



## 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