

Seminario di Formazione
Docenti Sec. II Grado 6 - 02 - 2024
**“Riforma ITS, Tutor e Orientamento, Filiera Tecnico
Professionale, Formazione in servizio e Carriera
Docenti”**

Previsioni del PNRR

Indicazioni normative del Dlgs 59/2017

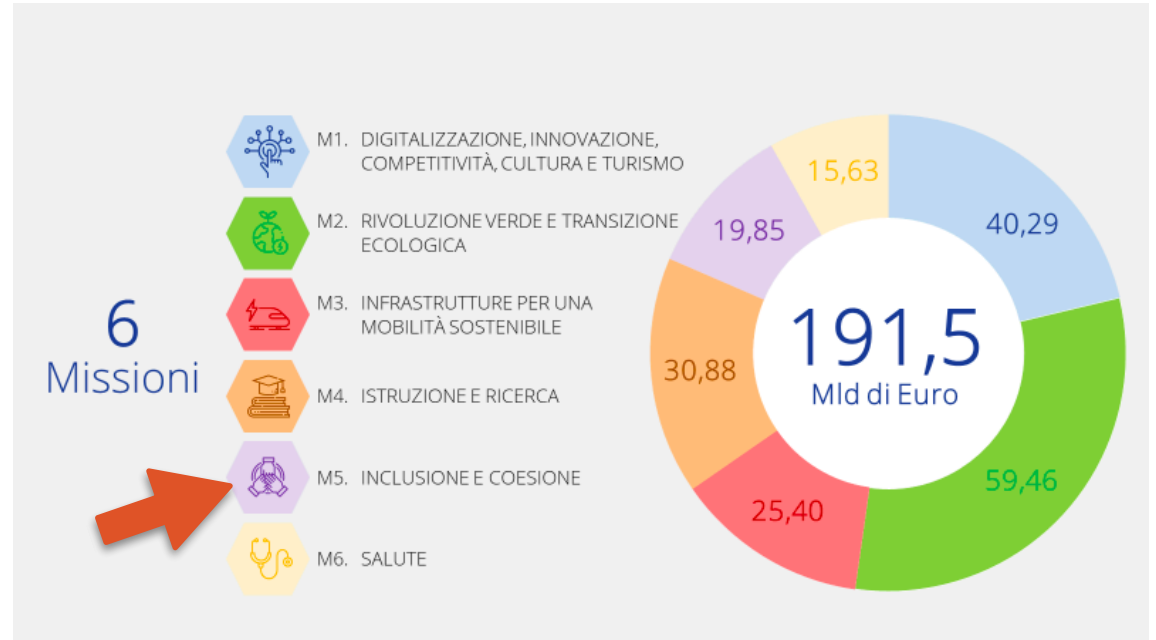
Indirizzi/indicazioni del Ministero dell'Istruzione e merito



FLC CGIL
ROMA E LAZIO
*federazione lavoratori
della conoscenza*

PREVISIONI DEL PNRR

- Il PNRR alloca le risorse del recovery fund in vari settori e classifica gli interventi sotto forma di missioni.
- La missione 4 Istruzione e ricerca riserva a questi settori all'incirca 30 miliardi pari al 15,48% dell'importo totale del PNRR



PREVISIONI DEL PNRR

- La Missione 4 «Istruzione e ricerca» prevede due componenti:
 - 1) **M4 C1** «Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università» € 19,44 MLD. Si articola in 4 aree di azione (M4C.1.1, M4C.1.2, M4C.1.3, M4C.1.4), 13 investimenti e 10 riforme.
 - 2) **M4 C2** «Dalla ricerca all'impresa» € 11,44. Si articola in 11 investimenti si articola in 3 linee di intervento (MC.2.1, MC.2.2, MC.2.3) e 11 investimenti



PREVISIONI DEL PNRR

La Riforma sulla “formazione continua” collegata alla progressione di carriera del personale della scuola, e l’istituzione della *Scuola di Alta formazione* fa parte delle 6 riforme previste nella Missione 4 Istruzione e Ricerca del PNRR
Componente 1



OBIETTIVI GENERALI:



M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ

- Aumentare significativamente l’offerta di posti negli asili nido e nelle scuole dell’infanzia e l’offerta del tempo pieno nella scuola primaria
- Consolidare e rendere generale l’uso dei test PISA/INVALSI.
- Ridurre gradualmente i tassi di abbandono scolastico nella scuola secondaria
- Incrementare il numero di iscritti e di diplomati negli ITS, riformandone la missione
- Rivedere l’organizzazione e innovare il sistema dell’istruzione
- Favorire l’accesso all’Università, rendere più rapido il passaggio al mondo del lavoro e rafforzare gli strumenti di orientamento nella scelta del percorso universitario
- Riformare i processi di reclutamento e di formazione degli insegnanti
- Ampliare le competenze scientifiche, tecnologiche e linguistiche degli studenti, degli insegnanti e dei docenti, con particolare attenzione alla capacità di comunicare e risolvere problemi
- Riformare e aumentare i dottorati di ricerca, garantendo una valutazione continua della loro qualità

PREVISIONI DEL PNRR

Parlando di “missioni - componenti - riforme” contenute nel PNRR è importante tenere presente che la struttura del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza riflette un rapporto finanziario tra Unione europea e Stati membri nella attribuzione e gestione del recovery fund basato su un contratto di performance, caratterizzato da:

Milestone

sono i traguardi. Individuano spesso fasi chiave dell'attuazione delle misure

- legislazione adottata
- operatività dei sistemi informativi

Target

risultati attesi dagli interventi, quantificati con indicatori misurabili



PREVISIONI DEL PNRR

La Missione 4, Componente 1.2 ha per obiettivo il “MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI DI RECLUTAMENTO E DI FORMAZIONE DEGLI INSEGNANTI” e prevede due riforme:

- 1) **Riforma del sistema di reclutamento dei docenti**
- 2) Istituzione della **Scuola di Alta Formazione e formazione obbligatoria** per dirigenti scolastici, docenti e personale tecnico-amministrativo

Infatti il PNRR connette questi elementi:

reclutamento

formazione in
ingresso

Formazione continua/
carriera

PREVISIONI DEL PNRR

Nel **Milestone** M4 C1-3 da raggiungere entro il 2022 leggiamo:

*“Il quadro giuridico riveduto è inteso ad attrarre, reclutare e motivare insegnanti di qualità, in particolare attraverso: i) il miglioramento del sistema di **reclutamento**; ii) l'introduzione di una più elevata **specializzazione all'insegnamento** per accedere alla professione nella scuola secondaria di secondo grado; iii) la **limitazione dell'eccessiva mobilità** degli insegnanti (nell'interesse della continuità dell'insegnamento); iv) una **progressione di carriera** chiaramente collegata alla **valutazione delle prestazioni** e allo **sviluppo professionale continuo**”.*

L'obiettivo è a sua volta collegato al Milestone M4 C1-6 che prevede entro il 2022 l'entrata in vigore della legislazione volta a costruire un sistema di formazione di qualità per le scuole



FLC CGIL
ROMA E LAZIO
federazione lavoratori
della conoscenza

I Target da raggiungere collegati alle riforme

I **target** assunzionali sono stati rinegoziati in autunno 2023:

- 20 mila assunzioni entro dicembre 2024 = Concorsi banditi a dicembre 2023
- 20 mila assunzioni entro settembre 2025 = Concorsi banditi a settembre/ottobre 2024
- 30 mila assunzioni entro giugno 2026 = Concorsi banditi a giugno 2025



I Target da raggiungere collegati alle riforme

Non c'è un **target** specifico connesso alla carriera, mentre ce n'è uno relativo all'investimento 2.1:

➔ entro il 2025 formazione di almeno 650 000 tra dirigenti scolastici, insegnanti e unità di personale amministrativo.

2. Miglioramento dei processi di reclutamento e di formazione degli insegnanti 0,83

Riforma 2.1: Riforma del sistema di reclutamento dei docenti -

Riforma 2.2: Scuola di Alta Formazione e formazione obbligatoria per dirigenti scolastici, docenti e personale tecnico-amministrativo 0,03

➔ Investimento 2.1: Didattica digitale integrata e formazione sulla transizione digitale del personale scolastico 0,80



FLC CGIL
ROMA E LAZIO
federazione lavoratori
della conoscenza

La norma che ha tradotto le previsioni del PNRR in legge è stato il DL 30 aprile 2022 n. 36

Il DL 36/2022 ha inserito le previsioni a cui oggi faremo riferimento all'interno del Dlgs 59/2017. Ulteriori interventi successivi di altre norme si sono mosse sul solco di questa legge.

I principali aspetti affrontati sono 5:

1. **Percorsi formativi in ingresso** abilitanti da 60 CFU (a regime dal 2025)
2. **Percorsi formativi transitori** da 30 CFU, con ulteriori 30 da integrare dopo il concorso
3. **Concorsi** con riserva del 30% dei posti per i precari
4. **Vincoli nella mobilità**
5. **Formazione continua** del personale docente collegata alla **carriera** e istituzione della **Scuola di Alta formazione**



Successivi interventi legislativi

Gli aspetti connessi a formazione in ingresso e concorsi sono stati rimaneggiati con il DL 75/2023:

- Elevata la quota di formazione on-line (dal 20 al 50%)
- Previsti corsi abbreviati da 30 CFU per i precari
- Aggiunti corsi interamente on-line da 30CFU per i docenti abilitati/specializzati che vogliono ulteriore abilitazione
- Sostituite le prove scritte dei concorsi PNRR che prevedevano domande aperte con i quiz a risposta multipla

La norma, non avendo aggiunto risorse per la formazione, ha perseguito l'obiettivo di incrementare l'offerta formativa di corsi abilitanti senza oneri, quindi investendo sull'on-line.

Sulla riforma della formazione in servizio/carriera gli interventi successivi sono stati molto circoscritti.



FLC CGIL
ROMA E LAZIO
*federazione lavoratori
della conoscenza*

Le risorse allocate dal PNRR su formazione in ingresso e formazione continua del personale

A fronte di investimenti per 19,44 Mld per la Componente 1 (potenziamento dei servizi di istruzione dagli asili nido all'università):

- Per la riforma del reclutamento/formazione in ingresso nessun investimento
- Per la formazione in servizio viene finanziata solo la Scuola dell'Alta Formazione per 30 milioni
- Sulla formazione del personale sulla transizione digitale 800 milioni



FLC CGIL
ROMA E LAZIO
federazione lavoratori
della conoscenza

La formazione iniziale/continua/incentivata

La struttura di questa riforma, fissata nell'art. 44 del DL 36/2022, prevede 3 passaggi chiave:

- **la formazione in ingresso**, con apposito percorso universitario/accademico da 60 CFU
- **la formazione continua obbligatoria**
- **la formazione continua incentivata**

Nasce la **Scuola di alta formazione dell'istruzione**



FLC CGIL
ROMA E LAZIO
*federazione lavoratori
della conoscenza*

Formazione continua/incentivata

- **prosegue e completa la formazione iniziale** (secondo un sistema integrato)
- è volta a metodologie didattiche innovative, a competenze linguistiche, digitali, discipline STEM, pedagogiche e psicopedagogiche e competenze volte a favorire la partecipazione degli studenti
- la **Scuola di Alta Formazione** ha funzione di indirizzo e monitoraggio: indirizza lo sviluppo delle attività formative, indica e aggiorna le esigenze della formazione iniziale degli insegnanti, effettua monitoraggi sui percorsi
- Le iniziative formative si svolgono **fuori dell'orario di insegnamento**, sono definite dalla contrattazione collettiva, ferme restando l'autonomia organizzativa delle istituzioni scolastiche e le disposizioni del contratto collettivo nazionale.



SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE DELL'ISTRUZIONE

Compiti:

- a) promuove e coordina la formazione in servizio dei docenti di ruolo, in coerenza e continuità con la formazione iniziale;
- b) coordina e indirizza le attività formative dei dirigenti scolastici, dei direttori dei servizi amministrativi generali, del personale amministrativo, tecnico e ausiliario;
- c) assolve alle funzioni correlate alla formazione continua degli insegnanti;
- d) coopera con le istituzioni scolastiche per promuovere la partecipazione dei docenti alla formazione e alla ricerca educativa nelle scuole
- e) collabora con Indire e Invalsi, con Istituzioni Universitarie e AFAM



SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE DELL'ISTRUZIONE - organizzazione

A novembre [sono stati nominati i componenti:](#)

Presidente: prof. Giuseppe Bertagna (Pedagogista, membro commissione Brocca, principale teorico della riforma Moratti)

Comitato d'indirizzo: Bertagna, Cristina Grieco (Presidente Indire), Roberto Ricci (Presidente di Invalsi), prof. Maurizio Sibilio, nominato dal Ministro, dott.ssa Elena Centemero, nominata dal Ministro.

Comitato scientifico internazionale: prof. Tommaso Agasisti, prof.ssa Anna Maria Murdaca, prof. Umesh Sharma.



FLC CGIL
ROMA E LAZIO
*federazione lavoratori
della conoscenza*

SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE DELL'ISTRUZIONE - organizzazione - fondi

La Scuola prevede una Direzione generale (il direttore generale, di nomina del Presidente del Consiglio, su proposta del Ministro resta in carica per tre anni) e vari funzionari.

Nella Scuola di alta formazione non può essere impiegato a qualunque titolo personale docente del comparto Scuola.

Risorse:

- la spesa di 2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023 viene presa dai fondi PNRR.
- a decorrere dall'anno 2027, mediante corrispondente riduzione dei fondi per la "card docente" (art. 1 c. 123 L107/2015).



FLC CGIL
ROMA E LAZIO
*federazione lavoratori
della conoscenza*

Formazione incentivata e valutazione degli insegnanti

Come si svolge:

i percorsi hanno **durata triennale, partono dall'a.s. 23/24**, si rivolgono a “figure di sistema” (docenti con incarichi di collaborazione a supporto organizzativo alla scuola e alla dirigenza) e a docenti di ruolo.

Comprendono anche attività di progettazione, tutoraggio, accompagnamento degli studenti, attività di sperimentazione di nuove modalità didattiche.

La contrattazione collettiva: nel quadro definito dalla norma regola

- **la modalità di partecipazione alle attività formative dei percorsi**
- **la loro durata**
- **le eventuali ore aggiuntive**



FLC CGIL
ROMA E LAZIO
*federazione lavoratori
della conoscenza*

Formazione incentivata e valutazione degli insegnanti

Partecipazione alle attività formative:

- **nei limiti delle risorse disponibili avviene su base volontaria e diviene obbligatoria per i docenti immessi in ruolo in seguito all'adeguamento del contratto collettivo**
- si svolge al di fuori dell'orario di insegnamento

Ogni scuola, mediante i propri organi collegiali, individua le figure necessarie ai bisogni di innovazione previsti da PTOF; RAV e PDM.



FLC CGIL
ROMA E LAZIO
*federazione lavoratori
della conoscenza*

Formazione incentivata: come sarà retribuita

Vi sono due modalità:

- E' previsto **un elemento retributivo una tantum** al termine del triennio del percorso formativo
- E' previsto **un incentivo stabile** al termine del terzo triennio di formazione con esito positivo.

Resta ferma la progressione salariale di anzianità

Retribuzione formazione incentivata: “elemento retributivo una tantum”

L'**elemento retributivo una tantum** ha carattere accessorio, l'entità è stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale in misura non inferiore al 10% e non superiore al 20% del trattamento stipendiale in godimento

Viene pagato solo dopo il superamento del percorso formativo (fine triennio) e in caso di valutazione individuale positiva.

-l'elemento retributivo una tantum è riconosciuto in maniera selettiva e non generalizzata

- la partecipazione alle attività formative può essere anche remunerata con il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, con compensi forfettari definiti dalla contrattazione collettiva

Resta ferma la progressione salariale di anzianità.



FLC CGIL
ROMA E LAZIO
*federazione lavoratori
della conoscenza*

Formazione incentivata e obbligatoria: le verifiche di risultato

I percorsi di formazione incentivata e obbligatoria prevedono **2 tipologie di verifica**: *quella intermedia*, che ha cadenza **annuale** e *quella finale*, al termine del triennio.

Obiettivi formativi e indicatori di performance: ogni percorso formativo fissa specifici obiettivi. Inoltre le singole istituzioni scolastiche definiscono, secondo il Piano Triennale dell'Offerta Formativa, specifici indicatori di performance.

Controllo sui percorsi formativi: la Scuola di Alta Formazione monitora obiettivi formativi dei corsi e indicatori di performance sulla base di un modello di valutazione definito dal MIM

Chi effettua le verifiche: il [comitato per la valutazione dei docenti](#), che nella verifica finale è integrato da un dirigente tecnico o da un dirigente scolastico di un altro istituto.

Formazione incentivata e obbligatoria: le verifiche di risultato

Verifiche intermedie annuali: si svolgono sulla base di una relazione presentata dal docente sull'insieme delle attività realizzate nel corso del periodo oggetto di valutazione.

Fanno riferimento alla capacità di incrementare il rendimento degli alunni, alla condotta professionale, alla promozione dell'inclusione e delle esperienze extrascolastiche.

In caso di mancato superamento, la verifica annuale o finale può essere ripetuta l'anno successivo.



FLC CGIL
ROMA E LAZIO
*federazione lavoratori
della conoscenza*

Formazione incentivata e obbligatoria: le verifiche di risultato

Verifica finale: si svolge **al termine del triennio**, il docente deve dare dimostrazione di avere raggiunto un adeguato livello di formazione rispetto agli obiettivi.

Il Comitato di valutazione acquisisce **una relazione finale** elaborata dal docente e può altresì prevedere lo svolgimento di **specifici colloqui** volti all'accertamento dei contenuti della relazione medesima e alla rilevazione delle competenze acquisite, dei progressi di professionalità e dell'impatto delle azioni formative seguite, e assegna il relativo punteggio.

In caso di mancato superamento, la verifica finale può essere ripetuta l'anno successivo.

Docenti di ruolo “stabilmente incentivati”

I docenti di ruolo che abbiano conseguito una valutazione positiva nel superamento di 3 percorsi formativi consecutivi possono essere **stabilmente incentivati, con progressione di carriera che a regime sarà precisata in sede di contrattazione collettiva, maturando il diritto ad un assegno annuale ad personam di importo pari a 5.650 euro** che si somma al trattamento stipendiale in godimento.

Posso accedere massimo 8.000 unità per ciascuno degli anni scolastici 2032/2033, 2033/2034, 2034/2035 e 2035/2036. Dal 2036/37 l'accesso alla avviene nei limiti delle cessazioni del personale docente stabilmente incentivato per un contingente massimo di 32.000 unità.

L'incentivazione retributiva non può essere attribuita secondo criteri di rotazione tra il personale interessato. La violazione di tale vincolo costituisce fonte di responsabilità dirigenziale.

Il docente stabilmente incentivato è tenuto a rimanere nella istituzione scolastica per almeno il triennio successivo al conseguimento dell' incentivo.



FLC CGIL
ROMA E LAZIO
federazione lavoratori
della conoscenza

Formazione incentivata/obbligatoria: da dove vengono le risorse per retribuirla

Il Fondo per l'incentivo alla formazione ha dotazioni che derivano solo in quota parte da stanziamenti dello stato, perché progressivamente nel tempo le risorse vengono prese da un **taglio agli organici dei docenti di circa 9 mila unità**.

Anno	Dotazione fondo in Mln	Provenienza risorse Fondi MEF	Provenienza risorse - riduzione organico	Consistenza organico (escluso sostegno) per effetto della riduzione
2026	40	30	10	669.075
2027	85	33	52	667.325
2028	160	42	118	665.575
2029	236	52	184	663.825
2030	311	61	250	662.075
Dal 2031 in poi	387	71	316	660.325



Formazione in servizio incentivata: obiettivi e soggetti accreditati

Tra le funzioni della Scuola dell'Alta Formazione, con il supporto di INVALSI e INDIRE, rientrano:

- a) l'accREDITamento delle istituzioni deputate ad erogare la formazione continua, anche attraverso la piattaforma digitale per l'accREDITamento degli enti di formazione gestita dal Ministero dell'istruzione;
- b) l'adozione delle linee di indirizzo sui contenuti della formazione del personale scolastico in linea con gli standard europei;
- c) il raccordo della formazione iniziale abilitante degli insegnanti con la formazione in servizio.



Formazione in servizio: chi eroga la formazione

Vi sono due categorie di enti/soggetti coinvolti:

1) la Scuola nazionale dell'amministrazione, le università, le istituzioni AFAM, le istituzioni scolastiche, gli enti pubblici di ricerca, le istituzioni museali pubbliche e gli enti culturali rappresentanti i Paesi le cui lingue sono incluse nei curricoli scolastici italiani, che non necessitano di accreditamento specifico. (Comunque non vi è una previsione specifica/esclusiva su ruolo e funzioni di tali soggetti rispetto ad altri enti).

2) enti che si accreditano, tra cui anche soggetti autorizzati dal MIM a erogare formazione.

Tra i criteri: la previsione espressa della formazione dei docenti tra gli scopi statuari dell'ente, un'esperienza almeno quinquennale nelle attività di formazione in favore dei docenti svolta in almeno tre regioni, la stabile disponibilità di risorse professionali con esperienza universitaria pregressa nel settore della formazione dei docenti e di risorse strumentali idonee allo svolgimento dei corsi di formazione.



FLC CGIL
ROMA E LAZIO
*federazione lavoratori
della conoscenza*

Fondi per l'erogazione della formazione: quanti sono e da dove vengono

I costi della formazione sono allineati agli standard utilizzati per analoghi interventi formativi finanziati con risorse del Programma operativo nazionale.

	Risorse necessarie	Fonte di finanziamento
2023 e 2024	Infanzia+primaria euro 17.256.575	risorse di cui alla Missione 4 - Componente 1 - Riforma 2.2 del PNRR (Scuola Alta formazione)
2023 e 2024	Secondaria euro 41.218.788	risorse di cui al Programma nazionale "Scuola e competenze" 2021-27
2025 e 2026	Complessivi 87.713.044	risorse di cui al Programma nazionale "Scuola e competenze" 2021-27
Dal 2027	Complessivi euro 43.856.522	40.000.000 da risorse L107/15 dedicate alla formazione + euro 3.856.522 riduzione fondi L440/97 x l'ampliamento offerta formativa. Dal 2028 tagli alla card docente per l'intero importo



Problemi aperti - criticità - prospettive

L'emanazione della norma attuativa della riforma delle carriere dei docenti, con il DL 36/2022, ha visto una forte contrapposizione delle organizzazioni sindacali, tanto che si arrivati anche allo sciopero il 30 maggio 2022.

E' chiaro che in vista dell'avvio della nuova stagione contrattuale questo tema entrerà in maniera netta nell'indice delle questioni da affrontare in sede contrattuale.

La normativa esposta pone problemi in ordine a diversi aspetti:

- accesso alla formazione: in quanto è espressamente vietato il principio democratico di rotazione
- la formazione diventa un pretesto per definire carriere e differenziazioni anche di natura permanente
- la formazione stessa è demandata in misura forte a soggetti privati esterni alle istituzioni
- manca un'idea di corpo docente che si forma e coopera come team
- la formazione in questo contesto è funzionale alla logica della competitività e della performance individuale



FLC CGIL
ROMA E LAZIO
*federazione lavoratori
della conoscenza*