

IMMISSIONI IN RUOLO, ANNO DI PROVA E VALUTAZIONE DEI DOCENTI NEOASSUNTI

NORMATIVA. D. Lgs. 165/01; D. Lgs. 3/57; D. Lgs. 297/94; CCNL 2007; L. 107/2015; CCNL 2016-2018; DM 850/2015; nota n. 28730/2020.

IMMISSIONI IN RUOLO 2020. Per l'a.s. 2020/2021 il MEF ha autorizzato 84.808 immissioni in ruolo. Le assunzioni a tempo indeterminato riguardano tutte le graduatorie e sono disposte rispettando la ripartizione al cinquanta per cento tra le graduatorie concorsuali, cui viene comunque attribuito l'eventuale posto dispari, e le GAE. Per quanto concerne le graduatorie concorsuali è rispettato il seguente ordine di priorità discendente:

- a) graduatorie di concorsi pubblici, per titoli ed esami, nell'ordine temporale dei relativi bandi;
- b) graduatorie di concorsi riservati selettivi, per titoli ed esami, nell'ordine temporale dei relativi bandi;
- c) graduatorie di concorsi riservati non selettivi, nell'ordine temporale dei relativi bandi.

I soggetti inseriti nelle GAE possono presentare istanza per i posti disponibili in altre Province della stessa Regione rispetto alla Provincia dove risultano collocati. I soggetti inseriti nella I fascia delle GAE, inseriti in due Province, scelgono, comunque, una sola Regione. I soggetti inseriti nelle graduatorie per le assunzioni possono presentare domanda, per ciascuna graduatoria di provenienza per i posti di una o più Province di una sola Regione, al fine dell'assunzione a tempo indeterminato in territori diversi da quelli di pertinenza delle graduatorie di riferimento. Nella domanda l'aspirante deve indicare:

- la Regione di partecipazione;
- la Provincia o le Province di destinazione, esclusivamente nell'ambito della Regione scelta;
- i posti di interesse e le relative graduatorie di inserimento, che costituiscono titolo di accesso alla procedura di chiamata;
- nel caso di più Province di destinazione, l'ordine di preferenza tra le stesse e, per ciascuna Provincia, l'ordine di preferenza tra i posti per i quali si partecipa;
- in caso di un'unica Provincia di destinazione, l'ordine di preferenza tra i posti per i quali si partecipa;
- indicare la Regione/Provincia di provenienza e l'USR responsabile della procedura concorsuale nel caso in cui sia stata disposta l'aggregazione territoriale dei concorsi ai sensi dell'articolo 400, comma 02, del Testo Unico. Il punteggio, le preferenze e le precedenzae possedute, già registrati al sistema informativo ai sensi dell'articolo 3, sono visualizzati e salvati al momento della presentazione dell'istanza.

IMMISSIONI IN RUOLO 2021. In merito ai docenti immessi in ruolo a settembre 2021 e alle prese con l'anno di prova e formazione, bisogna distinguere tra i docenti assunti da GaE e graduatorie del concorso, e i docenti che hanno avuto una supplenza finalizzata al ruolo di cui all'art. 59 comma 4 del Decreto Sostegni bis.

Di seguito vengono elencate le differenze.

- Il contratto

Gli assunti da GaE e dalle graduatorie dei concorsi nell'anno scolastico 2021/22 avranno un contratto a tempo indeterminato, a tutti gli effetti, con i risvolti giuridici che esso comporta.

Gli assunti da prima fascia GPS ed elenco aggiuntivo avranno un contratto a tempo determinato.

- Anno di prova e formazione

Sarà uguale per tutti per quanto riguarda i 180 giorni di servizio di cui almeno 120 prestati per le attività didattiche.

Quali sono i giorni che vanno computati nei 180 giorni:

tutte le domeniche, i giorni festivi e le festività soppresse, le vacanze pasquali e natalizie;

il periodo antecedente l'inizio delle lezioni (dal 1° settembre) se sono previste attività di programmazione didattica;

i periodi di interruzione dell'attività didattica dovute a ragioni di pubblico servizio;

i giorni dedicati ad esami e scrutini, compresi gli Esami di Stato;

il primo mese di congedo per maternità o interdizione dal lavoro per gravi complicanze di gestazione;

la frequenza di attività formative o corsi di aggiornamento organizzati dall'amministrazione, compresi quelli organizzati a livello di istituto;

il servizio prestato in qualità di componente le commissioni giudicatrici dei concorsi a cattedre;

il periodo compreso tra l'anticipato termine delle lezioni a causa di elezioni politiche e la data prevista dal calendario scolastico (C.M. 180 dell'1/7/1979);

i periodi di aspettativa per mandato parlamentare.

Nei 180 giorni non vanno invece considerati:

le ferie;

le assenze per malattia (compreso l'infortunio);

l'aspettativa per motivi familiari o altre aspettative;

le vacanze estive;

i periodi di congedo di maternità o interdizione dal lavoro (escluso il primo mese);

il congedo parentale o di malattia del bambino, anche se retribuiti;

i permessi retribuiti o non retribuiti (congedo matrimoniale, permesso per motivi personali, per lutto...).

Sono computabili nei 180 giorni tutte le attività connesse al servizio scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche, gli esami e gli scrutini ed ogni altro impegno di servizio, ad esclusione dei giorni di congedo ordinario, straordinario e di aspettativa a qualunque titolo fruiti.

Anche se l'attività didattica è organizzata su 5 giorni, il sabato rientra nel conteggio.

Nel calcolo dei 120 giorni di attività didattica vanno considerati i giorni di lezione, ma anche quelli utilizzati per ogni altra attività preordinata o collegata allo svolgimento dell'attività didattica, comprese quelle valutative, progettuali, formative e collegiali.

Nel caso che il docente per i motivi sopra elencati non possa svolgere l'anno di prova e formazione, dovrà ad ogni modo giustificare le sue assenze, sarà il

dirigente a prenderne atto e attraverso un decreto disporrà la proroga dell'anno di prova all'anno scolastico successivo.

- Il docente assunto da GPS ha un onere in più. Il suo percorso è articolato nel modo seguente:
 - o comitato di valutazione, con esito positivo dell'anno di prova (passaggio previsto per tutti i neoassunti):
 - o commissione esterna per sostenere una seconda prova disciplinare, un colloquio. In caso di esito negativo si decade dalla possibilità del ruolo.

LAVORATRICI MADRI. Come detto, il servizio prestato durante l'anno di prova e formazione, per essere considerato valido, deve essere di almeno 180 giorni. La durata della prova è normata dall'art. 440 del d.lgs. 297/1994 così come modificato dall'art. 1, c. 116 della L. 107/2015.

La prova ha la durata di un anno scolastico; sono comprese le attività istituzionali rese anche successivamente alla fine delle lezioni. Il periodo di formazione e prova, considerato quale momento integrante della procedura concorsuale ai fini della conferma in ruolo, è il servizio effettivamente prestato per almeno centottanta giorni, dei quali almeno centoventi per le attività didattiche.

Per le lavoratrici madri, che hanno usufruito del congedo obbligatorio, sono ridotti a 150.

IMMISSIONI IN RUOLO 2020 E FASCE AGGIUNTIVE. Il Ministero dell'Istruzione ha pubblicato la nota n. 40 del 27 giugno scorso che istituisce le fasce aggiuntive alle graduatorie di concorso. L'istituzione delle fasce aggiuntive alle graduatorie del concorso straordinario primaria e infanzia e alle graduatorie regionali del concorso della secondaria è stata introdotta dal Decreto legge 126/2019, convertito dalla Legge 159/2019. I docenti inseriti nelle graduatorie di merito dei concorsi ordinari del 2016 possono, a domanda, essere inseriti in una fascia aggiuntiva al concorso straordinario primaria e infanzia e al concorso 2018 della secondaria. Il docente interessato, in relazione a ciascuna graduatoria in cui è collocato (o come vincitore o come idoneo), può presentare domanda per una sola Regione, che sia la medesima nella quale è già presente, oppure una diversa. La domanda è presentata su base volontaria, tramite un'apposita funzione attivata dal Ministero dell'Istruzione. Ogni candidato sarà inserito nella fascia aggiuntiva con il medesimo punteggio che già possiede nella graduatoria di origine. Queste fasce aggiuntive saranno utilizzate annualmente a partire dal 2020/2021 sino al loro esaurimento.

Possono presentare istanza di inserimento nella fascia aggiuntiva delle graduatorie di merito regionali, anche in una Regione diversa da quella di pertinenza della graduatoria i soggetti:

- a) collocati nelle graduatorie di merito e negli elenchi aggiuntivi dei concorsi, per titoli ed esami, finalizzati al reclutamento di personale docente per i posti comuni della scuola dell'infanzia e primaria, banditi con decreto del Direttore generale del personale scolastico 23 febbraio 2016, n. 105;
- b) collocati nelle graduatorie di merito e negli elenchi aggiuntivi dei concorsi, per titoli ed esami, finalizzati al reclutamento di personale docente per i posti comuni della scuola secondaria di primo e secondo grado, banditi con decreto del Direttore generale del personale scolastico 23 febbraio 2016, n. 106;

- c) collocati nelle graduatorie di merito e negli elenchi aggiuntivi dei concorsi, per titoli ed esami, finalizzati al reclutamento di personale docente per i posti di sostegno della scuola dell'infanzia, primaria, secondaria di primo e secondo grado, banditi con decreto del Direttore generale del personale scolastico 23 febbraio 2016, n. 107;

I candidati possono presentare istanza di inserimento nella fascia aggiuntiva, a pena di esclusione, in una sola Regione per ciascuna graduatoria di merito o elenco aggiuntivo in cui risultano collocati. Il candidato che intende chiedere l'inserimento per più graduatorie o elenchi aggiuntivi per i quali ha titolo, presenta un'unica istanza con l'indicazione, per ciascuna procedura concorsuale, della Regione nella cui fascia aggiuntiva intende essere collocato.

Ciascun USR, acquisite le istanze di propria competenza, ne verifica l'ammissibilità e procede alla compilazione di una fascia aggiuntiva alle graduatorie di merito regionali relative ai concorsi per i posti comuni e di sostegno della scuola dell'infanzia e primaria, e per i posti comuni e di sostegno della scuola secondaria di primo e secondo grado. I candidati sono inseriti, secondo il punteggio conseguito nelle rispettive graduatorie o elenchi aggiuntivi regionali di provenienza, nella fascia aggiuntiva regionale corrispondente alla tipologia di posto, classe di concorso e grado di istruzione per i quali hanno concorso. Le fasce aggiuntive, approvate con decreto del dirigente preposto all'USR, sono trasmesse al sistema informativo del Ministero e sono pubblicate all'albo e sul sito internet dell'USR.

Le fasce aggiuntive sono utilizzate annualmente. In caso di rinuncia all'immissione in ruolo, l'aspirante è cancellato esclusivamente dalla fascia aggiuntiva della relativa graduatoria.

IMMISSIONI IN RUOLO E CHIAMATA VELOCE. Per l'anno scolastico 2020/21 sono state autorizzate dal MEF 84.808 assunzioni, ma è probabile che numerosi posti siano stati assegnati a Province e classi di concorso in cui non ci sia il numero sufficienti di insegnanti a coprirli tutti. Per evitare che questi posti vadano dispersi aumentando il fenomeno delle supplenze, nel decreto Legge 126/2019 convertito con modificazioni nella Legge 20 dicembre 2019, è stata prevista una procedura straordinaria di immissioni in ruolo: la "chiamata veloce". Sono coinvolti i soggetti inseriti nelle graduatorie utili per l'immissione in ruolo del personale docente ed educativo (Graduatoria ad Esaurimento e Graduatoria di merito concorsi) ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato, in un'altra Regione rispetto a quella di pertinenza della medesima graduatoria.

Conclusa la fase iniziale, con le immissioni in ruolo dalle GAE, dalle graduatorie dei concorsi 2016 e 2018 e dalle fasce aggiuntive, si è passati alla fase successiva, in cui si è fatto ricorso alla "chiamata veloce". Gli Uffici scolastici regionali determinano quanti posti sono rimasti non coperti, cancellando dal sistema i docenti che hanno rinunciato all'immissione in ruolo e gli aspiranti già destinatari di proposte di assunzione a tempo indeterminato nel corso delle operazioni ordinarie. Gli uffici comunicano sul sito i posti rimasti vacanti e disponibili e li inseriscono nella piattaforma al fine di consentire ai docenti aventi titolo di presentare istanza.

Gli uffici accantonano i posti per i vincitori del concorso straordinario per il ruolo che avranno retrodatazione giuridica dal 1° settembre 2020, nonché per i vincitori del

concorso ordinario infanzia primaria e ordinario secondaria. Sono state predisposte delle tabelle contenenti i posti relativi alle procedure concorsuali avviate per il 2020 che dovranno essere accantonate per l'a.s. 2020/21 nell'ambito della procedura assunzionale per chiamata. Gli USR pubblicano entro il 2 settembre 2020, gli elenchi degli aspiranti, graduati sulla base dei punteggi di cui all'articolo 4, comma 3 del D.M. 8 giugno 2020 n. 25 suddivisi per ciascuna delle procedure di cui al comma 2 dell'articolo 5 del suddetto decreto e dispongono, entro il 7 settembre 2020, le assunzioni a tempo indeterminato, con decorrenza giuridica a partire dal 1° settembre dell'anno scolastico di riferimento, dei soggetti che risultano in posizione utile. Nel caso in cui gli elenchi non contengano un numero sufficiente di aspiranti provenienti dalle GAE per la copertura dei relativi posti, si procede all'immissione in ruolo attingendo dalle altre graduatorie e viceversa.

I dirigenti dei competenti uffici dell'USR procedono all'individuazione dei soggetti aventi titolo all'immissione in ruolo. In caso di accettazione o rinuncia sul posto individuato, l'aspirante decade dalle altre procedure di chiamata di cui al richiamato decreto. In caso di rinuncia non si dà luogo a rifacimento delle procedure già espletate, ma allo scorrimento delle posizioni dai rispettivi elenchi. Al termine della procedura, gli elenchi cessano di avere efficacia. Anche per i docenti assunti da chiamata veloce scatterà dal 1° settembre 2020 il vincolo quinquennale sulla scuola di assunzione. Le assunzioni a tempo indeterminato dei docenti assunti in base alla procedura straordinaria per chiamata, avranno decorrenza giuridica dal 1° settembre 2020; ciò anche qualora l'effettiva immissione in ruolo avvenga oltre la data sopra citata. I docenti che verranno assunti in ruolo per "chiamata" in base al Decreto Legge n. 126/2019, avranno quindi decorrenza giuridica dal 1° settembre 2020 ed economica dalla data di effettiva presa di servizio, la quale, come sappiamo dall'allegato A, contenente le istruzioni operative finalizzate alle nomine in ruolo per l'anno scolastico 2020/2021, avverrà nei giorni successivi, ma comunque entro il 07 settembre 2020.

ABROGAZIONE DELLA CHIAMATA DIRETTA E DEGLI AMBITI TERRITORIALI?
Chiamata diretta e ambiti territoriali, ricordiamolo, sono stati introdotti dalla legge 107/2015, creando un meccanismo per cui i docenti venivano assegnati agli ambiti territoriali e da lì ricevevano la chiamata dai Dirigenti scolastici, previa presentazione del curriculum. Il sistema, la cui finalità era quella di far scegliere ai dirigenti i docenti più confacenti all'offerta formativa della scuola, non ha funzionato tanto che è stato superato, prima ancora che con apposita legge, con accordi Miur-Sindacati.

Il CCNI sulla mobilità 2019/22 ha previsto che i docenti, prima delle operazioni di mobilità per il 2019/2020, acquisissero tutti la titolarità su scuola. Il problema, però, consiste nel fatto che si tratta di una previsione contrattuale che deroga a quanto previsto da una legge (la 107/2015).

La proposta di legge che prevede l'abrogazione definitiva non è stata ancora approvata dal Parlamento. Il Contratto della mobilità in pratica, ha anticipato una misura che non esiste ancora per legge.

Naturalmente i docenti che hanno acquisito la titolarità su scuola (questa modifica è già avvenuta al SIDI a partire da marzo 2019) non la perderanno, i trasferimenti continueranno ad essere organizzati sulla base del contratto e nessun Dirigente scolastico potrà utilizzare la chiamata diretta, ma dal punto di vista normativo

chiamata diretta e ambiti territoriali esisteranno sino a quando non saranno aboliti per legge.

Incardinamento in commissione ma stallo politico. È questo, attualmente, lo status della Proposta di Legge sull'abolizione della chiamata diretta dei docenti e degli ambiti territoriali. La proposta legislativa del Movimento 5 stelle, che riscrive parte della cosiddetta "Buona Scuola" è fermo. Dopo un iter abbastanza travagliato in Senato (dove fu approvata dalla maggioranza che sorreggeva il Governo Conte 1, M5s e Lega), pare incontrare nuove difficoltà con la maggioranza giallo-rossa.

La proposta di legge del M5s va ad abrogare due istituti scolastici introdotti nel 2015 dalla "Buona Scuola" introdotta dal Governo Renzi. Con il primo, l'istituto della chiamata diretta (reso inoperativo con un accordo tra Governo e sindacato in sede di contrattazione integrativa), al Dirigente scolastico veniva data la possibilità di affidamento diretto di incarichi di docenza, sulla base delle "competenze" del professore. La chiamata diretta, però, benchè 'scardinata' in sede di contrattazione sindacale, come abbiamo detto è ancora prevista a livello legislativo. Gli ambiti territoriali, invece, dopo la riforma renziana rappresentano il territorio di riferimento entro cui un docente può essere chiamato ad insegnare. In quanto egli assume la titolarità su ambito e non su scuola. In realtà già dall'anno scolastico 2019/2020, a questo istituto non si fa più riferimento per le procedure di reclutamento e di mobilità dei docenti, per effetto di quanto disposto dalla legge di bilancio per il 2019, che ha previsto il ritorno della titolarità su scuola per i nuovi docenti.

MOBILITA' ED EVENTUALI "BLOCCHI":

- a) nessun blocco per domanda interprovinciale. Nel CCNI firmato il 6 marzo 2019 e valevole per il triennio 2019/22 non c'è alcun accenno ad un eventuale blocco triennale per i neossunti qualora volessero produrre domanda anche interprovinciale;
- b) blocco dei 5 anni nella stessa scuola di assunzione per i docenti di I e II grado DM 631: riguarda i docenti inseriti nella graduatoria del concorso 2018 ex FIT entro il 31/12 (o mesi successivi) quindi con riferimento al DM 631 del 25 settembre 2018. Per loro il blocco è partito il 1° settembre 2019 per cui non potranno richiedere trasferimento o passaggio per 5 anni. Si ricorda, invece, che gli altri docenti sempre ex FIT, individuati però entro il 31/8 (DDG 85/2018) e che hanno già svolto il FIT (contratto a TD ecc.) e riconfermati o no sulla scuola in cui hanno svolto il percorso, non rientrano nel blocco;
- c) blocco dei 5 anni nella stessa scuola di assunzione. Riguarda tutti i neoassunti in ruolo a partire dal 1° settembre 2020. Il blocco riguarda tutti, indipendentemente da quale canale saranno reclutati (GAE, Concorsi 2016, concorsi 2018 e successivi compresa la "call veloce" o la possibilità di inserirsi in coda al concorso 2018 in altra Regione) e dal grado o ordine di scuola di assunzione.

VINCOLO QUINQUENNALE E DEROGHE. L'art. 1 comma 17-octies del Decreto Legge 126/2019 convertito in Legge con modificazioni dalla Legge 20 dicembre 2019, n. 159 ha modificato l'articolo 399 comma 3 del Testo Unico del Comparto scuola (D. lgs 297/1994), introducendo il c.d. "vincolo quinquennale su scuola", in sostituzione del vincolo triennale su Provincia previsto dalla previgente normativa. La nuova norma prevede inoltre l'inderogabilità del vincolo da parte dei contratti

collettivi nazionali negoziati con le organizzazioni sindacali. A decorrere dalle immissioni in ruolo disposte per l'anno scolastico 2020/2021, i docenti a qualunque titolo destinatari di nomina a tempo indeterminato possono chiedere il trasferimento, l'assegnazione provvisoria o l'utilizzazione in altra istituzione scolastica ovvero ricoprire incarichi di insegnamento a tempo determinato in altro ruolo o classe di concorso soltanto dopo cinque anni scolastici di effettivo servizio nell'istituzione scolastica di titolarità, fatte salve le situazioni sopravvenute di esubero o soprannumero.

I docenti neoimmessi in ruolo 2020/21 con decorrenza giuridica antecedente alla data del 1° settembre 2020, ad esempio quelli dal 01-09-2019, non hanno alcun vincolo quinquennale in merito alle operazioni sopra descritte: trasferimento, assegnazione provvisoria, utilizzazione ed anche accettazione di contratto a T.D. come previsto dall'articolo n. 36 del CCNL 29/11/2007.

ACCOGLIENZA E DOCUMENTAZIONE ILLUSTRATA E CONSEGNATA AI NUOVI DOCENTI NEL CORSO DI APPOSITI INCONTRI PRIMA DELL'INIZIO DELLE LEZIONI:

Accoglienza da parte del DS

Recapiti

Organizzazione delle attività dell'anno di formazione e prova (Patto di sviluppo professionale, Scuola polo, piattaforma INDIRE, tutor, bilancio delle competenze e portfolio, peer to peer)

Password

Opuscolo sicurezza testo unico

Documentazione: dichiarazione servizi pre-ruolo, titoli di studio, concorso ecc.

Attenzione alle incompatibilità

Modulistica per:

- programmazione di classe (primaria)
- programmazione di sezione (infanzia)
- registro interventi individualizzati
- programmazione dipartimento
- griglia verifiche
- relazione finale
- verbale scrutinio
- circolare sulla vigilanza alunni
- indicazioni operative e modulistica su infortuni alunni
- circolare sulle disposizioni relative alla sicurezza e opuscoli informativi per il personale
- Codice Comportamento dei pubblici dipendenti da inviare via mail
- Attenzione alle dichiarazioni di incompatibilità per i contratti dei nuovi docenti. No controllo? Rischio di dover annullare il contratto.
- Dichiarazione di carichi pendenti e reati ecc. Non veritiera? Licenziamento. Comunque controlli a campione nel casellario.
- Per ognuno certificato antipedofilia.
- Assicurare la riservatezza dei dati personali

ASSUNZIONE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO E COMPATIBILITÀ CON ALTRE ESPERIENZE LAVORATIVE. Nella scuola, così

come più in generale nel pubblico impiego, vale il principio di esclusività del rapporto di lavoro pubblico: articolo 53 comma 1 D. Lgs. 165/01, articolo 60 e seguenti D. Lgs. 3/57, articolo 508 D. Lgs. 297/94. Per essere assunti a tempo indeterminato nella scuola, occorre presentarsi in una condizione di non occupato: l'eventuale rapporto di lavoro in essere deve cessare (l'interessato deve dare le dimissioni), fatto salvo il caso di richiesta di part-time nella scuola. E tuttavia, all'atto stesso della sottoscrizione del contratto si può chiedere l'aspettativa per un anno sia per motivi familiari/personali, che per motivi di studio, ma non ai sensi dell'articolo 18 c. 3 del CCNL 2007, ovvero "per mantenere un altro lavoro in essere".

Aspettativa per svolgere un altro lavoro. Il contratto nazionale di lavoro della scuola (articolo 18 comma 3 CCNL 2007) consente di poter "effettuare una diversa esperienza lavorativa, o superare un periodo di prova", per un anno scolastico; così come, più in generale, lo consente per 12 mesi l'articolo 18 comma 2 della legge 183/10 (collegato al lavoro), sospendendo di fatto, in entrambi i casi, l'incompatibilità durante il periodo di fruizione dell'aspettativa. La "ratio" delle norme, in buona sostanza, è quella di consentire, a chi ha un rapporto di lavoro nella scuola (o nel pubblico impiego), la possibilità di sperimentare un diverso lavoro, sia esso pubblico, che privato, che autonomo al fine poi di poter scegliere quale dei due, oppure anche solo per arricchimento professionale. È altrettanto evidente che ciò è possibile solo una volta instaurato il rapporto di lavoro nella scuola; e perché ciò sussista è sufficiente l'atto di sottoscrizione del contratto e non necessariamente la presa di servizio. Chi ha già instaurato, e quindi in atto, un altro rapporto di lavoro, al momento della sottoscrizione del contratto a tempo indeterminato nella scuola, se non ha risolto l'eventuale precedente rapporto di lavoro, si troverebbe in una situazione di incompatibilità non potendo sottoscrivere il contratto. In altre parole, sia la norma contrattuale che quella di legge sopra citata consentono di poter effettuare una diversa esperienza lavorativa, ma non di "poterne mantenere una già in atto".

Fa testo il pronunciamento della Corte dei Conti del Piemonte del 27 febbraio 2015 in merito ad un contratto a tempo indeterminato stipulato da una docente che, all'atto della sottoscrizione, aveva in atto un altro rapporto di lavoro il quale era stato mantenuto a seguito di richiesta di aspettativa articolo 18 comma 3 del CCNL 2007. Per cui, visto anche questo "autorevole pronunciamento", quando si sottoscrive il contratto a scuola si deve essere "liberi", ovvero non ci si deve trovare in situazione di incompatibilità, situazione che, tra l'altro, viene richiesto di sottoscrivere.

Di conseguenza, chi ad esempio lavorasse nel privato, se vuole instaurare correttamente il rapporto di lavoro con la scuola deve prima rassegnare le dimissioni (fatto salvo il caso di richiesta di part-time nella scuola), poi firmare il contratto a scuola e solo "dopo" (anche nello stesso giorno, quindi senza obbligo di prendere servizio, dal momento che all'atto della sottoscrizione sono immediatamente esigibili tutti gli istituti contrattuali) ne può instaurare un altro chiedendo l'aspettativa per un anno. Tutto questo vale sia per i docenti che per il personale ATA.

Per quanto riguarda invece un altro rapporto di lavoro a tempo determinato con la scuola pubblica, ci sono istituti specifici per poterlo fare: l'articolo 36 per i docenti (purché in diverso grado o classe di concorso) e l'articolo 59 per gli ATA.

L'unica possibilità di "mantenere" un rapporto di lavoro in atto (purché non sia pubblico) oppure di poterne instaurare due contemporaneamente è quella di chiedere immediatamente (al momento della sottoscrizione del contratto) di poter

instaurare un rapporto di lavoro part-time al 50%, status che consente di effettuare simultaneamente due lavori diversi purché non entrambi pubblici.

Dottorati e assegni di ricerca. Il rapporto di lavoro invece può essere regolarmente instaurato quando l'interessato usufruisce già di dottorato di ricerca, borse di studio post dottorato o assegni di ricerca. In questi casi si può chiedere un periodo di aspettativa secondo quanto indicato dal Miur nella circolare ministeriale 15 del 22 febbraio 2011 senza incorrere in situazioni di incompatibilità.

Esercizio della libera professione. La libera professione con iscrizione all'albo può essere svolta solo dal personale docente anche se sottoscrive un contratto di lavoro a tempo pieno, a condizione che questa sia autorizzata dal dirigente e non interferisca con la funzione docente (articolo 508 D. Lgs. 297/94).

ANNO DI FORMAZIONE E PROVA (il modello formativo è delineato dal D.M. n. 850/2015). Dopo la nomina in ruolo, il docente deve effettuare un anno di formazione e prova ai fini della conferma del ruolo. Negli ultimi anni scolastici il modello di formazione per i docenti neoassunti ha subito un profondo cambiamento, in relazione a quanto previsto dal D.M. 850/2015. Il percorso si è meglio articolato, nelle sue diverse fasi, in incontri in presenza, laboratori formativi, osservazione in classe (peer review), attività sulla piattaforma on line.

Il percorso formativo dei docenti neoassunti o con passaggio di ruolo prevede un impegno quantificato in 50 ore, considerando le attività formative sia in presenza che online sulla piattaforma Indire. Queste sono le attività da svolgere:

- incontri iniziali e di restituzione finale (6 h)
- laboratori formativi (12 h)
- attività di peer to peer (12 h)
- formazione online sulla piattaforma Indire (20)

Svolte le suddette attività e raggiunto il requisito dei 180 giorni di servizio, di cui almeno 120 di effettiva attività didattica, gli interessati, come già detto, sostengono il colloquio finale innanzi al comitato per la valutazione dei docenti.

La legge sulla Buona scuola estende la procedura anche ai docenti che effettuano un passaggio di ruolo. Per la validità del periodo di prova sono richiesti almeno 180 giorni di servizio effettivo, di cui 120 di attività didattica.

Nei 180 giorni sono ricomprese le attività connesse col servizio scolastico, compresi i periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche, gli esami e gli scrutini, esclusi i periodi di congedo ordinario e straordinario.

Nei 120 giorni di attività didattiche sono compresi i giorni di insegnamento ed i giorni impiegati presso la sede di servizio per ogni altra attività, comprese quelle valutative, progettuali, formative e collegiali.

REQUISITI ED ATTIVITA' OBBLIGATORI AFFICHÉ L'ANNO DI PROVA E FORMAZIONE SIA VALIDO:

1. Obbligo dei 180 giorni di servizio e dei relativi 120 giorni di attività didattica o con la proporzionale riduzione in caso di part-time. Tale dato andrà attestato dal Dirigente scolastico della sede di servizio del docente neoassunto e trasmesso al Comitato di valutazione.

2. Obbligo di formazione in presenza o online (incontri iniziali e finali e laboratori formativi). Tale dato andrà attestato dal Dirigente scolastico e dal Direttore di Corso della scuola Polo con documento da consegnare al docente interessato e, a sua cura, al Comitato di valutazione.

3. 50 ore complessive di attività di formazione, articolate nel modo seguente:

Incontri formativi iniziali e finali: 6 ore. Nel corso dell'incontro formativo propedeutico, da realizzare anche per gruppi differenziati, aperto, su richiesta, anche ai tutor, saranno fornite indicazioni sulle diverse fasi del percorso di formazione e saranno illustrati i materiali didattici di supporto alla corretta gestione delle attività.

L'incontro formativo finale, organizzato in forma di evento di carattere professionale, sarà finalizzato a compiere una valutazione complessiva dell'attività svolta, anche attraverso il coinvolgimento e le testimonianze di esperti, di Dirigenti scolastici e tutor degli anni precedenti.

Laboratori: 12 ore. I laboratori saranno progettati a livello di singola scuola polo, sulla base delle tematiche indicate dal D.M. n. 850/2015, dedicando una specifica attenzione agli aspetti prioritari per la corrente annualità; ogni laboratorio tematico avrà una durata variabile di 3, 6 o più ore.

Attività di peer-to-peer: 12 ore. Tale dato andrà attestato dal Dirigente scolastico della sede di servizio del docente neoassunto e trasmesso al Comitato di valutazione. Il peer to peer, realizzato dal docente neoassunto e dal tutor, è finalizzato al miglioramento delle pratiche didattiche, alla riflessione condivisa su aspetti fondamentali dell'azione di insegnamento, al confronto e supporto su aspetti concernenti l'organizzazione scolastica nel suo complesso.

Formazione online su Piattaforma INDIRE: 20 ore. Il sistema non prevede alcun attestato per il docente neoassunto. Si conferma a tal fine che la presentazione del portfolio di fronte al Comitato di valutazione sostituisce l'elaborazione di ogni altra relazione. Il docente neoassunto avrà cura di stampare e consegnare per tempo al Comitato di valutazione anche il bilancio delle competenze iniziale e il patto formativo, al fine di fornire un esaustivo quadro delle attività svolte. Al fine di supportare le attività laboratoriali e di documentare le esperienze formative, l'ambiente on line di INDIRE, che sarà reso accessibile entro il 30 ottobre 2020, offrirà utili materiali didattici e strumenti finalizzati all'analisi, alla riflessione e alla documentazione del percorso formativo.

In sintesi il docente neoassunto:

- effettua 180 giorni di servizio, di cui 120 per le attività didattiche;
- redige il bilancio delle competenze iniziali e finali;
- definisce con il D.S. il patto per lo sviluppo professionale;
- partecipa agli incontri propedeutici e di restituzione finale degli esiti;
- partecipa ai laboratori formativi;
- svolge con il tutor le ore del peer to peer;
- accede alla formazione on line e predispose il portfolio professionale;
- sostiene il colloquio dinanzi al Comitato di Valutazione.

DOCENTI CHE DEVONO SVOLGERE L'ANNO DI PROVA

- i docenti che si trovano al primo anno di servizio con incarico a tempo indeterminato (i neoimmessi in ruolo che ambiscono alla conferma di esso);
- i docenti che hanno ottenuto il passaggio in ruolo (sia anno di prova che formazione annessa; tutto regolarmente come gli altri sopra citati);

- i docenti che hanno rinviato l'anno di prova, per assenze giustificate, malattia, maternità, aspettativa per motivi di famiglia;
- i docenti che alla fine del primo anno di prova sono stati valutati in maniera negativa; la Legge 107 (art. 1 comma 119) prevede la possibilità di ripetere per una seconda ed ultima volta il percorso.

Quindi il percorso riguarda i docenti neoassunti:

- dalle graduatorie ad esaurimento (infanzia, primaria, secondaria di primo e secondo grado);
- dalle graduatorie di merito dei concorsi 2016 (infanzia, primaria, secondaria di primo e secondo grado);
- dalle graduatorie di merito del concorso straordinario 2018 infanzia e primaria;
- dalle fasce aggiuntive, concorso Docenti 2018;
- tramite procedura assunzionale per chiamata;
- docenti già assunti negli anni precedenti che non lo hanno ancora svolto.

DOCENTI CHE NON DEVONO SVOLGERE L'ANNO DI PROVA

- i docenti che abbiano già svolto il periodo di formazione e prova nello stesso ordine e grado di nuova immissione in ruolo;
- i docenti che abbiano ottenuto il passaggio di ruolo e abbiano già svolto il periodo di formazione e prova nel medesimo ordine e grado;
- i docenti destinatari di nuova assunzione a tempo indeterminato che abbiano già svolto il periodo di formazione e prova nello stesso ordine e grado, compreso l'eventuale percorso FIT ex DDG 85/2018;
- i docenti già immessi in ruolo con riserva, che abbiano superato positivamente l'anno di formazione e di prova e siano nuovamente assunti da Concorso straordinario 2018 per infanzia e primaria per il medesimo posto (come precisato dal D.M. 17/10/2018, art. 10, c. 5);
- i docenti che abbiano ottenuto il trasferimento da posto comune a sostegno e viceversa nell'ambito del medesimo ordine e grado, nonché i docenti già titolari di posto comune/sostegno destinatari di nuova assunzione a tempo indeterminato da altra procedura concorsuale su posto comune/sostegno del medesimo ordine e grado.

DOCENTI NEOASSUNTI CON ORARIO PART TIME. Negli istituti e scuole di istruzione secondaria od artistica, il periodo di prova del personale docente è valido anche se prestato per un orario inferiore a quello di cattedra. Fermo restando l'obbligo delle 50 ore di formazione previste, i 180 giorni di servizio e i 120 di attività didattica sono proporzionalmente ridotti per i docenti in servizio con orario inferiore su cattedra o su posto.

DOCENTI NEOASSUNTI ED EMERGENZA SANITARIA. L'immissione in ruolo dei docenti neoassunti per l'a.s. 2020-2021, rappresenta un momento importante per il sistema educativo, che potrà avvalersi, in questo particolare momento di emergenza, di nuove professionalità, che dovranno essere pronte ad affrontare un contesto particolarmente complesso. Infatti, nel nuovo anno scolastico, il diritto allo studio sarà assicurato secondo ciò che prevedono le misure di sicurezza per il Sars-Cov-2. Ciò significa che i docenti neoassunti dovranno essere in grado, da subito, di avere piena conoscenza delle misure previste nonché degli strumenti e delle metodologie per la Didattica Digitale Integrata (DDI), in modo da garantire la continuità didattica e il diritto allo studio in qualsiasi condizione.

IL DOCENTE TUTOR. E' importante valorizzare la figura del tutor accogliente che, a maggior ragione durante questo anno scolastico, dovrà assicurare il collegamento con il lavoro didattico sul campo per gli insegnanti neoassunti, specie di coloro che si affacciano per la prima volta all'insegnamento. Il profilo del tutor deve tener conto delle caratteristiche del tutor accogliente degli studenti universitari impegnati nei tirocini formativi attivi (cfr. DM 249/2010); la sua individuazione spetta al Dirigente Scolastico attraverso un opportuno coinvolgimento del Collegio dei docenti.

Ad ogni docente in periodo di prova verrà assegnato un tutor di riferimento, preferibilmente della stessa disciplina, area disciplinare o tipologia di cattedra ed operante nello stesso plesso. In ogni modo il rapporto non potrà superare la quota di tre docenti affidati al medesimo tutor.

Al fine di riconoscere l'impegno del tutor durante l'anno di prova e di formazione, le attività svolte (progettazione, confronto, documentazione e l'eventuale partecipazione agli incontri iniziali e finali di cui alla lettera a) potranno essere attestate e riconosciute dal Dirigente Scolastico come iniziative di formazione previste dall'articolo 1, comma 124 della L. 107/2015. Inoltre, apposite iniziative di formazione per i docenti tutor saranno organizzate dagli Uffici scolastici regionali utilizzando quota-parte dei finanziamenti per attività regionali. Le iniziative, che potranno avvalersi della collaborazione di strutture universitarie o enti accreditati, metteranno al centro la sperimentazione di strumenti operativi e di metodologie di supervisione professionale (criteri di osservazione in classe, peer review, documentazione didattica, counselling professionale, ecc.).

L'attività di accompagnamento del tutor deve articolarsi nelle fasi seguenti:

- osservazione in classe o peer review
- counselling professionale
- documentazione didattica
- verifica dell'esperienza.

I DS procederanno all'individuazione tempestiva dei tutor per i docenti in anno di formazione, prospettando loro gli impegni previsti (per cui si rimanda a quanto previsto nel DM 850/2015), tenendo conto degli impegni formativi complessivi per il personale. Anche per i docenti che devono ripetere un nuovo periodo di prova e formazione deve essere prevista la nomina di un docente tutor, possibilmente diverso da quello che lo ha accompagnato nel primo anno di servizio. Il docente tutor interviene al termine dell'anno di prova, quando esprime il suo parere sul docente al DS, ma la sua azione è rilevante soprattutto nel dispiegarsi dell'anno scolastico, durante il quale la sua funzione è la supervisione e il tutoraggio del docente affidatogli. Il tutor lavora preferibilmente nello stesso plesso del docente e non può avere più di tre docenti affidatigli. La programmazione didattica e metodologica del docente viene da lui condivisa con il tutor, che preferibilmente appartiene alla stessa classe di concorso del docente.

Il docente tutor deve partecipare alle attività di formazione eventualmente organizzate dall'Ufficio scolastico, deve compilare il questionario specifico sulla piattaforma dell'Indire, a seguito del quale viene rilasciato un attestato, e deve presentare al Comitato di valutazione una relazione e l'attestato rilasciato dall'Indire.

Le tre funzioni principali del tutor sono le seguenti:

- accoglie nella comunità professionale il docente neoassunto e ne favorisce la partecipazione alle attività collegiali;

- offre la propria disponibilità alla consulenza e alla reciproca osservazione in classe;
- collabora alla stesura del bilancio delle competenze e al successivo piano per lo sviluppo professionale, nel quale dovranno essere indicati esplicitamente gli obiettivi formativi che si intendono perseguire.

In sintesi il docente tutor:

- è designato dal Dirigente Scolastico, sentito il Collegio dei docenti;
- accoglie il docente neoassunto e lo inserisce nel contesto scuola;
- collabora alla stesura del Bilancio iniziale e finale delle competenze e del Patto formativo;
- svolge con il neoassunto le ore del peer to peer;
- presenta parere motivato sulle caratteristiche dell'azione professionale del neoassunto;
- integra il Comitato di Valutazione in occasione del colloquio finale sostenuto dal neoassunto.

IL RUOLO DEL DS. I DS procederanno all'individuazione tempestiva dei tutor per i docenti in anno di formazione, prospettando loro gli impegni previsti (per cui si rimanda a quanto previsto nel DM 850/2015), tenendo conto degli impegni formativi complessivi per il personale. Anche per i docenti che devono ripetere un nuovo periodo di prova e formazione deve essere prevista la nomina di un docente tutor, possibilmente diverso da quello che lo ha accompagnato nel primo anno di servizio. Si segnala il compito educativo e di orientamento, oltre che di garanzia giuridica, affidato al Dirigente scolastico, in quanto la norma gli assegna la funzione di verifica e apprezzamento della professionalità dei docenti che aspirano alla conferma in ruolo. A tal fine si riconferma l'impegno del Dirigente scolastico nell'osservazione e nella visita alle classi in cui i docenti neoassunti prestano servizio. Analogamente si raccomanda un contatto frequente tra il Dirigente scolastico e i tutor.

In sintesi il Dirigente scolastico:

- garantisce al neoassunto la disponibilità del PTOF e della documentazione necessaria;
- offre consulenza sugli adempimenti necessari al superamento dell'anno di prova;
- coordina il lavoro dei tutor;
- stabilisce il Patto per lo sviluppo professionale;
- designa il tutor, sentito il parere del Collegio dei docenti;
- attesta le ore di osservazione peer to peer;
- presenta una relazione per ogni docente neoassunto;
- visita la classe del neoassunto;
- presiede il Comitato di Valutazione;
- emette provvedimento motivato di conferma in ruolo o di rinvio del periodo di prova.

IMPEGNO ORARIO PER I DOCENTI NEOASSUNTI. Il DM 850/2015 prevede all'articolo 1, comma 4, che alle attività formative sia dedicato "un impegno complessivo pari ad almeno 50 ore, aggiuntive rispetto agli ordinari impegni di servizio". E' necessario che le Istituzioni scolastiche verifichino le competenze specifiche dei docenti neo immessi in ruolo, attivando se necessario iniziative di

formazione al fine di allinearli alle competenze previste per l'attuazione del Piano per la DDI formulato dalle singole Istituzioni scolastiche.

Significative, inoltre, appaiono le azioni che i neoassunti devono compiere sulla piattaforma INDIRE, come l'elaborazione di un proprio bilancio di competenze e la costruzione di un portfolio di documentazione e riflessione sull'attività didattica.

E' confermata, quindi, la durata complessiva del percorso quantificato in 50 ore di impegno, considerando sia le attività formative in presenza (valorizzando una didattica di tipo laboratoriale), l'osservazione in classe (da strutturare anche mediante apposita strumentazione operativa), la rielaborazione professionale, che si avvale degli strumenti del "bilancio di competenze", del "portfolio professionale" e del patto per lo sviluppo formativo, secondo i modelli che saranno forniti da INDIRE su supporto digitale on line.

IL BILANCIO DELLE COMPETENZE E LA PIATTAFORMA DELL'INDIRE. Entro la fine di ottobre viene aperto l'ambiente on-line predisposto da INDIRE, al fine di garantire una più ampia disponibilità della piattaforma ai docenti neoassunti, ai docenti con passaggio in ruolo e ai docenti in percorso annuale FIT a.s. 2020/2021. Viene confermato l'ambiente on-line pubblico dove, oltre ai contenuti già presenti, verranno realizzati, anche nuovi percorsi formativi, finalizzati ad integrare la DDI in alcune discipline. L'ambiente guiderà i docenti nella redazione del portfolio formativo e li aiuterà a documentare le attività svolte durante l'anno di formazione e prova:

curriculum formativo,

bilancio iniziale delle competenze,

documentazione dei laboratori formativi e dell'attività didattica,

bilancio finale e bisogni formativi futuri.

Nella sezione dedicata al Dossier finale, gli insegnanti potranno visualizzare in ogni momento un riepilogo di quanto fatto ed esportare il portfolio in formato pdf.

L'ambiente riservato ai tutor sarà disponibile nella primavera del 2021.

L'accesso alla piattaforma Indire avviene tramite un sistema di autenticazione basato sulle credenziali del sistema informativo del Ministero dell'Istruzione (SIDI) e compatibile con SPID, il Sistema Pubblico Identità Digitale. Per iscriversi, è quindi possibile inserire le credenziali già in proprio possesso su questi due sistemi e non è più necessaria la generazione di un sistema di credenziali separato.

Si conferma, dunque, il significato dell'attività on-line non come attività a sé stante e fine a sé stessa (che corrisponde forfettariamente a 20 ore di impegno), ma come strettamente connessa con le parti in presenza, per consentire di documentare il percorso, di riflettere sulle competenze acquisite e dare un "senso" coerente al percorso complessivo. Si conferma, infine, che la presentazione del portfolio di fronte al Comitato di valutazione sostituisce l'elaborazione di ogni altra relazione. Ai sensi dell'articolo 10, comma 2 lettera d) del DM 850/2010, INDIRE ha realizzato alcuni video finalizzati a dare un inquadramento alle metodologie per la DDI che costituiscono un percorso di formazione online asincrono. Il percorso di formazione è strutturato in modo tale da assicurare la piena fruibilità dei contenuti on-line e sarà disponibile da 21 settembre 2020 sul canale YouTube dell'INDIRE. Ciascun video ha una durata di circa 60 minuti e vede anche la partecipazione di esperti del settore (dirigenti scolastici, docenti, etc.), al fine di dare concretezza alle principali problematiche didattiche che sono emerse, in situazione di emergenza, nelle istituzioni scolastiche. L'obiettivo è di diffondere negli insegnanti spunti di riflessione

su metodologie didattiche che sappiano coniugare gli ambienti di apprendimento e le infrastrutture tecnologiche con la programmazione di attività integrate in presenza e a distanza avendo cura di descrivere anche gli strumenti e i metodi di una didattica che favorisca accessibilità e inclusione.

Il D.M. 850/2015 riporta indicazioni circa il bilancio delle competenze, il documento redatto dal docente neoassunto in collaborazione con il tutor, che contiene un'autovalutazione del docente sulla base di un'analisi delle proprie competenze e degli eventuali bisogni formativi. Il bilancio viene effettuato in tre momenti dell'anno scolastico: all'inizio, entro il secondo mese del periodo di prova, alla fine del periodo di formazione e prova. Il bilancio delle competenze rientra nel più ampio portfolio professionale digitale che il docente deve predisporre nel corso del periodo di formazione e prova. Nel portfolio confluiscono:

- la descrizione del curriculum professionale;
- il bilancio delle competenze iniziale;
- la documentazione di fasi significative della progettazione didattica, delle attività svolte in classe e delle azioni di verifica;
- il bilancio delle competenze finale e la previsione di un patto di sviluppo professionale.

ATTIVITA' DELL'ANNO DI FORMAZIONE. La durata complessiva del percorso è quantificata in 50 ore di impegno; il percorso prevede le seguenti fasi/attività:

incontri propedeutico e di restituzione finale;

attività formative in presenza (laboratori e/o visiting in scuole innovative);

osservazione in classe Tutor-Docente e Docente-Tutor (Peer to peer e tutoring, da pianificare anche mediante apposita strumentazione operativa);

patto per lo sviluppo formativo-professionale tra il Docente neoimpresso e il Dirigente scolastico;

formazione online/piattaforma INDIRE;

compilazione dei documenti/portfolio professionale che costituiranno al termine il Dossier finale, tra questi:

Curriculum formativo con almeno un'esperienza completa;

il bilancio iniziale delle competenze;

Titolo e sintesi dell'attività didattica;

Bisogni formativi futuri;

Questionario.

Per ciò che concerne le attività di peer to peer e tutoraggio e l'osservazione in classe rimane confermato quanto previsto dall'articolo 9 del DM 850/2015, considerate, in questo particolare momento di rientro alla normalità, le necessarie misure di sicurezza. L'attività da svolgere a scuola è pari a 12 ore.

Al termine del percorso di formazione e prova gli interessati sosterranno il colloquio finale davanti al Comitato di valutazione.

IL PERCORSO ANNUALE FIT E IL BILANCIO INIZIALE DELLE COMPETENZE.

Sul sito Indire è disponibile il portale per il supporto all'anno di formazione e prova per i docenti neoassunti, con passaggio di ruolo e per docenti in percorso annuale FIT nell'a.s. 2021-22. A partire dalla data di apertura, posta in evidenza sul sito Indire, i docenti neoassunti, potranno entrare all'ambiente online utilizzando quelle che rappresentano le loro credenziali SPID o SIDI. Se si vuole, dalla homepage dell'ambiente di formazione, per detti docenti è già possibile entrare alla sezione

chiamata “Toolkit” per visionare bilanci, questionari e alcuni materiali già utilizzati negli anni precedenti e molto utili per la formazione.

Si può, inoltre, accedere alla sezione FAQ per l’assistenza online, e alla sezione “In evidenza dalle Reti Indire” consacrata a Movimenti e Piattaforme sostenute dall’Istituto Indire che possono rinforzare i docenti in quello che si caratterizza come il processo garante dello sviluppo di competenze trasversali.

Come ogni anno, l’ambiente online dedicato ai tutor sarà disponibile a partire dalla primavera 2022, ma prossimamente saranno messi a disposizione nella sezione Toolkit strumenti e documenti utili anche per l’osservazione peer to peer.

Il Bilancio iniziale delle competenze che devono redigere i docenti neoassunti e in formazione ha, per come è stato concepito e per come indica INDIRE nell’apposito documento predisposto dal titolo “Percorso annuale FIT”, una per così dire doppia valenza, cioè nello specifico:

- informare sulle competenze proprie della professionalità del docente;
- favorire la riflessione su queste competenze;
- individuare i propri punti di forza o, al contrario, di debolezza, in un processo di auto-valutazione.

Le domande guida che accompagnano ogni descrittore di competenza hanno la funzione di chiarirne il significato.

Un’elaborazione accurata dei Bilanci delle competenze consente al docente di:

- auto-valutare le proprie competenze;
- individuare elementi sui quali far convergere l’attenzione del tutor;
- conoscere le dimensioni della professionalità docente emerse dalla ricerca internazionale.

Si fa presente che il Bilancio iniziale delle competenze (predisposto da INDIRE) dei docenti neo immessi in ruolo e in formazione (che si allega all’articolo) non ha la pretesa di avere o di assurgere a documento con carattere valutativo, bensì è stato così concepito per fornire un supporto concreto al docente in un individuale processo di auto-valutazione.

La struttura del documento prevede che per ciascun ambito si provveda a selezionare fino ad un massimo di 3 descrittori di competenza e di progettare, in maniera accurata, un testo di 3.000 battute ivi inclusi gli eventuali spazi, per motivare le ragioni della tua scelta e il livello di competenza percepito.

I descrittori delle competenze previsti dall’INDIRE, in collaborazione con la direzione generale Personale scolastico del ministero dell’Istruzione, sui quali sono invitati a riflettere i docenti sono stati pensati unitariamente. Anche se, sono previste leggere differenziazioni, per così dire, tra quelli predisposti per i docenti impegnati su posti comuni e quelli impegnati su posti di sostegno. Quando il format non prevede specifiche allora i descrittori usati sono rivolti a tutti i docenti.

Le domande guida predisposti dall’istituto Indire che accompagnano ciascuno di quelli che definiamo descrittori di competenza sono da intendersi e devono essere utilizzati esclusivamente per chiarire il contesto, il significato ma anche la stessa particolare e ben dettagliata articolazione della competenza corrispettiva, oltre che a rappresentare una possibile traccia per quello che potrebbe essere il testo da realizzare alla fine di ciascuno degli ambiti.

Avendo più descrittori di competenze avremo e dovremo considerare più criteri. Nello specifico dobbiamo avere le seguenti competenze:

- competenze non possedute che, però, si ritengono importanti e si vorrebbero acquisire;
- competenze note, ma di cui si vorrebbero approfondire alcuni aspetti;
- competenze che si ritiene di possedere a un livello adeguato o nelle quali ci si percepisce come esperti.

Come precedentemente accennato il “Bilancio iniziale delle competenze” è strutturato in tre diverse aree.

Ciascuna delle aree è a stata divisa in 3 ambiti, per un totale, dunque, di 9 diversi ambiti.

Le dimensioni generative. Aree e ambiti rappresentano “le dimensioni generative” delle competenze che il docente fa vivere nella loro completezza e profondità e narra nella quotidianità, talvolta avventurosa, della dimensione dell’insegnamento.

Ciascuno di questi ambiti raccoglie difatti un numero mutevole di competenze (quelli che sono definiti come descrittori di competenza). La descrizione di ogni competenza è stata ricavata dalla letteratura scientifica nazionale ed internazionale sia in ambito pedagogico che educativo e aggiustata su quello che è il nostro contesto di riferimento ovvero il contesto italiano. Ciò anche in virtù e per gli effetti del seguente corredo normativo: TU 297/1994; CCNL 2006-2009; DM 850/2015; Legge 107/2015.

Area delle competenze relative all’insegnamento (Didattica).

Organizzare situazioni di apprendimento;

Osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo;

Coinvolgere gli allievi nel processo di apprendimento.

Area delle competenze relative alla partecipazione alla vita della propria scuola (Organizzazione)

Lavorare in gruppo tra docenti;

Partecipare alla gestione della scuola;

Informare e coinvolgere i genitori.

Area delle competenze relative alla propria formazione (Professionalità)

Affrontare i doveri e i problemi etici della professione

Servirsi delle nuove tecnologie per le attività progettuali, organizzative e formative

Curare la propria formazione continua

INCONTRI PROPEDEUTICI. E’ opportuno che gli incontri iniziali di carattere informativo per i docenti neoassunti, anche per gruppi differenziati, siano calendarizzati in ogni territorio a partire dal mese di ottobre 2020 con modalità on-line. Durante questi incontri verranno fornite indicazioni sulle diverse fasi del percorso di formazione e saranno illustrati i materiali di supporto per la successiva gestione delle attività. Le informazioni dovranno aiutare i docenti a meglio inserirsi nelle dinamiche della vita professionale, anche con indicazioni di carattere operativo (ad esempio l’utilità di accedere ai benefici del sistema previdenziale Espero). E’ consentita, a richiesta, la partecipazione del docente tutor. Sarebbe utile affiancare alle informazioni tecniche, anche comunicazioni di sicuro valore culturale. Gli incontri potranno essere organizzati su diversa scala territoriale, secondo la programmazione stabilita dagli Uffici scolastici regionali o dagli Uffici territoriali, d’intesa con le scuole polo. Il M.I. ogni anno consiglia di calendarizzare gli incontri a partire dal mese di ottobre. Durante gli incontri propedeutici:

- devono essere fornite indicazioni sulle diverse fasi del percorso di formazione;

- devono essere illustrati i materiali di supporto per la successiva gestione delle attività (struttura dei laboratori formativi, format del bilancio di competenze e del portfolio);
- devono essere fornite informazioni per aiutare i docenti anche ad inserirsi nelle dinamiche della vita professionale, fornendo indicazioni di carattere operativo.

UFFICIO SCOLASTICO DELLA LOMBARDIA. ANNO DI FORMAZIONE E PROVA DOCENTI NEOASSUNTI 2021- 2022: VISITE A SCUOLE INNOVATIVE. Con riferimento alla nota ministeriale del 4 ottobre 2021, prot. n. 30345, si forniscono alcune indicazioni in merito all'attività di visiting presso le istituzioni della Lombardia, ripristinata per il corrente anno scolastico.

Destinatari dell'attività e tempi. Sono destinatari dell'attività i docenti neoassunti e i docenti che hanno ottenuto il passaggio di ruolo e che ne faranno richiesta, fino a un massimo di 406 docenti. I docenti neoassunti potranno scegliere la scuola di loro interesse unicamente nella Provincia di servizio, sulla base delle proprie esigenze formative. L'attività avrà una durata di sei ore, in un'unica giornata oppure in due, e sarà sostitutiva della metà del monte - ore destinato ai laboratori formativi.

Le scuole innovative. L'Ufficio Scolastico Regionale ha accolto le proposte e selezionato le istituzioni scolastiche; le suddette sono visionabili nel file allegato mentre le singole proposte sono descritte nel dettaglio nel catalogo "Scuole innovative _ Lombardia".

Come effettuare la richiesta di visita alle scuole innovative. Il docente neoassunto consulta l'offerta presente nel catalogo e sceglie la scuola/percorso fra quelli proposti; comunica pertanto al DS della sede di servizio la propria scelta indicando, nel caso di scuole con più proposte di laboratorio, il laboratorio che intende seguire. Il DS accede al portale [www.formistruzione - lombardia.it](http://www.formistruzione-lombardia.it) con le credenziali della scuola (codice meccanografico e password) e inserisce i dati nell'apposito modulo denominato "Formazione docenti neoassunti: richiesta di visita a scuole innovative a.s. 2021-2022". Le iscrizioni saranno aperte dal 20 dicembre 2021 al 20 gennaio 2022. Al termine della procedura di acquisizione delle candidature, l'USR trasmetterà le candidature agli Uffici Scolastici Territoriali che facendosi da tramite fra docenti, scuole innovative e scuole polo per i neoassunti, predispongono l'organizzazione del visiting. Il DS della scuola sede della visita certificherà l'attività svolta all'Ufficio Scolastico Territoriale mediante apposito modulo (in allegato).

Criteri per la selezione delle candidature. In caso di esubero delle domande presentate, verranno applicati i seguenti criteri di selezione:

1. appartenenza del docente al medesimo ordine/grado della scuola innovativa oggetto della scelta;
2. non più di due docenti in servizio presso la stessa istituzione scolastica.

Per entrambi i criteri si terrà in considerazione l'ordine di arrivo delle candidature. Posti i suddetti criteri, l'accoglienza delle domande è subordinata anche dal numero dei posti messi a disposizione dalle scuole ospitanti, tenuto conto dei protocolli di sicurezza legati all'emergenza sanitaria.

Non è possibile svolgere l'attività di visita presso la propria sede di servizio.

Eventuali rinunce alla visita dovranno essere opportunamente motivate e fatte pervenire all'Ufficio Scolastico Territoriale di appartenenza mediante formale comunicazione scritta a cura del DS della sede di servizio.

INCONTRI DI RESTITUZIONE FINALE. Per ciò che riguarda invece gli incontri di restituzione finale, si suggerisce di organizzare eventi di carattere professionale attraverso il coinvolgimento e le testimonianze dei diretti protagonisti degli eventi formativi (es. docenti partecipanti a laboratori particolarmente coinvolgenti, tutor, dirigenti scolastici), oltre che esperti di sviluppo professionale e comunità professionale. Dovranno comunque essere adottate formule organizzative flessibili, per evitare generiche e improduttive assemblee plenarie.

DURATA INCONTRI. La durata degli incontri iniziali e finali succitati è pari a 6 ore complessive.

LABORATORI FORMATIVI. La struttura dei laboratori formativi in presenza o on-line (incontri a piccoli gruppi, con la guida operativa di un tutor-formatore) implica complessivamente la fruizione di 12 ore di formazione. Sulla base dei contenuti offerti, del livello di approfondimento, della dimensione operativa, potranno essere adottate soluzioni differenziate, con durata variabile dei moduli (di 3 ore, di 6 ore o più). Durante questo anno scolastico appare comunque prioritario dedicare una specifica attenzione ai seguenti temi:

- iniziative e provvedimenti legati alla gestione delle istituzioni scolastiche in fase di emergenza;
- competenze relative alle metodologie e alle tecnologie della didattica digitale e della programmazione informatica (coding) (anche al fine di dare una prima attuazione all'articolo 1-ter del Decreto Legge 29 ottobre 2019, n. 126) per la digitalizzazione dei processi e degli strumenti di apprendimento;
- piano per la formazione dei docenti con riferimenti anche al nuovo curricolo di educazione civica di cui alla Legge 20 agosto 2019, n.92;
- Ordinanza ministeriale, in corso di predisposizione, in materia di valutazione finale degli apprendimenti degli alunni delle classi della scuola primaria, ai sensi dell'articolo 1 comma 2 bis del decreto-legge 8 aprile 2020, n. 22 (per gli insegnanti della scuola primaria);
- lo sviluppo delle competenze digitali degli studenti, l'uso responsabile di Internet, la
- protezione dei dati personali, il contrasto al cyberbullismo.

Al fine di sostenere tale attività sulla piattaforma INDIRE saranno messi a disposizione alcuni strumenti didattici utili per progettare materiali per la didattica sui vari temi e successivamente documentarli all'interno del proprio portfolio formativo e professionale nell'apposita sezione predisposta sulla piattaforma on-line.

Le scuole polo per la formazione, cui verranno assegnati i fondi per la formazione, potranno delegare l'organizzazione dei laboratori ad altre scuole del territorio che hanno un'esperienza consolidata nel percorso di formazione neoassunti o particolarmente esperte nella formazione su determinate tematiche, fermo restando che le attività di rendicontazione dovranno essere comunque sempre effettuate dalla scuola polo.

COMPOSIZIONE DEL COMITATO DI VALUTAZIONE. A tal fine, il Comitato è composto da:

DS, che lo presiede;

tre docenti (due eletti dal Collegio docenti e uno dal Consiglio d'Istituto);
docente a cui sono attribuite le funzioni di tutor.

DOCUMENTAZIONE DA INVIARE AI COMPONENTI DEL COMITATO DI VALUTAZIONE. In preparazione del colloquio davanti al Comitato di valutazione:

- i docenti tutor trasmettono la relazione di loro spettanza e l'attestato rilasciato dall'Indire;
- i docenti neo-immessi e F.I.T. devono inviare la seguente documentazione:
 - o Portfolio professionale scaricato da INDIRE (docenti neo-immessi)
 - o Curriculum formativo, bilancio delle competenze iniziali e finali e relazione in 1500 caratteri sulla realizzazione del progetto Ricerca-azione (docente F.I.T.)

IL COLLOQUIO DAVANTI AL COMITATO DI VALUTAZIONE ED IL PARERE OBBLIGATORIO MA NON VINCOLANTE DEL COMITATO DI VALUTAZIONE. Nel periodo tra il termine delle attività didattiche (compresi gli esami di qualifica e di Stato) e la conclusione dell'anno scolastico, il Comitato di valutazione è convocato dal DS per procedere all'espressione del parere sul superamento del periodo di formazione e di prova dei docenti neoassunti o con passaggio di ruolo. Il docente sostiene un colloquio innanzi al Comitato, colloquio che prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e della relativa documentazione contenuta nel portfolio professionale (che si costruisce online); il portfolio è consegnato preliminarmente dal docente al DS, che lo trasmette al Comitato almeno cinque giorni prima della data fissata per il colloquio; l'assenza al colloquio, ove non motivata da impedimenti inderogabili, non preclude l'espressione del parere; il rinvio del colloquio per impedimenti non derogabili è consentito una sola volta. All'esito del colloquio, il Comitato si riunisce per l'espressione del parere: il docente tutor presenta al Comitato le risultanze emergenti dall'istruttoria compiuta in merito alle attività formative predisposte ed alle esperienze di insegnamento e partecipazione alla vita della scuola del docente neo-assunto; il DS presenta una relazione per ogni docente comprensiva della documentazione delle attività di formazione, delle forme di tutoring e di ogni altro elemento informativo o evidenza utile all'espressione del parere. La valutazione del periodo di prova del docente passa attraverso la verifica di competenze disciplinari e culturali, ma anche relazionali ed organizzative, effettuata tramite il colloquio innanzi al Comitato di valutazione che esprimerà il suo parere, anche sulla base dell'istruttoria presentata dal docente tutor. Il Comitato di valutazione esprime il proprio parere sul superamento del periodo di formazione e di prova per il personale docente. Il parere del Comitato è obbligatorio, ma non vincolante per il DS, che può discostarsene con atto motivato; sulla base del suddetto parere, della documentazione prodotta dal docente e del possesso da parte dello stesso degli standard professionali richiesti, il DS procede alla valutazione emettendo un provvedimento di conferma in ruolo o meno. L'anno di prova si può ripetere una sola volta.

VALUTAZIONE DEL PERIODO DI PROVA. La valutazione del periodo di prova è di competenza del DS, sentito il parere del Comitato di valutazione. Nel caso in cui la valutazione da parte del DS sia negativa, e si discosti dal parere del Comitato di valutazione, il DS deve motivare in modo adeguato la sua decisione. Il DS è ha conoscenza di atti personali e riservati che non possono essere comunicati ai membri del Comitato di valutazione (ad esempio provvedimenti disciplinari nei

confronti del docente neoassunto, procedimenti penali in corso, ecc.). Questo spiega perché il provvedimento definitivo è di competenza del DS.

ESITO DELLA PROCEDURA DI VALUTAZIONE. In caso di esito positivo, il DS adotta un decreto di conferma in ruolo con decorrenza dal primo settembre dell'anno successivo; a partire da questa data il docente può ottenere il riconoscimento dei servizi pregressi e la ricostruzione di carriera. In caso di valutazione negativa, il DS emette il provvedimento di ripetizione dell'anno di prova, con l'indicazione delle criticità. Il docente verrà sottoposto ad un secondo periodo di formazione e prova, non rinnovabile.

MANCATA CONFERMA IN RUOLO E DIFFERIMENTO DEL PERIODO DI FORMAZIONE E PROVA. Si ribadisce inoltre che, in caso di mancanza dei requisiti obbligatori, il docente neoassunto non potrà esser confermato in ruolo e che il differimento del periodo di formazione e prova potrà esser consentito nei soli casi in cui, per giustificati motivi, il docente non abbia effettuato i 180 giorni di servizio e i relativi 120 giorni di attività didattica o non abbia svolto la prevista attività formativa. In tal caso il Dirigente scolastico provvederà a notificare all'interessato il provvedimento di proroga dell'anno di prova e formazione al successivo anno scolastico.

Nel caso in cui, invece, il DS ed eventualmente il Comitato di valutazione esprimano un giudizio sfavorevole sull'operato del docente, come previsto dall'art. 14 comma 3 del citato D.M. n. 850/2015, lo stesso docente è rinviato – sempre con provvedimento motivato di ripetizione del periodo di formazione e prova contenente gli elementi di criticità emersi e l'indicazione delle forme di supporto formativo e di verifica degli standard richiesti per la conferma in ruolo – ad un secondo periodo di prova e formazione, per il quale è obbligatoriamente disposta una verifica, affidata ad un dirigente tecnico, per l'assunzione di ogni utile elemento di valutazione dell'idoneità. In tal caso, il dirigente scolastico, dovrà adottare i provvedimenti necessari e dovrà notificarli all'interessato entro il 31 agosto dell'anno di riferimento, ciò anche al fine di evitare che la mancata conclusione della procedura entro il termine prescritto o il suo erroneo svolgimento possano determinare profili di responsabilità.

COLLOQUIO FINALE: COSA SUCCEDE SE IL DOCENTE SI ASSENTA. Cosa succede qualora il docente non possa essere presente al colloquio nel giorno stabilito? Per rispondere alla domanda, in riferimento a quanto disposto dall'articolo 13, comma 2, del DM 850/2015, è necessario distinguere due fattispecie:

- assenza per impedimenti inderogabili
- assenza per impedimenti non inderogabili

Nel primo caso è possibile rinviare il colloquio, naturalmente motivando l'inderogabilità dell'impedimento. Il predetto rinvio è possibile una sola volta: il rinvio del colloquio per impedimenti non derogabili è consentito una sola volta (articolo 13/2).

Nel secondo caso, invece, il Comitato per la valutazione dei docenti può procedere all'espressione del previsto parere obbligatorio (ma non vincolante per il DS cui spetta la decisione sulla conferma in ruolo o meno del docente) sul superamento dell'anno di formazione e prova dell'interessato. Così leggiamo nel citato articolo 13/2: l'assenza al colloquio, ove non motivata da impedimenti inderogabili, non preclude l'espressione del parere.

L'ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ A LIVELLO REGIONALE E LE RISORSE FINANZIARIE DISPONIBILI. Al fine di garantire una maggiore efficacia nell'attuazione delle iniziative territoriali si suggerisce di utilizzare, per le azioni di coordinamento, lo staff regionale per la formazione già operante presso ogni Ufficio scolastico regionale. Le iniziative si programmano e si realizzano, di norma, a livello territoriale, e sono affidate in gestione alle 18 scuole polo per la formazione, nell'ambito del 40% dei fondi disponibili, come da ipotesi di contratto integrativo nazionale formazione del 19/11/2019, a valere sulle risorse finanziarie per l'anno 2020 e per l'anno 2021.

NOVITÀ 2022: TEST FINALE ANNO DI PROVA PER DOCENTI IMMESSI IN RUOLO DAL 2022: 180 GIORNI DI SERVIZIO, DI CUI 120 DI ATTIVITÀ DIDATTICA. SINDACATI CONTESTANO. Il nuovo periodo di formazione e prova per il personale docente neoimpresso in ruolo è stato l'oggetto dell'incontro svoltosi il 18 luglio 2022 tra organizzazioni sindacali e Miur. Il report del sindacato UIL, che contesta l'interpretazione del Ministero.

Per il Ministero: il percorso istituito con il D.L. 36 si applica a tutte le categorie dei docenti neo immessi in ruolo o che hanno ottenuto il passaggio di ruolo a decorrere dall'a.s. 2022/23.

Per la UIL Scuola: il nuovo percorso non può essere retroattivo e si deve applicare solo ai docenti assunti dai concorsi previsti e banditi ai sensi del D.L. 36.

L'amministrazione ha presentato la bozza di DM, da adottare entro il 31 luglio, che prevede il nuovo percorso di formazione e prova per il personale docente ai sensi di quanto disposto dal decreto legge 36 convertito in Legge 79 del 29 giugno 2022.

La nuova legge prevede che il superamento del periodo annuale di prova in servizio:

- è subordinato allo svolgimento del servizio effettivamente prestato per almeno 180 giorni, dei quali almeno 120 per le attività didattiche;
- che il personale docente in periodo di prova è sottoposto a un test finale, che accerti come si siano tradotte in competenze didattiche pratiche le conoscenze teoriche disciplinari e metodologiche, attraverso valutazione da parte del DS, sentito il comitato per la valutazione, in funzione dell'istruttoria di un docente al quale sono affidate dal DS le funzioni di tutor che non devono determinare nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato;
- che in caso di mancato superamento del test finale o di valutazione negativa del periodo di prova in servizio, il personale docente è sottoposto a un secondo periodo annuale di prova in servizio, non ulteriormente rinnovabile.

L'unica novità da segnalare, rispetto alla normativa previgente, è l'introduzione di un "test finale".

Posizione della UIL Scuola. La UIL Scuola innanzitutto ritiene che l'Amministrazione stia attuando una interpretazione della norma non conforme a quanto questa prevede. Infatti, per il Ministero, il nuovo percorso si deve attuare a decorrere dall'a.s. 2022/23 e include tutti gli immessi in ruolo per l'a.s. 2022/23 (senza distinzione se saranno assunti dalle GAE o dai concorsi o dalle GPS di I fascia sostegno) e tutti coloro che hanno ottenuto un passaggio di ruolo per l'a.s. 2022/23.

Per la UIL Scuola, invece, va subito chiarito ciò che è contenuto nel D.L. 36, nel senso che il nuovo percorso di prova non può essere applicato a coloro che saranno immessi nei ruoli da quest'anno, ma ai concorsi banditi sulla base della nuova normativa di cui al D.L. 36 e quindi sicuramente non prima dell'a.s. 2023/24.

Per la UIL, quindi, per esempio, l'introduzione del "test finale" non può essere neanche applicato al docente che ha ottenuto il passaggio di ruolo per l'a.s. 2022/23 o a chi ha rinvio l'anno di prova all'a.s. 2022/23. Entrambi i docenti devono continuare a seguire le regole della normativa previgente.

Test come ulteriore prova. Il "test" introdotto, per la UIL Scuola, non può inoltre essere considerato come un esame da superare, una prova selettiva o come una ulteriore verifica valutativa da parte del DS oltre a quello che quest'ultimo è tenuto a valutare dopo un anno scolastico in cui il docente ha svolto tutto il percorso previsto.