di figli)	età (indipendentemente dagli anni di esperienza professionale)	altro
Olanda	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■			
Danimarca	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■			
Islanda	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■			
Finlandia	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■			
Messico	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■			
Nuova Zelanda			○		○		○		○		○		○				
Repubblica Ceca	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■			
Inghilterra	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■			
Giappone			○		○		○		○		○		○				
Austria	○		○		○		○		○		○		○				
Stati Uniti			○		○		○		○		○		○				
Francia			○		○		○		○		○		○				
Ungheria			○		○		○		○		○		○				
Irlanda	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■	○	■			
Korea			○		○		○		○		○		○				
Turchia			○		○		○		○		○		○				
Grecia			○		○		○		○		○		○				
Norvegia			○		○		○		○		○		○				
Portogallo			○		○		○		○		○		○				
Australia			○		○		○		○		○		○				
Spagna			○		○		○		○		○		○				
Svizzera			○		○		○		○		○		○				
Belgio (Fl.)			○		○		○		○		○		○				
Belgio (Fr.)			○		○		○		○		○		○				
Italia			○		○		○		○		○		○				
Lussemburgo			○		○		○		○		○		○				
Scozia			○		○		○		○		○		○				
Germania			○		○		○		○		○		○				
Svezia			○		○		○		○		○		○				

Fonte: OCSE, Education at a Glance 2008

○ trattamento accessorio erogato annualmente

■ trattamento accessorio erogato in forma occasionale

PARTE 2

Incidenza dei risultati degli studenti e della valutazione sulle retribuzioni e sugli incentivi

La Tabella 4 riporta i paesi OCSE che utilizzano esami di stato per valutare gli studenti (Danimarca, Francia, Islanda, Irlanda, Italia, Norvegia, Portogallo, Scozia, Turchia) o che hanno istituito programmi di valutazione di sistema (Australia, Belgio, Inghilterra, Finlandia, Francia, Ungheria, Italia, Korea, Lussemburgo, Messico, Norvegia, Scozia, Svezia, Turchia).

Nella Tabella 5, invece, sono riportati i paesi in cui è obbligatoria l'autovalutazione da parte delle scuole (Nuova Zelanda, Ungheria, Australia, Repubblica Ceca, Inghilterra, Korea, Lussemburgo, Scozia, Svezia, Turchia, Islanda, Messico, Portogallo), o dove le scuole vengono regolarmente valutate da team di ispettori (Australia, Repubblica Ceca, Inghilterra, Islanda, Korea, Nuova Zelanda, Belgio, Irlanda, Portogallo, Scozia, Svezia, Olanda, Turchia).

In generale, i paesi che raccolgono direttamente informazioni sui risultati degli studenti sono più numerosi dei paesi in cui le scuole si autovalutano o vengono valutate da ispettori (22 a 17). In 13 paesi OCSE si testano gli studenti per produrre valutazioni di sistema, mentre in 9 paesi è presente un sistema di esami di stato.

Per quanto riguarda l'Italia, né i risultati degli studenti, né le valutazioni di sistema hanno conseguenze per le scuole o per il personale scolastico. Ad oggi l'autovalutazione degli istituti e la valutazione da parte degli ispettori non ha nessuna rilevanza per quanto riguarda i processi di valutazione ed i risvolti sulla carriera e sul merito dei docenti.

Tranne che in Inghilterra, nei paesi di riferimento la valutazione negativa dell'istituto scolastico non comporta la chiusura dello stesso.

Tabella 4: Utilizzo dei risultati degli studenti per la governance del sistema

	Feedback sulle performance			Implicazioni finanziarie					Pubblicazione dei risultati	
	informazioni alle scuole sulle loro performance	valutazione della performance della dirigenza scolastica	valutazione della performance del singolo insegnante	Il budget della scuola	attribuzione di un premio o sanzione	supporto agli insegnanti per migliorare la propria capacità d'insegnamento	Remunerazione e bonus per gli insegnanti	probabilità di chiusura della scuola	Vengono pubblicati i risultati della valutazione degli studenti?	Si pubblicano in tabelle che permettono di confrontare le performance delle scuole?
Esami di stato										
Danimarca	modesta	nessuna	modesta	nessuna	bassa	modesta	nessuna	nessuna	si	si
Francia	modesta	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	modesta	nessuna	nessuna	si	no
Irlanda	elevata	modesta	elevata	nessuna	nessuna	modesta	nessuna	modesta	no	no
Islanda	elevata	bassa	bassa	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	si	si
Italia	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	si	no
Norvegia	-	-	-	nessuna	nessuna	-	n.a.	nessuna	si	no
Portogallo	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	si	no
Scozia	elevata	elevata	bassa	bassa	bassa	modesta	nessuna	nessuna	si	no
Turchia	bassa	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	si	no
Valutazioni periodiche di sistema										
Belgio	-	-	-	nessuna	nessuna	-	nessuna	nessuna	si	no
Finlandia	modesta	n.a.	n.a.	-	-	-	-	n.a.	no	no
Francia	modesta	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	modesta	nessuna	nessuna	no	no
Inghilterra	elevata	bassa	nessuna	nessuna	nessuna	modesta	nessuna	elevata	si	si
Italia	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	si	no
Korea	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	si	no
Lussemburgo	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	no	no
Messico	-	-	-	n.a.	n.a.	-	-	n.a.	no	no
Norvegia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Scozia	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	si	no
Svezia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Turchia	bassa	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	si	si
Ungheria	elevata	modesta	bassa	-	-	bassa	Bassa	nessuna	no	no

Fonte: OCSE, Education at a Glance 2008

Tabella 5: Utilizzo di autovalutazione e ispezioni per la governance del sistema

	Feedback sulle performance			Implicazioni finanziarie					Pubblicazione dei risultati		scadenza temporale
	informazioni alle scuole sulle loro performance	valutazione della performance della dirigenza scolastica	valutazione della performance del singolo insegnante	Il budget della scuola	attribuzione di un premio o sanzione	supporto agli insegnanti per migliorare la propria capacità d'insegnamento	Remunerazione e bonus per gli insegnanti	probabilità di chiusura della scuola	Si pubblicano i risultati della valutazione?	Si pubblicano in tabelle che permettono di confrontare le performance delle varie scuole?	
Autovalutazione della scuola											
Nuova Zelanda	-	-	-	-	-	-	-	-	no	no	1 per 3a
Ungheria	bassa	modesta	bassa	bassa	bassa	bassa	bassa	nessuna	si	no	1 per 3a+
Australia	elevata	modesta	modesta	modesta	n.a.	elevata	n.a.	n.a.	no	no	1 per a
Repubblica Ceca	elevata	elevata	elevata	modesta	modesta	elevata	elevata	nessuna	no	no	1 per a
Inghilterra	elevata	bassa	bassa	nessuna	nessuna	elevata	nessuna	modesta	no	no	1 per a
Korea	bassa	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	no	no	1 per a
Lussemburgo	elevata	bassa	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	no	no	1 per a
Scozia	elevata	elevata	bassa	bassa	bassa	modesta	nessuna	nessuna	no	no	1 per a
Svezia	elevata	modesta	bassa	elevata	bassa	nessuna	bassa	nessuna	si	si	1 per a
Turchia	elevata	elevata	nessuna	nessuna	bassa	elevata	bassa	nessuna	si	no	1 per a
Islanda	modesta	modesta	modesta	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	no	no	1+ per a
Messico	elevata	elevata	elevata	n.a.	n.a.	elevata	n.a.	n.a.	no	no	1+ per a
Portogallo	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	no	no	1+ per a
Valutazione da parte di ispettori											
Australia	elevata	modesta	modesta	modesta	n.a.	elevata	n.a.	n.a.	no	no	1 per 3a
Repubblica Ceca	elevata	elevata	elevata	modesta	bassa	modesta	modesta	elevata	si	no	1 per 3a
Inghilterra	elevata	bassa	nessuna	nessuna	nessuna	modesta	nessuna	elevata	si	no	1 per 3a
Islanda	modesta	modesta	modesta	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	si	si	1 per 3a
Korea	bassa	bassa	nessuna	nessuna	bassa	bassa	nessuna	nessuna	si	no	1 per 3a
Nuova Zelanda	elevata	elevata	bassa	nessuna	nessuna	bassa	nessuna	bassa	si	no	1 per 3a
Belgio	elevata	elevata	bassa	elevata	elevata	modesta	n.a.	modesta	si	no	1 per 3a+
Irlanda	elevata	modesta	elevata	nessuna	nessuna	modesta	nessuna	modesta	si	no	1 per 3a+
Portogallo	elevata	elevata	n.a.	n.a.	n.a.	modesta	nessuna	n.a.	si	no	1 per 3a+
Scozia	elevata	elevata	bassa	bassa	bassa	modesta	nessuna	nessuna	si	no	1 per 3a+
Svezia	elevata	elevata	bassa	bassa	bassa	nessuna	bassa	bassa	si	-	1 per 3a+
Olanda	-	-	-	-	-	-	-	-	si	no	1 per a
Turchia	elevata	elevata	elevata	nessuna	nessuna	elevata	modesta	bassa	no	no	1+ per a

Fonte: OCSE, Education at a Glance 2008

Caratteristiche dei sistemi di incentivi attivi in alcuni paesi europei

Paese	Tipo di valutazione/incentivazione docenti	
	Caratteristiche del sistema	Valutazione incentivi
Belgio	L'insegnante deve essere valutato ogni tre anni su criteri stabiliti dal proprio profilo lavorativo. Questa valutazione può essere utilizzata anche per ridurre il salario o a fini di licenziamento	Valutazione individuale Premi in denaro Tutti gli insegnanti sono valutati
Danimarca	Il reddito è articolato in: salario di base, di funzione, di qualificazione e di risultato. Il salario di risultato è attribuito in base al raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi e funziona come un sistema di incentivi attribuiti a livello individuale. L'iniziativa per avviare la procedura di valutazione delle performance del docente presa dal Capo d'Istituto e dal Consiglio comunale.	Valutazione individuale Premi in denaro Tutti gli insegnanti sono valutati
Francia	Ogni anno è possibile per insegnante proporre la propria candidatura per beneficiare di una promozione di grado o di categoria. I passaggi di carriera sono stabiliti in relazione ai risultati di una verifica condotta dal dirigente scolastico (40%) e dall'ispettorato, incaricato della valutazione pedagogica degli insegnanti della disciplina (60%). La procedura prevede la successiva verifica di una commissione nominata dai sindacati. Parallelamente gli insegnanti hanno la possibilità di accedere ad un altro grado di categoria di docenti per mezzo di concorsi interni o iscrivendosi a una lista di attitudine (su mansioni previste).	Valutazione individuale Premi in denaro Premi differenziati in base a performance ed esperienza individuale I premi sono in aggiunta al reddito

<p>Germania</p>	<p>Dal 2001 gli insegnanti possono richiedere un aumento salariale collegato ai risultati.</p>	<p>Valutazione individuale</p> <p>Premi in denaro</p> <p>Una volta acquisiti gli incentivi diventano permanenti</p>
<p>Inghilterra</p>	<p>È previsto un avanzamento di carriera per gli insegnanti più meritevoli che però non intendono diventare Dirigenti scolastici. Le soglie sono:</p> <p>b) Insegnanti esperti dopo 6 anni di servizio gli insegnanti possono fare domanda per accedere a un livello retributivo superiore, il dirigente scolastico valuta la capacità didattica dell'insegnante.</p> <p>c) Insegnanti eccellenti Gli insegnanti esperti che vogliono raggiungerlo devono sottoporsi a una valutazione esterna indipendente, condotta sulla base dei nuovi standard 2007. L'insegnante che raggiunge questo livello acquisisce responsabilità di counseling per gli altri insegnanti della materia.</p> <p>d) Insegnanti con competenze di livello avanzato La qualifica viene conseguita mediante il superamento di un concorso, condotto da valutatori esterni indipendenti sulla base di standard definiti a livello nazionale. Svolge altre funzioni, anche al di fuori della scuola dove insegna, che vanno dal tutoraggio per i nuovi assunti all'aiuto agli insegnanti in difficoltà, dalla produzione di materiale didattico all'aggiornamento sui metodi, sempre con riferimento alla propria disciplina.</p>	<p>Valutazione individuale</p> <p>Premi in denaro</p> <p>L'acquisizione del titolo da accesso ad un nuovo schema salariale</p> <p>Valutazione effettuata su vasto numero di criteri definiti centralmente e tesi a dimostrare conoscenze e competenze degli insegnanti</p>

PARTE 3

IN CASA NOSTRA: VALUTAZIONE E MERITO NELLE LEGGI E NEI CONTRATTI

Legge 13.3.1958 n.165 – Concorsi per merito distinto (per esami e titoli o per soli titoli – due volte nella carriera – consentono il passaggio anticipato alla successiva posizione stipendiale – ultimo bando nel 1977/78)

DPR 10.4.87 N. 209 – CONTRATTO SCUOLA 1985-87

Viene introdotto il Fondo di Incentivazione, destinato a compensare il personale impegnato in progetti volti a "migliorare l'efficienza e la qualità dei servizi scolastici".

DPR 23.8.88 N. 399 – CONTRATTO SCUOLA 1988-90

Viene introdotta una procedura che presenta forti analogie con la pregressa esperienza dei concorsi per merito distinto. La procedura non è mai stata attivata.

CCNL 1995-97 – 4 AGOSTO 1995

Si prevede di introdurre "*compensi annuali individuali legati a specifiche competenze professionali previste per il profilo ed alla qualità della prestazione*".

CCNL 1998-2001 – 3 MAGGIO 1999

E' offerta l'opportunità di riconoscimento della crescita professionale nell'esercizio della funzione docente per favorire una dinamica retributiva e professionale in grado di valorizzare le professionalità acquisite con particolare riferimento all'attività di insegnamento (è il cosiddetto "concorsono", di cui furono predisposte le procedure ma che non fu mai attuato. Avrebbe comportato un incremento stipendiale annuo di 6.000.000 di lire).

Con lo stesso contratto vengono anche introdotte le c.d. "funzioni obiettivo", che prevedono un compenso una tantum di 3.000.000 di lire legato all'esercizio di specifiche funzioni. E' una modalità concretamente attuata e che è stata riproposta, con modifiche, anche nei successivi contratti).

CCNL 2002-2005 – 24 LUGLIO 2003

Si costituisce una commissione di studio tra ARAN, MIUR e OO.SS. firmatarie del CCNL, che "*entro il 31-12-2003 elabori le soluzioni possibili, definendone i costi tendenziali, per istituire già nel prossimo biennio contrattuale, qualora sussistano le relative risorse, meccanismi di carriera professionale per i docenti*". La Commissione produce un articolato documento che viene reso pubblico il 24 maggio del 2004.

CCNL 2006-2009 – 7 OTTOBRE 2007

Le Parti confermano gli esiti, sottoscritti il 24 maggio 2004, della Commissione che ha operato ai sensi dell'art. 22 del CCNL 24.07.03.