



ISTITUTO COMPRENSIVO "SAN GIROLAMO"
Venezia, Cannaregio 3022/A, CAP 30121 Tel. 041 717336 – fax 041 721789
e – mail VEIC84200T@istruzione.it – VEIC84200T@pec.istruzione.it
Codice Scuola VEIC84200T
VENEZIA

Com. N. 9/comune

Venezia, 14.09.2016

AI DOCENTI
SCUOLA DELL'INFANZIA
SCUOLA PRIMARIA
SCUOLA SECONDARIA

Oggetto: c. 124 L. 107/2015 "Formazione" - Piano Nazionale per la formazione obbligatoria dei docenti".

In data 27 luglio era stata annunciata la presentazione da parte del Ministro Giannini del Piano Nazionale per la Formazione dei Docenti, previsto dal comma 124 della Legge.
La presentazione è stata poi aggiornata a data da definirsi a seguito di "impegni" del Ministro.

Si è svolto in data 1 settembre l'incontro tra l'amministrazione e le OOSS in relazione al Piano. Per la rilevanza delle questioni trattate sembra opportuno riportare le notizie relative all'incontro, come riferite da fonti sindacali e di informazione specializzata.
In allegato:

1. News FLCGIL del 5/09/2016;
2. Documento FLCGIL "Osservazioni FLCGIL sull'introduzione alla bozza del Piano Nazionale di Formazione".
3. Orizzonte Scuola 5/09/2016 Dall'a.s. 2016/17 formazione obbligatoria docenti: ecco come funzionerà. 125 ore nel triennio, portfolio con storia del docente per chiamata diretta.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
prof. Alberto Solesin



Piano di formazione in servizio: si impongono carichi di lavoro non disciplinati dal Contratto nazionale di Lavoro

Nuovo incontro al ministero.

05/09/2016

Si è svolto il 1° **settembre** l'incontro tra le organizzazioni sindacali e l'amministrazione sul **Piano nazionale per la formazione obbligatoria dei docenti** prevista dalla [legge 107/2015](#).

Purtroppo a poche settimane dal [precedente incontro](#) abbiamo dovuto riscontrare ancora una volta la **coerenza** del Piano nazionale per la Formazione con la legge 107/15: in mancanza di un'idea del ruolo e della funzione della scuola nella società italiana, gli **interventi formativi** sono **settorializzati**, fondamentalmente legati a **"figure strategiche"** il più delle volte fuori dal contesto contrattuale vigente e che prevedono un **impegno orario consistente**.

Non si rinnova il Contratto nazionale di lavoro e al di fuori delle regole anche salariali, si impongono ruoli, compiti, orari, dimenticando che è la dimensione pattizia quella che li definisce.

La FLC CGIL ha prodotto al tavolo una serie di [osservazioni circostanziate](#) che partendo dalla incompletezza del documento presentato dall'Amministrazione, sottolineano i contenuti a nostro avviso più rilevanti del Piano, anche nella positività di alcuni temi proposti.

E' evidente la pesante intromissione del documento su aspetti tipicamente contrattuali:

La formazione nell'ambito del sistema per lo sviluppo professionale rappresenterebbe lo strumento principale della valorizzazione della professione docente e delle prospettive di carriera, attraverso alcuni meccanismi introdotti dalla Legge 107/15

- **riconoscimento di impegni e meriti** (bonus)
- **scelta "mirata" della sede di servizio** (chiamata diretta),
- **assegnazione di incarichi specifici** all'interno della scuola

Il **Piano Nazionale di Formazione** sembra riferirsi a docenti con un **rapporto di lavoro regolato per Legge e non dal Contratto nazionale**. E' **inaccettabile questo modo di procedere** che, fuori da ogni regola, impone sempre nuovi impegni senza alcuna modifica salariale.

La FLC CGIL ha chiesto che si rispetti la grande difficoltà in cui versa la scuola in questo inizio di anno a causa del ritardo con cui si completeranno le assegnazioni del personale. Pertanto ritiene che si debba procedere con una **introduzione graduale** delle novità previste dal Piano nazionale, nel **rispetto dell'autonomia delle scuole, del ruolo del collegio dei docenti** nella scelta di percorsi di formazione congruenti col piano dell'offerta formativa, **del Contratto nazionale** ancora vigente negli aspetti normativi e salariali.



Osservazioni FLC CGIL sull'introduzione alla bozza del Piano Nazionale di Formazione

Premessa

Le osservazioni che seguono hanno carattere provvisorio riferendosi non al documento completo ma all'introduzione che evidentemente rappresenta la sintesi dei contenuti più rilevanti (si spera) del Piano.

Stridente è il contrasto tra molti dei titoli dei vari capitoli o paragrafi del documento, per lo più condivisibili (*"Passare da interventi formativi frammentati al sistema per lo sviluppo professionale", "Promuovere e sostenere la collaborazione", "Elevare la qualità dei percorsi formativi", "Definire con chiarezza le priorità della formazione", "Promuovere l'innovazione continua", ecc.*) con i contenuti, molti dei quali da respingere.

Formazione e contratto di lavoro

L'aspetto più rilevante è la pesante intromissione del documento su aspetti tipicamente contrattuale:

- a) viene (re)introdotta la quantificazione della formazione obbligatoria attraverso il seguente meccanismo:
1. viene istituita una nuova unità di misura per quantificare l'impegno in attività di formazione: l'unità formativa.
 2. In analogia ai crediti formativi universitari (o accademici) tale unità di misura è pari a 25 ore di impegno.
 3. Ogni unità può essere costituito da una pluralità di attività:
 - formazione in presenza e a distanza
 - sperimentazione didattica e ricerca/azione
 - lavoro in rete
 - approfondimento personale e collegiale
 - documentazione e forme di restituzione/rendicontazione, con ricaduta nella scuola
 - progettazione

4. normalmente per ogni unità formativa devono essere previste almeno 8 ore per attività in presenza
5. ciascun docente deve acquisire almeno cinque unità formative nel triennio.

In conclusione l'obbligo della formazione è pari, nel triennio, ad almeno cinque UF pari a 125 ore di impegno, di cui almeno 40 ore devono essere relative ad attività in presenza.

b) Vengono introdotti le unità formative certificate per "itinerari formativi di notevole consistenza", ad esempio:

- formazione sulle lingue e il CLIL
- coinvolgimento in progetti di rete
- particolare responsabilità in progetti di formazione
- ruoli di tutoraggio per i neoassunti
- animatori digitali e team dell'innovazione
- coordinatori per l'inclusione
- ruoli chiave per l'alternanza scuola-lavoro

Tali UFC "potranno essere utilizzati a valere sui riconoscimenti di professionalità previsti dalle norme di legge" (leggasi "bonus").

c) Viene generalizzato e reso obbligatorio il bilancio delle competenze che è la base del Piano individuale di sviluppo professionale che ogni docente è tenuto ad aggiornare e verificare periodicamente. Il dirigente scolastico cura la raccolta dei piani di sviluppo professionale dei propri docenti e relativi aggiornamenti entro il 1° ottobre al fine di preparare, all'interno dell'aggiornamento annuale del PTOF, un piano delle attività formative.

d) L'istituzione del portfolio del docente ha una finalità chiarissima: "L'intera storia professionale del docente (...) sarà presa in considerazione per giungere a decisioni più eque e rispondenti alle esigenze della scuola o delle scuole in rete, **evitando una mobilità professionale determinata unicamente da procedure burocratiche.**"

e) La formazione nell'ambito del sistema per lo sviluppo professionale rappresenterebbe lo strumento principale della valorizzazione della professione docente e delle prospettive di carriera attraverso alcuni meccanismi introdotti dalla Legge 107/15:

- riconoscimento di impegni e meriti, (bonus)
- scelta "mirata" della sede di servizio (chiamata diretta)
- assegnazione di incarichi specifici all'interno della scuola.

f) È previsto l'utilizzo, fuori da qualsiasi riferimento contrattuale, di uno o più docenti della rete di ambito territoriale per organizzare autonomamente la formazione.

g) I richiami al contratto sono sempre accompagnati da riferimenti negativi relativi ad adempimenti formali o procedure burocratiche.

È del tutto evidente che il perimetro di riferimento del Piano è a docenti il cui rapporto di lavoro è regolato dalla Legge e non dal contratto nazionale.

Si tratta di un modo di procedere non solo inaccettabile, ma che pretende imporre unilateralmente nuovi impegni a lavoratori le cui retribuzioni, peraltro, sono ferme da ormai molti anni.

Risorse

Riguardo alle risorse della legge 107/15, non sono chiariti i criteri di ripartizione tra iniziative nazionali e risorse da destinare alle reti di scuole. Risorse queste ultime che andrebbero ad una scuola capofila per ciascuno dei 321 ambiti scolastici territoriali.

È necessario fare chiarezza sulle risorse del PON che, in tema di formazione del personale, non solo sono cospicue, ma che hanno una precisa finalizzazione nell'ambito delle azioni programmate.

Non vi è alcun cenno all'eventuale rapporto con le risorse stanziare dalle Programmi Operativi Regionali in tema di formazione finalizzata, del personale della scuola.

Reti d'ambito e snodi formativi territoriali

Il tema del rapporto tra scuole capofila di ambito e scuole sedi degli snodi formativi territoriali individuati dal PON (al momento legati solo al Piano Nazionale Scuola digitale, PNSD, ma che nell'immediato prevedono il coinvolgimento di circa 150.000 lavoratori della scuola in attività di formazione), è affrontato solo di sfuggita ed aggirato mediante una "delega" ad affrontare il problema ai livelli locali.

Roma, 1° settembre 2016

Dall'a.s. 2016/17 formazione obbligatoria docenti: ecco come funzionerà. 125 ore nel triennio, portfolio con storia del docente per chiamata diretta

 orizzontescuola.it/dallas-201617-formazione-obbligatoria-docenti-ecco-come-funzioner-125-ore-nel-triennio-portfolio/

Si è svolto al Miur un incontro in cui l'Amministrazione ha presentato il Piano nazionale per la formazione obbligatoria dei docenti, così come previsto dalla legge 107/2015.

Il sindacato UIL ha già messo in evidenza come l'impegno richiesto ai docenti sarà suddiviso in attività frontali (40 ore) e in attività di ricerca e riflessione sulla professionalità (85 ore) articolate in 5 unità formative di 25 ore da maturare in tre anni.

Le reti di scopo o di ambito dovranno realizzare piani triennali di formazione delle scuole i quali dovranno intrecciare il piano nazionale ed il piano individuale di sviluppo professionale che ciascun docente dovrà concordare con il dirigente scolastico, oltre che rendicontare nel portfolio professionale; quest'ultimo servirà a documentare la carriera e l'esperienza formativa quale base per le candidature alla cosiddetta 'chiamata diretta' in cui il dirigente sceglie il docente da applicare nella scuola. [Formazione obbligatoria docenti, UIL: Ministro chiede 125 ore di lavoro in più](#)

Il sindacato FLCGIL approfondisce con una scheda di sintesi del documento

1. viene istituita una nuova unità di misura per quantificare l'impegno in attività di formazione: l'unità formativa.
2. In analogia ai crediti formativi universitari (o accademici) tale unità di misura è pari a 25 ore di impegno.
3. Ogni unità può essere costituito da una pluralità di attività:
 - formazione in presenza e a distanza
 - sperimentazione didattica e ricerca/azione
 - lavoro in rete
 - approfondimento personale e collegiale
 - documentazione e forme di restituzione/rendicontazione, con ricaduta nella scuola
 - progettazione

normalmente per ogni unità formativa devono essere previste almeno 8 ore per attività in presenza 5. ciascun docente deve acquisire almeno cinque unità formative nel triennio. In conclusione l'obbligo della formazione è pari, nel triennio, ad almeno cinque UF pari a 125 ore di impegno, di cui almeno 40 ore devono essere relative ad attività in presenza.

Viene generalizzato e reso obbligatorio il bilancio delle competenze che è la base del Piano individuale di sviluppo professionale che ogni docente è tenuto ad aggiornare e verificare periodicamente. Il dirigente scolastico cura la raccolta dei piani di sviluppo professionale dei propri docenti e relativi aggiornamenti entro il 1° ottobre al fine di preparare, all'interno dell'aggiornamento annuale del PTOF, un piano delle attività formative. d) L'istituzione del portfolio del docente ha una finalità chiarissima: "L'intera storia professionale del docente (...) sarà presa in considerazione per giungere a decisioni più eque e rispondenti alle esigenze della scuola o delle scuole in rete, evitando una mobilità professionale determinata unicamente da procedure burocratiche."

[Le osservazioni della FLCGIL](#)