

Il DL "aiuti bis" in Gazzetta Ufficiale (Art. 38 Norme in materia di istruzione)

Confermata la figura del "docente esperto", finanziata con fondi Fmof, taglio alla card e organico docenti. Stralciare la norma per bloccare un'operazione scellerata.

10/08/2022

Con un intervento inatteso, inserito in provvedimento improprio, cioè il [DL 115 del 9 agosto 2022](#) (c.d. "Aiuti bis") che tratta delle misure urgenti in materia sociale ed energetica, si introduce nella scuola la nuova figura del "docente esperto".

Ancora una volta, a distanza di poche settimane dall'approvazione del DL 36/2022 (convertito in legge 79/2022) che già era intervenuto improvvidamente in materia di sviluppo professionale e di formazione dei docenti, si interviene nuovamente con un provvedimento che stravolge ulteriormente il profilo professionale dei docenti e che esautora completamente le prerogative sindacali e il ruolo della contrattazione collettiva su questa materia.

Con questa disposizione si aggiunge un ulteriore tassello a completamento di un discutibile sistema di formazione e valorizzazione dei docenti disposto con il DL 36/2022, sancendo così un sistema di diversificazione e mortificazione dell'intera classe docenti, per cui pochi "docenti esperti" si vedranno un riconoscimento economico dopo un percorso di formazione e valutazione lungo 9 anni, mentre la stragrande maggioranza dei docenti, con le retribuzioni tra le più basse d'Europa, dovrà garantire quotidianamente la funzionalità e continuità del sistema scolastico.

I percorsi triennali di "formazione incentivata" introdotti dal DL 36/2022

Con il DL 36/2022 è stato introdotto, a partire dall'a.s. 2023/24, un sistema di formazione triennale obbligatorio per i docenti neo-assunti e volontario per tutti gli altri docenti. Al termine del percorso triennale è prevista una verifica finale superata la quale si ha diritto ad un compenso una tantum, non inferiore al 10 per cento e non superiore al 20 per cento del trattamento stipendiale in godimento, che viene attribuito in maniera selettiva.

La novità del "docente esperto" introdotta con il DL "Aiuti bis"

Come si diventa "docente esperto"

I docenti di ruolo che abbiano superato con valutazione positiva tre successivi percorsi triennali formativi (di cui al DL 36/2022) acquisiscono la qualifica di "docente esperto" (quindi dopo almeno 9 anni, superando positivamente le verifiche conclusive dei tre percorsi triennali).

Il compenso

Al termine del percorso, il "docente esperto" riceverà un assegno annuale ad personam di un importo pari a 5.650 euro (circa 400 euro lordi mensili) che si somma al trattamento stipendiale in godimento.

Compiti e vincoli del "docente esperto"

L'acquisizione della qualifica di "docente esperto" non comporta nessuna nuova o diversa funzione oltre a quella già svolta dell'insegnamento. L'unico obbligo è quello di rimanere nella istituzione scolastica per almeno il triennio successivo al conseguimento della suddetta qualifica.

I criteri di selezione e la valutazione dei "docenti esperti"

I criteri di selezione sono rimessi alla contrattazione collettiva e le modalità di valutazione sono definiti da un apposito regolamento ministeriale sentite le organizzazioni sindacali.

In sede di prima applicazione, nelle more dell'aggiornamento contrattuale, si applicano i seguenti criteri di valutazione e selezione: 1) media del punteggio ottenuto nei tre cicli formativi superati con valutazione positiva; 2) in caso di parità di punteggio prevale la permanenza come docente di ruolo nella istituzione scolastica presso la quale si è svolta la valutazione e, in subordine, l'esperienza professionale maturata nel corso dell'intera carriera, i titoli di studio posseduti ecc.

Quanti saranno i “docenti esperti” e da quando

I primi “docenti esperti” saranno riconosciuti a partire dall'anno 2032/33 (ovvero fra un decennio) per un contingente massimo di 8.000 unità (in media 1 per scuola). Lo stesso contingente sarà riconosciuto per ciascuno dei successivi tre anni (2033/2034, 2034/2035 e 2035/2036) per un totale di 32.000 docenti.

Per gli anni successivi non sono previsti ulteriori contingenti ma sarà possibile accedere a questa qualifica solo nel limite del numero delle cessazioni riferite al personale docente esperto.

Finanziamenti

Non si prevedono stanziamenti aggiuntivi ma le risorse saranno ricavate (così come già avvenuto per il DL 36/2022) dalla riduzione dell'organico docenti (in conseguenza dell'andamento demografico) e dalle risorse del Fmof già a disposizione delle scuole.

Per finanziare questa operazione a regime occorrono circa 250 milioni di euro.

Mai la politica prima d'ora s'era permessa di intervenire per legge sottraendo risorse già contrattate; non lo aveva fatto nemmeno Brunetta nel 2010 quando era intervenuto per legge sui contratti ma non aveva intaccato proditoriamente i fondi del contratto già da anni negoziati e consolidati. Ce lo chiede l'Europa? Falso! In altri Paesi, pure beneficiari dei fondi PNRR non esistono carriere così concepite. Lo stralcio è l'unica soluzione possibile per fermare un'operazione scellerata che fa il male della docenza senza fare il bene della scuola. Per ulteriori valutazioni sul provvedimento rimandiamo ai comunicati precedenti, unitari e confederali, e nell'intervista del segretario generale.

Incarichi di supplenza da GPS e GAE 2022/2023: individuazione, accettazione, rinuncia, abbandono del servizio

Cosa succede in caso di mancata presa di servizio o di abbandono? cosa si intende per rinuncia? Una scheda tecnica messa a disposizione dalla FLC CGIL spiega effetti e ricadute delle scelte compiute dal supplente sulla possibilità di lavorare con le GAE e le GPS.

10/08/2022

In questi giorni e **fino alle ore 14.00 del 16 agosto 2022** i docenti sono alle prese con la [procedura informatizzata di scelta delle sedi](#) per accedere ai contratti a TD al 31 agosto e 30 giugno.

Speciale assunzioni e supplenze

Quando si compila la domanda è utile avere un quadro delle previsioni normative in materia di individuazione con procedura informatizzata, accettazione, rinuncia e abbandono del servizio, con le relative ricadute in termini di possibilità di lavoro.

Individuazione con procedura informatizzata = accettazione dell'incarico

Normativa di riferimento:

[OM n. 112 del 6 maggio 2022](#) - art. 12 c. 5

In particolare l'ordinanza stabilisce che gli uffici scolastici territorialmente competenti, a seguito delle istanze presentate con le modalità informatiche, assegnano gli aspiranti alle singole istituzioni scolastiche attraverso la procedura automatizzata (nell'ordine delle classi di concorso o tipologia di posto indicato e delle preferenze espresse sulla base della posizione occupata in graduatoria). L'assegnazione dell'incarico sulla base delle preferenze espresse nella domanda comporta l'accettazione della stessa. Degli esiti dell'individuazione viene data pubblicazione da parte degli uffici all'albo on-line.

Rinuncia agli incarichi di supplenza per mancata presentazione della domanda o mancata espressione di sedi

Normativa di riferimento:

[OM n. 112 del 6 maggio 2022](#) - art. 12 c. 4

La mancata presentazione dell'istanza della procedura informatizzata costituisce rinuncia al conferimento degli incarichi a tempo determinato al 31 agosto e al 30 giugno per tutte le graduatorie cui l'aspirante abbia titolo per l'anno scolastico di riferimento. Rimane fermo il diritto a poter lavorare con convocazioni da parte delle scuole con graduatorie d'istituto, sia per supplenze brevi e saltuarie che per incarichi al 31 agosto o 30 giugno (questi ultimi sono assegnati dalle scuole quando le graduatorie provinciali sono esaurite).

La mancata indicazione di talune sedi/classi di concorso/tipologie di posto tra le preferenze espresse nell'istanza informatizzata costituisce rinuncia per quelle specifiche sedi, posti o classi di concorso non inseriti. Infatti, se quando arriva il proprio turno di nomina, l'aspirante non può essere soddisfatto rispetto alle preferenze che ha espresso, mentre sarebbe stato disponibile un posto relativo a sedi/posti/classi di concorso non indicate, è considerato rinunciatario. La conseguenza è che il docente non potrà avere l'assegnazione dell'incarico a tempo determinato con la procedura informatizzata dalle graduatorie per le quali sia risultato in turno di nomina per l'anno scolastico di riferimento e non sarà riconvocato in successivi turni di nomina. Anche in questo caso il docente potrà lavorare con le supplenze conferite da graduatoria d'istituto.

Rinuncia all'incarico di supplenza dopo assegnazione avvenuta con procedura informatizzata

Normativa di riferimento:

[OM n. 112 del 6 maggio 2022](#) - art. 12 c. 11 e art. 14 c. 1 lettera a)

Gli aspiranti che una volta ricevuta l'assegnazione della supplenza non prendano servizio entro il termine assegnato dall'Amministrazione perdono la possibilità di conseguire supplenze al 31 agosto e al 30 giugno, sia sulla base delle GAE che dalle GPS, nonché, in caso di esaurimento o incapienza, sulla base delle graduatorie di istituto, per tutte le classi di concorso e posti di insegnamento di ogni grado d'istruzione cui l'aspirante abbia titolo per l'anno scolastico di riferimento. Quindi potranno lavorare solo con nomine da graduatorie d'istituto per incarichi di supplenza breve e saltuaria (malattia, maternità, etc.)

Abbandono del lavoro dopo la presa di servizio

Normativa di riferimento:

[OM n. 112 del 6 maggio 2022](#)- art. 14 c. 1 lettera b)

l'abbandono del servizio comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze al 31 agosto e al 30 giugno, sia sulla base delle GAE che delle GPS, nonché, in caso di esaurimento o incapienza delle medesime, sulla base delle graduatorie di istituto, per tutte le classi di concorso/tipologie di posto di ogni grado di istruzione per l'intero periodo di vigenza delle graduatorie medesime (2 anni).

Lasciare la supplenza attribuita da Graduatorie d'Istituto per supplenza al 31 agosto o 30 giugno

Normativa di riferimento:

Il personale in servizio per supplenza conferita sulla base delle graduatorie di istituto ha facoltà di lasciare tale supplenza per accettare una supplenza al 31 agosto o al 30 giugno. Gli effetti sanzionatori non si producono per il personale che non eserciti detta facoltà, mantenendo l'incarico precedentemente conferito.

PNRR e transizione digitale: entro marzo 2023 ogni istituzione scolastica adotta la propria "Strategia Scuola 4.0"

Nel documento il programma, i processi e le strategie che ogni scuola seguirà fino all'a.s. 2025/2026. La digitalizzazione richiede processi partecipativi e un forte investimento sulle retribuzioni di tutti i lavoratori e le lavoratrici.

12/08/2022

Abbiamo più volte commentato le disposizioni che si stanno adottando per la **programmazione degli interventi** previsti dal [Piano scuole 4.0](#), per il quale il PNRR ha previsto **risorse per 2,1 miliardi di euro**. L'intervento sarà accompagnato da **interventi correlati alla formazione del personale** e alla **modifica dei curricula di tutti gli ordini e gradi di scuola**.

In particolare

- l'investimento 2.1 "*Didattica digitale integrata e formazione sulla transizione digitale del personale scolastico*" **stanziava 800 milioni di euro per la realizzazione di un sistema di formazione continua** degli insegnanti e del personale scolastico con un'offerta formativa di oltre 20.000 corsi per la formazione di 650.000 fra dirigenti scolastici, docenti, personale scolastico, tecnico e amministrativo, e prevede l'**adozione di un quadro di riferimento nazionale** per l'insegnamento digitale integrato, per promuovere l'adozione di curricula sulle competenze digitali in tutte le scuole
- il [decreto legge 152/21](#) prevede che al fine di **favorire e migliorare l'apprendimento e le competenze digitali**, dall'anno scolastico **2024/2025** saranno integrati **gli obiettivi specifici di apprendimento** e i traguardi di competenza delle Indicazioni nazionali per il curriculum della scuola dell'infanzia e del primo ciclo di istruzione e delle Indicazioni nazionali e delle Linee guida vigenti per le scuole secondarie di II grado.

Naturalmente questi interventi **hanno bisogno di una declinazione all'interno di ciascuna comunità scolastica**.

Con la finalità **coordinare le misure di trasformazione digitale**, il Piano Scuola 4.0 prevede che **ciascuna istituzione scolastica adotti** il documento "**Strategia Scuola 4.0**", sulla base di un **format comune** reso disponibile dall'Unità di missione del PNRR, che **declina il programma e i processi** che la scuola seguirà per tutto il periodo di attuazione del PNRR (a.s. 2025/2026) con

- la trasformazione degli spazi fisici e virtuali di apprendimento
- le dotazioni digitali
- le innovazioni della didattica
- i traguardi di competenza in coerenza con il quadro di riferimento DigComp 2.2
- l'aggiornamento del curriculum e del piano dell'offerta formativa

- gli obiettivi e le azioni di educazione civica digitale
- la definizione dei ruoli guida interni alla scuola per la gestione della transizione digitale
- le misure di accompagnamento dei docenti e la formazione del personale.

Come FLC CGIL abbiamo sottolineato come **l'accelerazione della transizione digitale** nelle scuole **non può essere gestita in maniera verticistica e burocratica**. Per questo l'adozione del nuovo rilevante documento **non deve diventare l'ennesimo adempimento formale**. È evidente che **l'innovazione digitale** nelle scuole così come previsto dal PNRR, rischia di andare di **pari passo con l'involuzione dei processi democratici** e partecipativi e con l'attivazione di **procedure automatizzate** che portano a **considerare le istituzioni scolastiche**, non soggetti dotati di autonomia didattica e organizzativa, ma **semplici esecutori** di decisioni prese non si sa dove e non si sa da chi.

Ribadiamo, infine, come la straordinaria accelerazione dei processi di trasformazione digitale **rende ineludibile il reperimento di nuove risorse da destinare ai rinnovi contrattuali** per l'incremento delle retribuzioni di tutti i lavoratori e un **deciso rafforzamento delle relazioni sindacali** a tutti i livelli.