



## **Piano nazionale di formazione. Partiamo dal rispetto del Contratto Nazionale di Lavoro: le schede di lettura della FLC CGIL.**

Durante la riunione del Consiglio dei Ministri del 9 novembre scorso è stata preannunciata anche l'adozione del **decreto ministeriale** relativo al **Piano Nazionale di Formazione** previsto dal comma 124 della [legge 107/15](#). Nell'ambito della **classificazione dei provvedimenti** attuativi di disposizioni primarie, il Piano Nazionale è stato collocato nelle **politiche pubbliche** (Policy) relative al **settore** del "Mercato del lavoro e politiche sociali", area tematica "Formazione Professionale". Il mancato inserimento del provvedimento nel settore dell'istruzione è **emblematico** dell'idea e del ruolo della formazione, in tutte le possibili declinazioni, del personale scolastico: esso non è più considerato uno degli strumenti indispensabili per offrire ai nostri ragazzi un **servizio di istruzione** caratterizzato da **equità e qualità**. Il suo **ruolo fondamentale** è, invece, quello di regolare la **gestione del rapporto di lavoro** del personale, anche mediante alcuni istituti introdotti dalla Legge 107/15: il **bonus premiale**, la **chiamata diretta**, l'assegnazione di **incarichi specifici** all'interno della scuola (leggasi: staff del dirigente scolastico). Le **conseguenze** sono **inevitabili** e se ne vedono già le prime avvisaglie. Le **principali preoccupazioni** (finalità?) del PNF sono

- l'**uso della card** dei 500 euro (bancomat o buoni acquisto),
- la costruzione della **piattaforma on line** con format informatici predefiniti per inserire il curriculum, il bilancio delle competenze, il piano individuale di sviluppo professionale,
- l'individuazione di **tematiche (priorità) nazionali** utili, in primo luogo, per l'emanazione da parte del MIUR dei consueti **bandi** nazionali,
- l'individuazione di una unità di misura della formazione, l'**unità formativa**,
  - totalmente **priva di una seria riflessione** di carattere scientifico-pedagogico,
  - **autoreferenziale**, perché legata unicamente a regolare la gestione della singola attività formativa,
  - pensata innanzitutto come **misura quantitativa** dell'impegno orario del personale
- l'**assegnazione delle (poche) risorse** alle scuole capofila degli ambiti territoriali



## **Piano nazionale di formazione. Partiamo dal rispetto del Contratto Nazionale di Lavoro: le schede di lettura della FLC CGIL.**

È facile constatare come a tutto questo **dispiegamento di forze sulla parte gestionale**, si contrapponga un **silenzio assordante** sull'individuazione delle **possibili ricadute** della formazione del personale scolastico, definita dal PNF, in termini di **crescita umana e culturale dei nostri ragazzi**.

A questo occorre aggiungere un **(pre)giudizio negativo sui docenti**, in particolare (e sul personale scolastico in generale), e sulle loro capacità professionali ed educative che traspare dai **numerosi interventi pubblici** del livello politico del MIUR. In questo senso **l'immagine dei ragazzi fuori dalle scuole** con l'alternanza scuola lavoro e dei **docenti dietro i banchi** per imparare ad insegnare, **rappresenta plasticamente la considerazione** che questa politica e questi politici hanno di chi quotidianamente cura nelle singole istituzioni scolastiche la crescita umana e culturale dei nostri giovani.

Per la FLC CGIL l'**orizzonte politico, etico e programmatico** della formazione dovrebbe essere un altro: come **coniugare i bisogni differenziati dei ragazzi** che frequentano i percorsi di istruzione nelle singole realtà territoriali, **con l'elevamento dei livelli di istruzione** attraverso gli strumenti dell'equità e della qualità dei percorsi scolastici.

Nelle pagine che seguono, attraverso sintetiche **schede di lettura**, sono affrontate le **principali problematiche** connesse all'attuazione del Piano nazionale di Formazione. **Esse non hanno carattere né esaustivo né definitivo**, ma rappresentano un **primo documento di discussione e di orientamento** per chi lavora nelle scuole. **Seguiranno approfondimenti** su singole tematiche o specifici profili professionali.

Anticipiamo che nelle prossime settimane **FLC CGIL Nazionale e Proteo Fare Sapere Nazionale organizzeranno uno specifico seminario nazionale** di approfondimento sul Piano nazionale di Formazione.



## **Piano nazionale di formazione. Partiamo dal rispetto del Contratto Nazionale di Lavoro: le schede di lettura della FLC CGIL.**

### **Le norme di riferimento**

In tema formazione le norme di riferimento sono la **Legge 107/15**, il vigente [CCNL](#) 29 novembre 2007 (art. 6 comma 2 lettera d) e il Capo VI) e, per il triennio 2016-2019, il Decreto Ministeriale che recepisce **il Piano nazionale di Formazione** (PNF).

In particolare, la Legge 107/15 stabilisce che *"la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale"* (comma 124 primo periodo). **Ogni scuola individua le attività di formazione** per i docenti di ruolo **sulla base** del *"Piano nazionale di formazione"*, predisposto ogni tre anni dal MIUR, e in coerenza con il **piano triennale dell'offerta formativa** (PTOF) e i relativi **piani di miglioramento**. Per l'attuazione del Piano sono **stanziati 40 milioni di euro** all'anno a decorrere dal 2016 (comma 125). La **programmazione delle attività formative** rivolte al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario e la **definizione delle risorse** occorrenti, sono **inserite nel PTOF** (comma 12).



## **Piano nazionale di formazione. Partiamo dal rispetto del Contratto Nazionale di Lavoro: le schede di lettura della FLC CGIL.**

### **Standard professionali**

Il PNF preannuncia la **costituzione di un gruppo di lavoro** che avrà lo scopo di definire gli *"standard professionali"*.

La definizione di tali standard è legato prioritariamente allo *"sviluppo professionale continuo del docente"*. In prima battuta le **aree di sviluppo professionale** sono le seguenti:

- ✓ **possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche** in relazione ai traguardi di competenza ed agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti scolastici;
- ✓ **possesso ed esercizio delle competenze relazionali e organizzative** in relazione alla migliore gestione dell'insegnamento e degli ambienti di apprendimento;
- ✓ **partecipazione responsabile all'organizzazione scolastica**, al lavoro collaborativo in rete, anche assicurando funzioni di coordinamento e animazione;
- ✓ **cura della propria formazione** in forma di ricerca didattica, documentazione, riflessione sulle pratiche, diffusione di esperienze di eccellenza.

**La scelta del MIUR è chiara ed inequivocabile: il tema della professionalità dei docenti non sarebbe più materia contrattuale.** La costituzione di un gruppo di lavoro nominato dal ministero e la definizione di aree tematiche di sviluppo professionale, di fatto disapplicano gli articoli 26 (Funzione docente) e 27 (Profilo professionale docente) del vigente CCNL. Si tratta di previsioni inaccettabili, che vanno ben oltre quanto previsto dalla Legge 107/15, contraddittorie rispetto allo stesso PNF che segnala espressamente la vigenza delle norme contrattuali.



## **Piano nazionale di formazione. Partiamo dal rispetto del Contratto Nazionale di Lavoro: le schede di lettura della FLC CGIL.**

### **Portfolio professionale dei docenti**

Strettamente connesso alla definizione degli standard professionali è l'**istituzione del portfolio professionale dei docenti**.

Il portfolio è innanzitutto una **applicazione informatica** che sarà attivata sul sito del MIUR nell'ambito di una specifica **piattaforma digitale**. Le informazioni in esso contenute diventeranno **parte integrante del fascicolo digitale del docente**.

Nel portfolio **il docente potrà**

- ✓ **descrivere il proprio curriculum professionale**, comprensivo anche della propria "storia formativa";
- ✓ mettere a disposizione dei dirigenti scolastici il curriculum **come supporto alla scelta nella chiamata per competenza** per l'assegnazione dell'incarico triennale;
- ✓ elaborare un **bilancio di competenze** e pianificare il proprio **sviluppo professionale**;
- ✓ **raccogliere e documentare fasi significative della progettazione didattica**, delle attività didattiche svolte, delle azioni di verifica intraprese.

Il portfolio sarà formato da una **parte pubblica** che troverà spazio in un applicativo in corso di sviluppo da parte del MIUR, e una **parte riservata**, che sarà disponibile e gestita internamente dal docente stesso.

Secondo il **cronoprogramma** definito dal PNF il ministero avrebbe dovuto fornire a ottobre 2016 **indicazioni operative e strumenti** per il concreto avvio del portfolio professionale del docente nell'anno scolastico 2016/2017.

Ricordiamo che è prevista l'attivazione della **piattaforma on-line** per l'**accreditamento, la qualificazione e il riconoscimento dei corsi** dei soggetti che erogano la formazione e per l'**incontro tra domanda e offerta di formazione**, prevista dall'art. 1 comma 2 della [Direttiva 170/16](#) sull'accreditamento degli enti di formazione per il personale della scuola.

A inizio 2017, sarà sviluppata dapprima l'**integrazione tra le piattaforme** sopra descritte e, successivamente, l'**integrazione tra queste e gli altri sistemi** in corso di sviluppo, come ad esempio l'applicativo per la **carta elettronica del docente**.



## **Piano nazionale di formazione. Partiamo dal rispetto del Contratto Nazionale di Lavoro: le schede di lettura della FLC CGIL.**

### **Bilancio delle competenze e piano individuale di sviluppo professionale**

All'interno del portfolio sarà possibile elaborare il "*Bilancio delle competenze*" che, con alcuni cambiamenti, sarà quello **utilizzato in via sperimentale** per la formazione dei neoassunti ([DM 850/2015](#)) e già praticato dai docenti neoassunti negli ultimi due anni. A tal fine il PNF utilizza come **definizione del "*Bilancio di competenza*"** quella proposta dal Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (CEDEFOP): "*analisi delle conoscenze, abilità e competenze di una persona, comprese attitudini e motivazioni, per definire un progetto professionale e/o pianificare un progetto di riorientamento o formazione professionale.*

*Lo scopo di un bilancio di competenze è quello di aiutare una persona a:*

- *analizzare il profilo professionale acquisito;*
- *comprendere la propria posizione nel mondo del lavoro;*
- *prepararsi in vista della convalida dei risultati dell'apprendimento non formale o informale;*
- *progettare la carriera professionale."*

Sulla base di quanto descritto nel "*Bilancio delle competenze*" i **docenti elaboreranno e cureranno** periodicamente l'aggiornamento, del **Piano individuale di sviluppo professionale (PISP)** che è lo strumento all'interno del Portfolio in cui indicare esigenze e proposte di crescita professionale. Le **macroaree del PISP**, individuate dal Piano Nazionale di Formazione, sono:

- ✓ Area delle competenze relative all'insegnamento (**didattica**)
  - a. Progettare e organizzare le situazioni di apprendimento con attenzione alla relazione tra strategie didattiche e contenuti disciplinari;
  - b. Utilizzare strategie appropriate per personalizzare i percorsi di apprendimento e coinvolgere tutti gli studenti, saper sviluppare percorsi e ambienti educativi attenti alla personalizzazione e all'inclusione;
  - c. Osservare e valutare gli allievi;
  - d. Valutare l'efficacia del proprio insegnamento.
- ✓ Area delle competenze relative alla partecipazione scolastica (**organizzazione**)



## Piano nazionale di formazione. Partiamo dal rispetto del Contratto Nazionale di Lavoro: le schede di lettura della FLC CGIL.

- e. Lavorare in gruppo tra pari e favorirne la costituzione sia all'interno della scuola che tra scuole;
- f. Partecipare alla gestione della scuola, lavorando in collaborazione con il dirigente e il resto del personale scolastico;
- g. Informare e coinvolgere i genitori;
- h. Contribuire al benessere degli studenti.
- ✓ Area delle competenze relative alla propria formazione (**professionalità**)
  - i. Approfondire i doveri e i problemi etici della professione;
  - j. Curare la propria formazione continua;
  - k. Partecipare e favorire percorsi di ricerca per innovazione, anche curando la documentazione e il proprio portfolio.

È di tutta evidenza come l'unica vera e verificabile ricaduta dell'adozione del portfolio sia il rapporto tra curriculum, chiamata diretta e incarico triennale così come declinati dalla Legge 107/15. La meccanizzazione dei processi di certificazione dei curricula rappresenta una chiara e inequivocabile **incentivazione di processi competitivi e individualistici tra docenti**. Esattamente il contrario di quello di cui avrebbe bisogno la scuola italiana.

Si conferma, inoltre, la scelta di individuare meccanismi di gestione del rapporto di lavoro (in questo caso si tratta della mobilità) direttamente con norme amministrative, in sostituzione totale o parziale della contrattazione.



## **Piano nazionale di formazione. Partiamo dal rispetto del Contratto Nazionale di Lavoro: le schede di lettura della FLC CGIL.**

### **Piano delle attività a livello di singola istituzione scolastica**

#### *Quadro normativo*

Il comma 12 della Legge 107/15 prevede che la **programmazione delle attività formative** rivolte al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario e la definizione delle risorse occorrenti, siano inserite nel Piano Triennale dell'Offerta Formativa (comma 12).

**Il PTOF è elaborato dal collegio dei docenti** sulla base degli indirizzi per le attività della scuola e delle scelte di gestione e di amministrazione definiti dal dirigente scolastico.

L'art. 66 del vigente CCNL prevede che *"In ogni istituzione scolastica ed educativa il Piano annuale delle attività di aggiornamento e formazione destinate ai docenti è deliberato dal Collegio dei docenti coerentemente con gli obiettivi e i tempi del POF, considerando anche esigenze ed opzioni individuali."*

#### *Il Piano nazionale di Formazione*

**Le scuole predispongono un piano per la formazione del personale scolastico per il triennio.** Le attività formative programmate dalle singole istituzioni scolastiche, devono:

- essere **coerenti** con le finalità e gli obiettivi posti nel **piano triennale dell'offerta formativa**;
- **innestarsi su quanto emerge dal rapporto di autovalutazione (RAV)** in termini di priorità e di obiettivi di processo;
- tenere conto delle **azioni individuate nei piani di miglioramento**;
- essere **coerenti con le priorità dei piani nazionali**, assicurando la partecipazione dei docenti alle attività nelle modalità indicate dai diversi piani nazionali.

Inoltre il piano di formazione della singola scuola dovrà contenere la previsione di massima delle **azioni formative da rivolgere, anche in forme differenziate**, ad esempio a:

- **insegnanti impegnati in innovazioni curriculari ed organizzative**, prefigurate dall'istituto, anche in relazione all'implementazione della legge



## **Piano nazionale di formazione. Partiamo dal rispetto del Contratto Nazionale di Lavoro: le schede di lettura della FLC CGIL.**

107/2015, come alternanza scuola-lavoro, flessibilità didattica, potenziamento dell'offerta formativa, funzionamento del comitato di valutazione, ecc.

- **gruppi di miglioramento**, impegnati nelle azioni conseguenti al RAV e al piano di miglioramento;
- **docenti coinvolti nei processi di digitalizzazione e innovazione metodologica**, nel quadro delle azioni definite nel Piano Nazionale Scuola Digitale;
- **docenti neoassunti** in relazione ai processi interni di accoglienza e prima professionalizzazione;
- **altro personale, insegnanti e non**, da coinvolgere in **azioni formative strategiche** in coerenza con le indicazioni attuative del PNF.
- consigli di classe, docenti e personale nei **processi di inclusione e integrazione**.

Il **dirigente scolastico** nella definizione delle **linee di indirizzo** da proporre al Collegio Docenti per l'elaborazione del Piano di formazione dell'Istituto, **tiene conto delle esigenze formative espresse dai docenti** nei propri piani individuali di sviluppo professionale. **Il Piano di formazione dell'istituto è quindi il risultato di tali valutazioni e dovrà essere inserito nell'aggiornamento annuale del PTOF.**

Anche in questo caso è evidente il tentativo di sovrapporre e sostituire tacitamente le disposizioni contrattuali con norme legali e amministrative.

L'indicazione che tuttavia proviene dal PNF è significativa: **non è possibile adottare alcun piano di formazione di scuola se non dopo aver effettuato il censimento e l'analisi dei bisogni formativi dei docenti, ricavabili dai Piani Individuali di Sviluppo Professionale, che, a loro volta, si innestano sui Bilanci di competenza.**

Non è necessario, pertanto, affrettarsi a predisporre e approvare Piani di Formazione di scuola, senza che vi sia un quadro di riferimento normativo e procedurale chiaro e stabile.



## **Piano nazionale di formazione. Partiamo dal rispetto del Contratto Nazionale di Lavoro: le schede di lettura della FLC CGIL.**

### **Le Unità Formative**

Il PNF istituisce una nuova **unità di misura** per quantificare l'impegno in attività di formazione: l'Unità Formativa.

Per la definizione delle Unità Formative, in fase di prima attuazione, il Piano Nazionale fa **riferimento al sistema dei CFU universitari (o accademici) e professionali.**

Nell'ambito universitario o accademico un CFU (o CFA) è pari a 25 ore di impegno.

Ogni unità può essere costituita da una **pluralità di attività:**

- ✓ **formazione** in presenza e a distanza,
- ✓ **sperimentazione didattica** documentata e ricerca/azione,
- ✓ **lavoro in rete,**
- ✓ **approfondimento** personale e collegiale,
- ✓ **documentazione e forme di restituzione/rendicontazione,** con ricaduta nella scuola,
- ✓ **progettazione.**

**Nel prossimo triennio in via sperimentale, le scuole articoleranno le attività proposte in Unità Formative.**

Il PNF introduce le cosiddette **unità formative certificate** (definizione che in sede di stesura finale del testo è sparita, ma il contenuto è rimasto identico...) 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**

**L'acquisizione di "unità formative certificate" potrà essere utilizzata a valere sui riconoscimenti di professionalità previsti dalle norme di legge (leggasi "bonus premiale").**



## **Piano nazionale di formazione. Partiamo dal rispetto del Contratto Nazionale di Lavoro: le schede di lettura della FLC CGIL.**

### **Obbligatorietà**

**Il comma 124 della legge 107/15 stabilisce che** *"la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale"*. Il PNF chiarisce che **l'obbligatorietà non si traduce automaticamente in un numero di ore da svolgere ogni anno. Essa deve intesa come coerenza dell'attività formative con i contenuti del PTOF**, di cui fa parte anche *"la programmazione delle attività formative rivolte al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario e la definizione delle risorse occorrenti"*.

In questa prima fase **i Piani triennali devono garantire ai docenti almeno una Unità Formativa per ogni anno scolastico, diversamente modulabile nel triennio.**

Tali unità formative possono essere

- ✓ **promosse direttamente dall'istituzione scolastica** o dalla rete che organizza la formazione
- ✓ **associate alle scelte personali del docente.**

**Nel primo caso le Unità formative sono automaticamente riconosciute** in quanto le istituzioni scolastiche sono tenute ad organizzare percorsi coerenti con il Piano di Miglioramento e con il POF triennale.

**Nel secondo caso i percorsi realizzati autonomamente necessitano di un riconoscimento della coerenza** effettuata dal collegio dei docenti che ha deliberato il Piano di formazione.

**L'amministrazione ha dovuto recedere dal tentativo di imporre un'idea dell'obbligatorietà della formazione come mera indicazione di un preciso monte ore annuale o pluriennale di impegno individuale. In questo senso il ruolo delle organizzazioni sindacali a partire dalla FLC CGIL è stato decisivo.**

Il meccanismo elaborato tenta di orientare l'obbligatorietà verso la coerenza al PTOF. È chiaro, però, che Unità formative "semplici" o "certificate", utilizzo di standard di altri ambiti formativi, riconoscimenti di attività esterne, rappresentano un escamotage rispetto all'indifferibile necessità che tutta questa materia, compreso l'aspetto salariale, venga regolata da un nuovo contratto nazionale di lavoro.



## **Piano nazionale di formazione. Partiamo dal rispetto del Contratto Nazionale di Lavoro: le schede di lettura della FLC CGIL.**

### **Permessi per formazione**

A parte la formazione direttamente curata dall'Amministrazione scolastica o i permessi per l'acquisizione di titoli di studio, per poter fruire del diritto alla formazione vi sono **due istituti**:

- ✓ **i permessi previsti dall'art. 64 del CCNL.** I docenti hanno diritto a **cinque giorni per anno scolastico** per partecipare in qualità di discente, o formatore, o esperto, o animatore ad iniziative di formazione. Inoltre il Dirigente scolastico assicura un'**articolazione flessibile dell'orario di lavoro** per consentire la partecipazione a iniziative di formazione anche in aggiunta ai permessi
- ✓ **i permessi previsti dall'art. 453 del D. Lgs. 297/94.** Tale disposizione prevede che il **personale della scuola** possa essere autorizzato, compatibilmente con le esigenze di servizio, e, per quanto possibile, nel rispetto dell'esigenza di continuità dell'insegnamento, a **partecipare, per non più di cinque giorni, a convegni e iniziative promosse da enti e associazioni.** Per la partecipazione a tali eventi, **il personale può essere esonerato dai normali obblighi di servizio** (comma 11 dell'art. 26 della legge 448/98). Tali disposizioni **non riguardano le attività formative disciplinate dall'art. 64 del CCNL** scuola e si integrano con le medesime, sono finalizzate "*a consentire ai docenti un'ulteriore possibilità di arricchimento e di crescita professionale, nell'ambito delle attuali disposizioni in materia*". Le modalità di utilizzo nonché la specifica modulistica sono state definite con la [nota 3096 del 2 febbraio 2016](#).

**Tutte le norme contrattuali, legali e amministrative connesse alla fruizione di permessi per formazione sono pienamente in vigore.** L'adozione del Piano Nazionale di Formazione non comporta la loro caducazione. I cinque giorni di cui all'art. 64 del CCNL rimangono un diritto per tutti i docenti e non sono sottoposti alla valutazione discrezionale del dirigente scolastico o ad una dichiarazione preventiva di coerenza con gli obiettivi del piano di formazione di scuola o di rete di scuole. Le situazioni di elevati numeri di richieste di permessi tali da comportare il rischio di non garantire la continuità del servizio scolastico, devono essere regolate dal contratto di istituto (art. 6 comma 2 lettera d) del CCNL scuola)



## **Piano nazionale di formazione. Partiamo dal rispetto del Contratto Nazionale di Lavoro: le schede di lettura della FLC CGIL.**

### **La carta elettronica**

Come è noto la Legge 107/15 ha stanziato risorse pari € **381.137.000,00 annui** per l'assegnazione a ciascun docente di ruolo di € **500,00** "ogni anno", che possono essere **utilizzati** per:

- ✓ l'acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, di pubblicazioni e di riviste;
- ✓ l'acquisto di hardware e di software;
- ✓ l'iscrizione a corsi per attività di aggiornamento o di qualificazione delle competenze professionali, svolti da enti accreditati presso il MIUR, a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti il profilo professionale, ovvero a corsi di specializzazione o perfezionamento post lauream o a master universitari inerenti al profilo professionale;
- ✓ le rappresentazioni teatrali o cinematografiche;
- ✓ l'ingresso a musei, mostre ed eventi culturali e spettacoli dal vivo
- ✓ iniziative coerenti con le attività individuate nell'ambito del piano triennale dell'offerta formativa delle scuole e del Piano nazionale di formazione.

#### **La carta elettronica a regime svolgerà due funzioni:**

- 1) essere utilizzata come una **card per gli acquisti culturali**
- 2) **consentire l'accesso a tutte le informazioni relative al curriculum professionale** (portfolio) dei singoli docenti.

Riguardo al **primo punto**, per l'a.s. 2016/17 non è prevista la consegna di una card, ma all'indirizzo [www.cartadeldocente.istruzione.it](http://www.cartadeldocente.istruzione.it), che sarà **disponibile entro il 30 novembre 2016**, sarà possibile **generare buoni di spesa** per effettuare **acquisti** presso gli **esercenti ed enti accreditati** a vendere i beni e i servizi che rientrano nelle categorie previste dalla norma. Prima però sarà necessario ottenere **l'identità digitale SPID** (Sistema Pubblico di Identità Digitale) presso uno dei gestori accreditati (<http://www.spid.gov.it/richiedi-spid>). Si tratta di un **codice unico** che consente di accedere, con un'unica username e un'unica password, ad un numero considerevole e sempre crescente di servizi pubblici (<http://www.spid.gov.it/servizi>).

Riguardo al **secondo punto**, sarà necessario attendere che venga compilato e aggiornato il portfolio da parte di ciascun docente di ruolo.



## **Piano nazionale di formazione. Partiamo dal rispetto del Contratto Nazionale di Lavoro: le schede di lettura della FLC CGIL.**

### **Le priorità**

Il PNF individua le seguenti **priorità nazionali** per il triennio 2016-2019

- ✓ Autonomia didattica e organizzativa
- ✓ Valutazione e miglioramento
- ✓ Didattica per competenze e innovazione metodologica
- ✓ Lingue straniere
- ✓ Competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento
- ✓ Scuola e lavoro
- ✓ Integrazione, competenze di cittadinanza e cittadinanza globale
- ✓ Inclusione e disabilità
- ✓ Coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile

Tali priorità rappresentano innanzitutto le **linee di intervento delle azioni formative che il MIUR deve garantire** attraverso le varie modalità organizzative previste.

Esse inoltre rappresentano un **riferimento importante per le attività formative progettate a livello di scuola e in rete.**

Pubblicheremo a breve **approfondimenti per ciascuna priorità individuata.**

A questo [link](#) **l'architettura complessiva del PNF** in termini di priorità nazionali.

A questo [link](#) **l'elenco dei destinatari** delle azioni formative connesse alle priorità nazionali.

## I livelli di intervento del Piano nazionale di formazione

Chi	Aree di intervento e Azioni
<b>MIUR</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definisce gli indirizzi strategici e le regole di funzionamento attraverso: <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'adozione ogni tre anni del Piano Nazionale per la Formazione</li> <li>• La definizione delle priorità strategiche del sistema di formazione</li> <li>• La coerenza tra le diverse iniziative: formazione iniziale, formazione dei docenti neoassunti, formazione in servizio per l'attuazione dei piani di miglioramento, supporto alle innovazioni introdotte dalla legge 107/2015</li> <li>• La definizione di piani nazionali sulle priorità di lavoro (come nel caso del Piano Nazionale Scuola Digitale)</li> </ul> </li> <li>2. Imposta un sistema per lo sviluppo professionale dei docenti</li> <li>3. Ripartisce le risorse pubbliche</li> <li>4. Monitora e valorizza i risultati delle attività di formazione</li> </ol>
<b>Uffici Scolastici Regionali</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promuovono la costituzione di reti di scuole finalizzate a progettare la formazione nei territori, supportandone l'attività attraverso <ol style="list-style-type: none"> <li>a. formazione e iniziative di coordinamento territoriale,</li> <li>b. il sostegno alla progettazione,</li> <li>c. la strutturazione di "banche dati" e di repertori di progetti di formazione già positivamente realizzati;</li> </ol> </li> <li>2. Accompagnano le reti di scuole anche tramite momenti di incontro e formazione dedicata sul territorio;</li> <li>3. Promuovono il sistema di formazione del personale docente attraverso la valorizzazione delle risorse accademiche e professionali attive nel territorio, anche mediante la stipula di specifici accordi;</li> <li>4. Monitorano la formazione del personale docente realizzata nel territorio;</li> <li>5. Coordinano e organizzare le attività formative sul territorio rivolte ai neoassunti;</li> <li>6. Organizzano una formazione rivolta ai dirigenti scolastici per consolidare competenze progettuali, di gestione strategica e di innovazione funzionali ad un'efficace programmazione delle attività formative prevista nel Piano triennale dell'offerta formativa.</li> </ol>
<b>Le reti di scuole</b>	<p>Il PNF individua le reti di ambito quale soggetto di riferimento per l'elaborazione del piano territoriale di formazione. Tale piano territoriale dovrà tenere conto delle iniziative che le scuole del proprio territorio svolgono sia in relazione ad iniziative autonome che in relazione a progetti nazionali (ad esempio il Piano Nazionale Scuola Digitale). Inoltre, il piano territoriale potrà prevedere ulteriori articolazioni organizzative, per particolari iniziative rispondenti a specifiche tematiche o rivolte a categorie di destinatari (neoassunti, ATA, dirigenti, figure intermedie, docenti di diversi settori disciplinari, ecc.).</p> <p>La FLC CGIL ricorda che <b>le reti di ambito sono un'invenzione del MIUR</b> tanto che la stessa legge 107/15 non ne fa cenno. L'invenzione è contenuta in una nota del 7 giugno 2016 che è stata qualificata dallo stesso MIUR come documento di studio.</p> <p>Le reti, anche costituite a livello di ambito, quando hanno scopi ben definiti (esempio la formazione) cessano di avere il carattere di reti "generaliste" (cioè che si occupano di tutto) e assumono il carattere di reti di scopo. In questo caso è legittimo che si costituiscano ma, in questo caso, l'adesione non può essere approvata dal solo Consiglio di Istituto bensì anche dal Collegio dei docenti. Anche perché la non adesione su questioni specifiche potrebbe significare la non fruibilità delle risorse che il MIUR ha deciso di mettere a disposizione solo tramite reti di ambito (e la materia della formazione è una di tali questioni).</p>
<b>Le singole istituzioni scolastiche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborano il piano per la formazione del personale scolastico per il triennio</li> <li>• incardinano le attività formative all'interno del Piano Triennale per l'Offerta Formativa</li> </ul> <p>Le attività formative devono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ essere coerenti con le finalità e gli obiettivi posti nel piano triennale dell'offerta formativa;</li> <li>✓ innestarsi su quanto emerge dal rapporto di autovalutazione (RAV) in termini di priorità e di obiettivi di processo;</li> <li>✓ tenere conto delle azioni individuate nei piani di miglioramento;</li> <li>✓ essere coerenti con le priorità dei piani nazionali</li> </ul>



## Piano nazionale di formazione. Partiamo dal rispetto del Contratto Nazionale di Lavoro: le schede di lettura della FLC CGIL.

### I livelli di governo definiti Piano nazionale di formazione

Chi	Organismi e compiti
<b>MIUR</b>	<p>Costituisce una Cabina di Regia, composta da dirigenti amministrativi e tecnici del Ministero.</p> <p>Compiti della Cabina di Regia sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ gestire e coordinare il sistema di sviluppo professionale continuo per il personale della scuola</li><li>✓ garantire la piena attuazione nei tempi previsti delle azioni contenute nel PNF</li><li>✓ sostenere la progettazione delle scuole e delle reti.</li></ul>
<b>Uffici Scolastici Regionali</b>	<p>Ogni Ufficio scolastico regionale si doterà di una task force permanente, rinnovabile triennialmente, costituita da dirigenti scolastici e docenti con particolari competenze sui temi della formazione ed esperti di metodologie, contenuti e processi formativi. Tale personale sarà selezionato anche nell'ambito dei comandi per l'autonomia o dei progetti nazionali di cui all'articolo 1, comma 65 della legge 107/2015). Il ruolo di supporto e coordinamento delle task force regionali è assicurato dai dirigenti tecnici in servizio.</p> <p>Compiti delle task force sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ accompagnare scuole e reti di scuole nell'attuazione delle azioni strutturali previste dal Piano</li><li>✓ coordinare le iniziative progettate dalle reti di scuole.</li></ul>
<b>Le reti di scuole</b>	<p>Il PNF individua le reti di ambito quale soggetto di riferimento per l'elaborazione del piano territoriale di formazione.</p> <p>Ogni rete di ambito individuerà una scuola – polo per la formazione.</p> <p>Le scuole-polo, oltre a coordinare la progettazione e l'organizzazione delle attività formative, avranno i seguenti compiti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ garantire una corretta gestione amministrativo-contabile delle iniziative di formazione realizzate dalla/e rete/i di istituzioni scolastiche presenti nell'ambito</li><li>✓ interfacciarsi con l'USR per le attività di co-progettazione, monitoraggio e rendicontazione.</li></ul> <p>Ricordiamo che <b>le reti di ambito sono un'invenzione del MIUR</b> tanto che la stessa legge 107/15 non ne fa cenno.</p>



## Piano nazionale di formazione. Partiamo dal rispetto del Contratto Nazionale di Lavoro: le schede di lettura della FLC CGIL.

### Le risorse

Le fonti di finanziamento hanno 3 provenienze diverse:

- **I fondi della legge 107/2015** (comma 125), che destina 40 milioni all'anno di finanziamenti aggiuntivi per sostenere iniziative dell'amministrazione, per piani nazionali, per azioni di sistema richieste da innovazioni ordinamentali o curricolari,
- **I fondi Europei** del Programma Operativo Nazionale (PON) "Per la Scuola 2014-2020,;
- **Altri Fondi MIUR**, a disposizione delle singole Direzioni o per il rafforzamento dell'offerta formativa (come nel caso della ex-legge 440), messi a sistema per gli scopi del Piano e più in generale del nuovo sistema di formazione;

Fonte di finanziamento	2016	2017	2018	TOTALE 2016-2019
Legge 107/2015	40mln	40mln	40mln	120mln
PON 2014-2020 (fondi FSE)	160mln nel periodo 2016-2019			160mln
Altri Fondi MIUR (fondi di bilancio + ex-440)	15 mln	15 mln	15 mln	45mln
<b>Totale Piano di Formazione</b>	<b>100mln</b>	<b>100mln</b>	<b>125mln</b>	<b>325mln</b>

A queste risorse **il PNF aggiunge anche quelle stanziare dalla carta elettronica** prevista dalla Legge 107/15 (€ 500,00 per ciascun docente di ruolo pari a € 381.137.000,00 annui) il cui utilizzo rimane, però, nell'**autonomia decisionale del singolo insegnante**.

La **ripartizione delle risorse** è la seguente:

Azione o priorità formativa	Finanziamento e fonti	Totale (triennio)
<b>AZIONI DI SISTEMA</b>		
Formazione dei neoassunti	Circa 3,5 milioni all'anno (legge 107/2015)	10,5 mln
Azioni di coordinamento nazionale per la creazione del sistema di sviluppo professionale e il suo monitoraggio	Circa 2,5 milioni all'anno (PON + altri fondi MIUR + legge 107/2015)	7,5 mln
Azioni formative in sinergia con il Piano Nazionale Scuola Digitale	10 milioni all'anno (legge 107/2015)	30 mln



## Piano nazionale di formazione. Partiamo dal rispetto del Contratto Nazionale di Lavoro: le schede di lettura della FLC CGIL.

Startup della formazione e leadership educativa	Almeno 3 milioni all'anno (PON + altri fondi MIUR)	9 mln
Collaborazioni internazionali a favore di scuole e personale scolastico	Circa 4 milioni all'anno (PON + altri fondi MIUR)	12mln
<b>PROGETTAZIONE IN AUTONOMIA DEGLI AMBITI</b>		
Progettazione in autonomia degli ambiti	Almeno 25 milioni all'anno (legge 107/2015)	75 mln
<b>AZIONI AD INDIRIZZO NAZIONALE SULLE PRIORITÀ (sempre a ricaduta sulle scuole e sugli ambiti, in sinergia con la progettazione territoriale)</b>		
4.1 Autonomia organizzativa e didattica e curricolare	Circa 181 milioni (PON + altri fondi MIUR)	181 milioni
4.2 Didattica per competenze e innovazione metodologica		
4.3 Competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento		
4.4 Competenze di lingua straniera		
4.5 Inclusione e disabilità		
4.6 Coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile		
4.7 Integrazione, competenze di cittadinanza e cittadinanza globale		
4.8 Scuola e Lavoro		
4.9 Valutazione e miglioramento		
Altre azioni a favore di tutto il personale scolastico	Quota parte di 181 milioni (PON + altri fondi MIUR)	

**L'utilizzo dei 40 milioni di euro** annui previsti dalla Legge 107/15 è pertanto il seguente:

<b>Azione o priorità formativa</b>	<b>Risorse</b>
Progettazione in autonomia degli ambiti	Almeno 25 milioni all'anno
Azioni formative in sinergia con il Piano Nazionale Scuola Digitale	10 milioni all'anno
Formazione dei neoassunti	Circa 3,5 milioni all'anno
Azioni di coordinamento nazionale per la creazione del sistema di sviluppo professionale e il suo monitoraggio	Circa 1,5 milioni all'anno

I **criteri di ripartizione delle risorse destinate direttamente ai 321 ambiti** non sono definiti dal PNF. In ogni caso il **contributo medio per ambito** è pari a poco meno di **€ 78.000,00 all'anno**.