

PRIMI ADEMPIMENTI, PERIODO DI PROVA, CORSO DI FORMAZIONE DOCENTI NEOIMMESSI IN RUOLO FASE C

Primi adempimenti

Car@ collega,

innanzitutto congratulazioni e tanti auguri di buon lavoro.

L'assunzione dei lavoratori della scuola su tutti i posti liberi e vacanti (non la "stabilizzazione") per i COBAS della Scuola è da sempre un obiettivo. Il patrimonio professionale dei precari, in questi anni, ha garantito, con grande senso di responsabilità e forte professionalità, la qualità della scuola, spesso a prezzo di notevoli sacrifici di lavorare in posti lontani, spesso su posti inferiori all'orario di cattedra, con stipendi più bassi e con meno diritti rispetto al personale di ruolo.

Già dallo scorso 10 ottobre 2014, quando il governo Renzi presentò il suo piano per la scuola, i COBAS si mobilitarono per chiedere l'emanazione di un provvedimento legislativo per l'assunzione di tutti i precari aventi diritto su tutti i posti disponibili. Così hanno continuato a fare tutto l'anno, fino allo scorso luglio a piazza Montecitorio.

La legge 107/15 è ingiusta nei confronti dei lavoratori della scuola, è irragionevole, immotivata, dannosa per gli studenti, è inutile per l'amministrazione e ha obbligato tutti i docenti precari ad accettare a priori e al buio una nomina in qualsiasi provincia italiana, indipendentemente dalla distanza da casa, dalla difficoltà di raggiungere la nuova sede di servizio e dallo sradicamento totale e immediato dal territorio e dall'ambiente di appartenenza.

La maggioranza dei docenti precari, dopo lunghi e faticosi anni di lavoro ultra flessibile e mal retribuito, poco tutelato, nelle settimane scorse si è trovata a decidere se accettare di mettere da parte tutta la vita sociale, familiare, affettiva e culturale, per accettare un trasferimento in un posto ignoto al fine di acquisire una fittizia e comunque temporanea stabilizzazione di un posto di lavoro, per giunta molto mal retribuito.

Tra i colleghi e le colleghe a tempo determinato si stanno vivendo momenti drammatici: ci sono genitori di bambini piccoli, persone che vorrebbero affrontare l'esperienza della maternità o della paternità, persone che assistono i familiari anziani o malati o portatori di handicap, persone che sono inserite in attività sociali culturali, religiose, sportive, artistiche, o che avevano coltivato un altro lavoro per poter sopravvivere vista la precarietà del lavoro scolastico e l'insufficienza del reddito garantito. Dopo anni di sacrificio molti hanno abbandonato tutto per una destinazione del tutto sconosciuta. Il ministero ha chiesto a questi colleghi di dare l'assenso ad un trasferimento che, al di là della finzione giuridica della "domanda volontaria" che presuppone il libero consenso, nella realtà viene vissuto come coatto, ingiusto e oltretutto arbitrario perché non giustificato da alcuna necessità.

Nelle pagine che seguono troverai un breve riassunto della normativa generale per il personale neo-assunto in ruolo nella fase C. Infatti, con questo i COBAS mettono a tua disposizione alcune essenziali indicazioni per informarti con chiarezza sui tuoi diritti che per i COBAS sono fondamentali.

La battaglia contro le politiche di smantellamento del sistema pubblico dell'istruzione e, in generale, di privatizzazione dei servizi pubblici, ha bisogno anche del tuo contributo di idee e di partecipazione. Le sedi provinciali dei COBAS sono a disposizione per una più qualificata e dettagliata consulenza e per costruire insieme una scuola davvero di qualità, che non sia la scuola-azienda, la scuola-miseria, la scuola-quiz.

Buon lavoro!

Il primo anno di lavoro a tempo indeterminato

La principale fonte normativa del rapporto di lavoro pubblico è il D.lgs. 165/2001, che ha stabilito la "*privatizzazione*" dei rapporti di lavoro nella pubblica amministrazione. Con il termine "*privatizzazione*" si intende che la disciplina del rapporto di lavoro è affidata alla contrattazione tra le parti e non alla legge. Per questo motivo conoscere i contratti collettivi della scuola è importante. Al riguardo le sedi provinciali dei COBAS possono aiutarti.

Di seguito solo alcune brevi note per un primo orientamento.

Il rapporto di lavoro

A partire dal Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) 1994/1997 l'assunzione del personale della scuola avviene con la sottoscrizione di un contratto di lavoro tra l'amministrazione e colui che è stato individuato come avente diritto al posto.

L'assunzione può avvenire, se lo chiedi, anche su posto part-time, nel senso che al momento dell'assunzione puoi optare per un orario ridotto (e puoi ottenerlo se non è saturo il contingente provinciale).

La sottoscrizione del contratto

Con la sottoscrizione del contratto scattano per il lavoratore una serie di diritti e di doveri. Nel contratto individuale di lavoro (artt. 25 e 44 CCNL 2006/2009) sono indicati alcuni elementi essenziali costitutivi del rapporto stesso. E' indicato anche il termine entro il quale è obbligatorio assumere servizio nella sede stabilita. La mancata presentazione in servizio, se non giustificata da gravi motivi (malattia, ecc.) comporta la perdita dell'impiego.

La sede di servizio

La sede assegnata nel primo anno è provvisoria. Per i docenti assunti nella fase C, l'assegnazione alla sede provvisoria avviene al termine della relativa fase, salvo che siano titolari di contratto di supplenza diversi da quelli per supplenze brevi e saltuarie. In tal caso l'assegnazione avviene al 1° settembre 2016, se si è impegnati in una supplenza annuale, e al 1° luglio 2016 (ovvero al termine degli esami di stato della scuola secondaria di secondo grado), se si è titolari di supplenza sino al termine delle attività didattiche. La decorrenza economica del relativo contratto di lavoro consegue alla presa di servizio presso la sede assegnata.

Gli adempimenti di rito

Al momento della stipula di un contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato, il docente, in base al DPR 445/00, non è più tenuto a presentare i cosiddetti documenti di rito: certificato di nascita; certificato di cittadinanza italiana ovvero di cittadinanza di uno dei paesi dell'Unione Europea; certificato generale del Casellario giudiziale; certificato di godimento dei diritti politici rilasciato dal comune ove si vota, in data non anteriore a 6 mesi; copia del foglio matricolare o certificato di esito di leva. Sono infatti sufficienti le dichiarazioni contenute nelle domande a suo tempo presentate per la partecipazione al concorso o per l'inserimento nelle graduatorie permanenti.

Non è più obbligatorio presentare la certificazione di idoneità fisica all'impiego. L'obbligo della certificazione sanitaria di idoneità all'impiego è stato abolito dall'art. 42 del DL 21 giugno 2013, n. 69 convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 2013, n.98.

Non è più obbligatorio presentare documenti rilasciati dalla Pubblica Amministrazione: basta autocertificare tutto.

All'atto dell'assunzione in ruolo, dopo aver sottoscritto il contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato, e comunque entro il termine perentorio di 30 giorni dalla stipula del contratto, pena l'annullamento della stipulazione o la risoluzione del rapporto di lavoro, il docente è necessario provvedere ad una serie di adempimenti obbligatori:

- **Dichiarazione sostitutiva di certificazione** al fine della consegna dei "documenti di rito" (art.46 D.P.R. 445 del 28/12/2000). Il relativo modello va richiesto alla segreteria della scuola di servizio al momento della presa di servizio e presentato compilato al momento della stipula del contratto. Attenzione a riportare dati veritieri: se non presentati in maniera veritiera comportano l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro e le sanzioni penali previste dall'art. 76 del DPR 445/00.
- **Dichiarazione dei servizi (da non confondere con la ricostruzione di carriera).** In base all'art. 145 DPR 1092/73 permane l'obbligo della dichiarazione dei servizi non di ruolo prestati nella scuola, nelle Amministrazioni statali, negli Enti Pubblici o alle dipendenze di privati, da libero professionista o da lavoratore autonomo. Il relativo modulo va richiesto alla segreteria della scuola di servizio al momento della presa di servizio.
- **Dichiarazione di indisponibilità circa l'esistenza di altri rapporti di lavoro.** Il dipendente deve dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art.53 del D.lgs. 165/2001 o dall'art. 508 del D.lgs 297/1994.

Altre domande/documentazioni che, in base alla situazione personale, possono essere presentate in qualsiasi momento sono le seguenti:

- **Domanda di computo/riscatto ai fini della pensione/TFR.**
- **Domanda computo/riunione/riscatto/ricongiunzione ai fini pensionistici dei servizi/periodi prestati presso enti pubblici o privati o come lavoro autonomo.** Rivolgersi alla segreteria della scuola di servizio che darà indicazioni in merito alle modalità di presentazione.

Rispetto alla richiesta di adesione alla previdenza integrativa (fondo ESPERO), i COBAS sconsigliano assolutamente l'adesione al fondo ESPERO.

Per informazioni, compilazione delle domande e controllo della documentazione gli iscritti ai COBAS possono usufruire della consulenza della sede provinciale di riferimento.

Periodo di prova e anno di formazione

Il rapporto di lavoro diventa stabile solo dopo il superamento del prescritto periodo di prova. Il periodo di prova per i docenti, secondo quanto stabiliscono l'art.438 del D.lgs. 29/84 e il CCNL 2003, ha la durata di un anno. I docenti neoassunti sono nominati in prova e destinati ad un anno di formazione, ancora in gran parte definito dalle CCMM 267/91, 73/97 e dalla Nota 39 del 28/5/2001. La materia resta regolamentata dall'art. 437 del T.U.

Periodo di prova

Il superamento del periodo di formazione e di prova è subordinato allo svolgimento del servizio effettivamente prestato per almeno centottanta giorni, dei quali almeno centoventi per le attività didattiche (L. 107/15 comma 116).

Per il **personale in part-time o su spezzone orario** con la nota MIUR 36167 del 5 novembre 2015 viene chiarito che, fermo restando l'obbligo delle 50 ore di formazione previste, i 180 giorni di servizio e i 120 giorni di attività didattica sono proporzionalmente ridotti per i docenti neoassunti in servizio con prestazione o orario inferiore su cattedra o posto.

A titolo esemplificativo sono da ritenersi utili:

- a) le attività didattico-educative e psico-pedagogiche ai sensi del comma 6 dell'art. 14 della Legge n. 270/82;
- b) l'utilizzazione per corsi ed iniziative di istruzione finalizzati al conseguimento dei titoli di studio;
- c) la messa a disposizione per supplenze;
- d) le attività inerenti al funzionamento degli organi collegiali;
- e) l'utilizzazione su insegnamenti affini, anche in istituti e scuole superiori da parte di docenti di scuole medie e viceversa;
- f) l'utilizzazione in attività di sostegno ad alunni portatori di handicap negli istituti di istruzione secondaria di II grado ed artistica;
- g) l'utilizzazione in attività di coordinatore dei servizi di biblioteca o di orientamento scolastico (per i docenti di scuola secondaria di II grado ed artistica), e in attività di operatore tecnologico o psicopedagogico (per i docenti di scuola elementare e secondaria di I grado).

Fermo restando che le attività didattiche terminano il 30 giugno, i periodi computabili per il compimento dei 180 gg sono:

1. giorni di lezione
2. le domeniche, gli altri giorni festivi, le 4 giornate di riposo, le vacanze pasquali e natalizie, il giorno libero, se ricadenti in un periodo di servizio;
3. i giorni compresi nel periodo che va dall'inizio dell'anno scolastico (1 settembre) all'inizio delle lezioni se il collegio docenti si è riunito in questo periodo;
4. gli esami di stato;
5. interruzioni dovute a cause di pubblico interesse (elezioni, disinfestazioni, neve, ecc.);
6. i corsi di formazione e aggiornamento organizzati dall'UST (art. 438 comma 3 T.U.) e dall'istituto;
7. il primo mese di congedo di *maternità*;
8. i giorni di astensione dal lavoro per sciopero.

Non sono computabili: i periodi di ferie, permessi retribuiti e non, le assenze per malattia, le aspettative, eccetto quelle parlamentari; i periodi di chiusura della scuola per vacanze estive, ad eccezione dei periodi di partecipazione alle sessioni di esame; le due giornate che vanno aggiunte alle ferie ai sensi della Legge 23.12.1977

L'attuale quadro consente di svolgere l'anno di prova al personale docente che ha ottenuto una nomina giuridica a tempo indeterminato e che nello stesso anno stia svolgendo una supplenza della durata di almeno 180 giorni.

È possibile svolgere l'anno di prova e il corso di formazione è valido anche se si è destinatari di una supplenza nella propria provincia (es. nomina giuridica in A043 e supplenza in A043 o A050, e viceversa) e anche se la nomina in ruolo è sul sostegno e la supplenza sulla disciplina (es. nomina giuridica in AD00 e incarico su A043 o A050, o viceversa)

La nota prot. 39/2001 afferma che "Per i docenti in periodo di prova [...] l'anno in corso sarà valido, ai fini della prova, se prestato nella cattedra o posto per il quale la nomina è stata conseguita o anche nell'insegnamento di materie affini".

Anche se ad oggi il MIUR non ha fatto ancora chiarezza sulle materie affini ricordiamo che per la nota USR Piemonte 163/2008 sono considerate materie affini, in riferimento al periodo di prova, quelle che possono essere insegnate con lo stesso titolo di accesso o di abilitazione posseduto dall'interessato ed utilizzato ai fini della immissione in ruolo.

Circa la validità del servizio su posto di sostegno ai fini del superamento del periodo di prova, va considerato che per l'assunzione su posti di sostegno, si attinge alle medesime graduatorie dei concorsi ordinari o per titoli, fermo restando la necessità del possesso del titolo di specializzazione.

Il Ministero si era già espresso con la sotto riportata nota 3699/2008:

"si precisa che per il personale docente, educativo ed ATA neo-nominato in ruolo dopo il 31 agosto 2007, e in servizio nell'a.s. 2007/2008 come supplente annuale, sino al termine delle attività didattiche, o come supplente temporaneo con prestazione di servizio non inferiore a 180 giorni, e che, pertanto, assumerà servizio dal successivo anno scolastico beneficiando della retrodatazione giuridica della nomina, tale periodo di servizio prestato come supplente, è valido ai fini della prova, purché svolto, nello stesso insegnamento o classe di concorso o nell'insegnamento di materie affini, ovvero, per il personale ATA, nello stesso profilo professionale.

Resta fermo per il predetto personale la possibilità di svolgere le attività di formazione nel corso dello stesso anno scolastico. Tale opzione è consentita anche alla lavoratrice madre, seppur in assenza di regolare prestazione del servizio.

Va infine ribadito che l'anno di formazione va effettuato una sola volta nel corso della carriera.

Per quanto riguarda il personale neo-nominato che opta per il conferimento di supplenza ai sensi dell'art. 36 o 59 del C.C.N.L. del 29/11/2007, questo è tenuto al superamento del periodo di prova al rientro in servizio nel posto di insegnamento o nella classe di concorso ovvero nel profilo professionale di titolarità, atteso che a norma del 2° comma, delle citate disposizioni al predetto personale si applica la disciplina prevista per il personale assunto a tempo determinato."

Ed è recentemente intervenuto, con la nota 1441 del 20 febbraio 2014:

"Per i docenti neo nominati in ruolo su posti di sostegno, con decorrenza giuridica 1/9/2013, l'anno scolastico è considerato come anno di prova purché il neo nominato presti servizio in qualità di supplente (annuale, fino al termine delle attività didattiche o con supplenze temporanee di almeno 180 gg.). Per quanto riguarda la validità del servizio si richiama la nota della D.G. del personale scolastico prot. n. 3699 del 29 febbraio 2008 che si riporta in stralcio: "...è valido, ai fini della prova, il servizio prestato come supplente purché svolto nello stesso insegnamento o classe di concorso o nell'insegnamento di materie affini..."

Si pregano quindi i Dirigenti di agevolare i docenti che si dovessero trovare nelle situazioni sopra elencate mettendoli nelle condizioni di svolgere l'anno di prova e di formazione già nel corso del 2015/16.

Corso di formazione

Durante il periodo di prova il personale docente, a cui il Dirigente (L. 107/15 c. 117) - non più il Collegio Docenti - affianca un tutor, è ammesso ad un anno di formazione che "ha inizio con l'anno scolastico dal quale decorrono le nomine e termina con la fine delle lezioni" (art. 440 T.U.).

L'intervento formativo è regolato dall' art.1 comma 118 L. 107. e dall' allegato alla Nota n°36167 del 5/11/2015 dal titolo " Quadro di sintesi del percorso formativo per i docenti neoassunti"

Le attività di formazione, a partire dall'a.s. passato, hanno una durata complessiva di 50 ore e si compongono sostanzialmente di tre parti:

- 1) incontri informativi e laboratori formativi dedicati (17 ore in presenza + 3 ore di ricerca e documentazione online) e a distanza,
- 2) in attività peer to peer da svolgere con il tutor (10 ore);
- 3) in laboratori didattici coordinati dai tutor.

(N.B. le ore della fase del peer to peer e le ore online vanno interamente svolte e non possono, anche se eccedenti, sostituire o compensare le ore destinate agli incontri in presenza)

Il Direttore del corso di formazione rilascerà un attestato finale che certificherà la partecipazione alle attività di formazione (incontri e laboratori, ricerca e documentazione online, attività peer-to-peer) e le ore svolte.

Le attività svolte in piattaforma relative al Portfolio del docente si concludono con la creazione di un documento in PDF che, insieme ad altri documenti caricati sulla piattaforma stessa, costituirà il lavoro conclusivo da presentare alla scuola.

Il personale docente ed educativo in periodo di formazione e di prova è sottoposto a valutazione da parte del dirigente scolastico, sentito il comitato per la valutazione istituito ai sensi [...del...] comma 129 [della Legge 107/15...], sulla base dell'istruttoria di un docente al quale sono affidate dal dirigente scolastico le funzioni di tutor.

Al fine di esprimere il proprio parere, il comitato di valutazione è composto dal dirigente scolastico, che lo presiede, da tre docenti dell'istituzione scolastica, di cui due scelti dal collegio dei docenti e uno dal consiglio di istituto ed è integrato dal docente a cui sono affidate le funzioni di tutor.

Dove può essere svolto il periodo di prova ed il corso di formazione?

In caso di differimento della presa di servizio, può essere svolto nell'anno scolastico di decorrenza giuridica della nomina, anche presso o l'istituzione scolastica statale ove è svolta una supplenza annuale o sino al termine delle attività didattiche, purché su medesimo posto o classe di concorso affine. Per classi di concorso affini si devono intendere quelle comprese negli ambiti disciplinari di cui al D:M n° 354/1998 ove il servizio sia effettuato nello stesso grado di istruzione della classe di concorso di immissione in ruolo come previsto dall'art. 3 comma 5 lettera c) del D.M. n.850/2015.

Le possibilità indicate sono:

- la supplenza su posto di sostegno per la scuola dell'infanzia e per la scuola primaria è valida indifferentemente ai fini dello svolgimento del periodo di prova su posto di sostegno per la scuola dell'infanzia o primaria;
- la supplenza su posto di sostegno per la scuola secondaria di primo e di secondo grado è valida indifferentemente ai fini dello svolgimento del periodo di prova su posto di sostegno per la scuola secondaria di primo e di secondo grado;
- per le classi di concorso, la supplenza è valida sullo specifico grado di istruzione e in considerazione della corrispondenza degli insegnamenti impartiti con gli insegnamenti relativi alla classe di concorso di immissione in ruolo;
- la supplenza su posto di sostegno è valida ai fini dello svolgimento del periodo di prova anche su posto comune e viceversa, nel medesimo ordine e grado di scuola.

Saranno dunque i Dirigenti scolastici deputati ad un'attenta valutazione dell'applicazione della suddetta autorizzazione ai docenti in servizio presso la propria istituzione scolastica che ne abbiano titolo, ed a tener conto che l'attività di formazione sarà, comunque, svolta con riferimento al posto o alla classe di concorso di immissione in ruolo.

La valutazione del periodo di formazione e prova è effettuata dal D.S. sentito il comitato di valutazione (istituito in base all'art 11 del TU D.lgs 297 del 16/04/ 94 e all'art.1 comma 129 della L. 127 del 2015) e sulla base dell'istruttoria di un docente tutor.

Il Tutor

Tale docente assumerà un ruolo significativo non solo nella fase finale del periodo di prova, quando dovrà rilasciare parere motivato al dirigente scolastico circa le caratteristiche dell'azione professionale del docente a lui "affidato", ma soprattutto nel corso dell'intero anno scolastico, quando dovrà esplicare una importante funzione di accoglienza, accompagnamento, tutoraggio e supervisione professionale. Si tratta di un compito impegnativo per il quale sono richieste specifiche competenze organizzative, didattiche e relazionali, affinché il periodo di prova si caratterizzi come un effettivo momento di crescita e di sviluppo professionale, orientato alla concreta assunzione del nuovo ruolo. Si terrà ovviamente conto che molti docenti neo-assunti potrebbero aver già svolto esperienze di insegnamento, per cui l'intervento sarà tarato

su esigenze differenziate, da ricondurre all'intreccio continuo tra pratica e riflessione. La scelta della figura del tutor si ispira alle caratteristiche del tutor accogliente degli studenti universitari impegnati nei tirocini formativi attivi; la sua individuazione spetta al Dirigente Scolastico attraverso un opportuno coinvolgimento del Collegio dei docenti. Tendenzialmente ogni docente neoassunto avrà un tutor di riferimento, preferibilmente della stessa classe di concorso o relativa abilitazione, o classe affine o area disciplinare, ed operante di norma nello stesso plesso. In ogni modo il rapporto non potrà superare la quota di tre docenti affidati al medesimo tutor.

I criteri per la valutazione

I cosiddetti criteri per la valutazione del personale docente, sono desumibili dall'art.4 del D.M. n.850 e delineano per lo più gli standard professionali della funzione docente:

- competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche;
- competenze relazionali, organizzative e gestionali
- osservanza dei doveri connessi alla funzione docente;
- partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.

Nello stesso **art.4**, all'elencazione dei criteri, segue la declinazione di ciò che potrà tornare utile per la verifica delle competenze di cui sopra. Le indicazioni fornite nei commi 2, 3, 4 e 5 dello stesso articolo permettono di tracciare, in via generale, i punti focali della formazione iniziale che andranno a confluire, come già detto, nel cosiddetto patto per lo sviluppo professionale di cui è propedeutico il bilancio delle competenze iniziale.

Al fine di esprimere il proprio parere, il comitato di valutazione è composto dal dirigente scolastico, che lo presiede, da tre docenti dell'istituzione scolastica, di cui due scelti dal collegio dei docenti e uno dal consiglio di istituto ed è integrato dal docente a cui sono affidate le funzioni di tutor.

È compito del dirigente curare alla fine dell'anno scolastico la relazione conclusiva sull'anno di formazione di ciascun docente.

Il comitato, sulla base della relazione del tutor e di altri elementi forniti dal capo d'istituto, esprime il proprio parere su cui si baserà lo stesso dirigente scolastico per decretare:

1. la conferma in ruolo dall'inizio dell'anno scolastico successivo, con provvedimento definitivo;
2. la dispensa dal servizio (art. 129 Dpr 3/57), sentito il Consiglio Scolastico Provinciale per i docenti di materna, elementare e media, o il Consiglio Nazionale della Pubblica Istruzione per la secondaria superiore;
3. la proroga: a) per valutazione negativa (comma 109 L. 107/15) o per acquisire maggiori elementi di valutazione, una sola volta nell'anno scolastico successivo (previa consultazione del CSP o CNPI);
b) perché non sono stati prestati i 180 giorni di effettivo servizio.

Il periodo di prova si considera **superato** se non si ricevono comunicazioni contrarie da parte del dirigente scolastico.

In caso di valutazione negativa del periodo di formazione e di prova, il personale docente ed educativo è sottoposto solamente ad un secondo periodo di formazione e di prova, non rinnovabile (art. 1 comma 119).

Il rinvio dell'anno di prova può avvenire per più volte nel caso di legittimi impedimenti al raggiungimento dei 180 giorni di servizio, anche per i successivi anni scolastici in relazione a periodi di congedo o aspettative a qualunque titolo concessi, ivi compresi i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro a norma dell'art. 4 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 sulle lavoratrici madri (congedo per maternità), salve restando, ovviamente, le disposizioni di Legge che considerano valutabili anche ai fini della prova determinati periodi diversi dall'insegnamento.

Assunzione nella sede definitiva di titolarità

Ai neo-immessi in ruolo è stata attribuita una sede provvisoria.

I neoassunti nella fase B e C, a decorrere dall'anno scolastico 2016/2017, sono assegnati agli ambiti territoriali, così come i colleghi in esubero o soprannumerari (L. 107/15 c. 73 terzo e quarto periodo) e saranno assoggettati alla mobilità su tutto il territorio nazionale.

Questa evidente disparità di trattamento rispetto ai neoassunti nelle fasi 0/A, oltre che essere un'ingiustizia, rappresenta una palese contraddizione della L. 107/15, poiché le operazioni di mobilità vengono avviate a marzo di ogni anno, mentre la definizione degli ambiti territoriali è previsto che sia fatta entro il 30 giugno

2016 (L. 107/15 c. 66 secondo periodo). Appare quindi difficilmente realizzabile già nell'a.s. 2016/17 quanto previsto dall'ultimo periodo del comma 73: "Dall'anno scolastico 2016/2017 la mobilità territoriale e professionale del personale docente opera tra gli ambiti territoriali." I COBAS attueranno ogni iniziativa affinché la titolarità di cattedra sia estesa a tutti i colleghi.

La Legge 107/15, seppur con la contraddizione appena evidenziata, per l'anno scolastico 2016/2017 prevede un piano straordinario di mobilità territoriale e professionale su tutti i posti vacanti dell'organico dell'autonomia, rivolto ai docenti assunti a tempo indeterminato entro l'anno scolastico 2014/2015. Tale personale partecipa, a domanda, alla mobilità per tutti gli ambiti territoriali a livello nazionale per tutti i posti vacanti e disponibili inclusi quelli assegnati in via provvisoria nelle fasi B/C, in deroga al vincolo triennale di permanenza nella provincia previsto dal Testo Unico (L. 107/15 c. 108 primo periodo).

La Legge 107/15 prevede che, solo successivamente, i docenti assunti nelle fasi B/C dalle GaE partecipano per l'anno scolastico 2016/2017 alle operazioni di mobilità su tutti gli ambiti territoriali a livello nazionale, ai fini dell'attribuzione dell'incarico triennale.

Il **Passaggio di cattedra** (trasferimento da una classe di concorso ad un'altra nello stesso ordine di scuola, previa abilitazione) non implica l'anno di prova e di formazione.

Viceversa, il **Passaggio di ruolo** (trasferimento da una classe all'altra in diverso ordine di scuola) comporta il periodo di formazione e la prova come i neoassunti in ruolo).

L'assegnazione provvisoria interprovinciale potrà essere richiesta, limitatamente all'a.s. 2015/16, soltanto dai colleghi assunti entro l'a.s. 2014/15 anche in deroga al vincolo triennale (L. 107/15 c. 108).

Ricostruzione di carriera

La ricostruzione della carriera consente di far valere i servizi del docente svolti prima dell'assunzione ottenendo così il riconoscimento dell'anzianità ed un livello stipendiale più alto. La domanda di ricostruzione della carriera può essere presentata solo dopo la conferma in ruolo, una volta superato l'anno di prova con esito positivo e ottenuta la sede di titolarità.

E' importante presentare la documentazione della ricostruzione di carriera appena preso servizio nella scuola di titolarità potendo così ottenere quanto prima i benefici che derivano dal nuovo inquadramento economico **Attenzione : la ricostruzione di carriera avviene solo a domanda e se la domanda di ricostruzione viene presentata dopo 5 anni dall'assunzione si perdono i relativi benefici.**

- la domanda va presentata al D.S. della scuola in cui è titolare il personale (DPR 275/99);
- va presentata al D.S. in carta libera, allegando la seguente documentazione:
 - Autocertificazione relativa ai servizi per i quali si richiede il riconoscimento.
 - Autocertificazione del titolo di studio.
 - Autocertificazione del certificato di abilitazione.
 - Autocertificazione del certificato di specializzazione.

Sintesi del percorso di formazione tratto da Orizzonte Scuola

Le azioni di progettazione della formazione per i docenti neoassunti sono indicate nella circolare del 5 novembre 2015

Si tratta di

- un **incontro propedeutico** su base territoriale sarà dedicato all'accoglienza dei neoassunti e alla presentazione del percorso formativo;
- la concreta formazione prenderà avvio da un **primo bilancio delle competenze professionali** che ogni docente curerà con l'ausilio del suo tutor (art. 5 del decreto); a tal fine sarà fornito un modello digitale all'interno della piattaforma on-line predisposta da INDIRE, per agevolare la elaborazione di questo primo profilo;
- il bilancio di competenze iniziale sarà tradotto in un **patto formativo che coinvolge docente neoassunto, tutor e dirigente scolastico**;
- sulla base dei bisogni rilevati l'amministrazione scolastica organizzerà indicativamente nei mesi di gennaio-marzo 2016 specifici **laboratori di formazione** (art. 8 del decreto), la cui frequenza è

obbligatoria per complessive **12 ore di attività**, con la possibilità, per i docenti, di optare tra le diverse proposte formative offerte a livello territoriale;

- a partire dal terzo mese di servizio avranno inizio momenti di **reciproca osservazione in classe concordati tra docente tutor e docente neo-assunto (peer to peer)**, per favorire il consolidamento e il miglioramento delle capacità didattiche e di gestione della classe (art. 9 del decreto); a tal fine saranno successivamente fornite opportune linee guida;
- la formazione on line (art. 10 del decreto) sarà curata da INDIRE, con la messa a disposizione di una **piattaforma dedicata**, in cui ogni docente potrà documentare, in guisa di portfolio (art. 11 del decreto), le proprie esperienze formative, didattiche e di peer review. La piattaforma consentirà inoltre di fruire delle risorse didattiche digitali messe a disposizione da INDIRE;
- **le attività formative saranno concluse da un incontro finale (art. 7 del decreto) per la valutazione dell'attività realizzata. Tale incontro potrà assumere forme differenziate sulla base delle diverse esigenze organizzative.**

Allegato 1 – Quadro di sintesi del percorso formativo per i docenti neoassunti

Fase	Attività	Descrizione	Obiettivo	Durata	Responsabilità	Modalità
1	Bilancio delle competenze iniziale	Il docente neoassunto traccia un bilancio delle competenze informa di autovalutazione che confluisce nel patto per lo sviluppo professionale	Delinare i punti da potenziare e d elaborare un progetto di formazione per lo sviluppo professionale del docente	3 ore	Docente neoassunto/tutor/ Dirigente Scolastico	Piattaforma online
2	Incontro propedeutico	L'amministrazione territoriale organizza un incontro formativo con i neoassunti docenti	Illustrare le modalità generali del percorso di formazione, il profilo professionale atteso, le innovazioni in atto nella scuola	3 ore	USR/Ambito Territoriale (con la collaborazione delle scuole polo)	Frontale in presenza
3	Laboratori formativi	Il docente neoassunto, sulla base del bilancio delle competenze e del patto per lo sviluppo professionale, partecipa a 4 laboratori della durata di 3 ore ciascuno, con la possibilità di optare tra le diverse proposte offerte a livello territoriale	Potenziare le competenze trasversali e approfondire conoscenze specifiche, del docente, stimolare la condivisione di esperienze e la soluzione di problemi reali del contesto scuola	12 ore	USR/ambito territoriale (con la collaborazione delle scuole polo)	Laboratoriale in presenza

4	Peer to Peer	<p>Questa fase è articolata, di massima, in diversi momenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 ore di progettazione condivisa • 4 ore di osservazione del neoassunto nella classe del tutor; • 4 ore di osservazione del tutor nella classe del neoassunto • 1 ora di verifica dell'esperienza 	Sviluppare competenze sulla conduzione della classe e sulle attività d'insegnamento, sul sostegno alla motivazione degli allievi, sulla costruzione di clima positivi e motivanti e sulle modalità di verifica formativa degli apprendimenti	12 ore	Docente neoassunto/Tutor	In presenza (a scuola) con il supporto della piattaforma on line
5	Formazione on-line	La formazione on-line accompagna tutto il percorso dei neoassunti, consente al docente di : elaborare un proprio portfolio professionale; rispondere a questionari per il monitoraggio delle diverse fasi del percorso formativo; consultare materiali di studio, risorse didattiche e siti web dedicati	Stimolare l'analisi e la riflessione sul percorso formativo del docente neoassunto al fine di migliorare la sua capacità di progettazione, di realizzazione e di valutazione delle attività didattiche	14 ore	Docente neoassunto	Piattaforma c line
6	Bilancio delle competenze finali	Il docente neoassunto traccia un bilancio delle proprie competenze raggiunte in forma di autovalutazione	Delineare i miglioramenti raggiunti e i punti che restano da potenziare	3 ore	Docente neoassunto/Tutor	Piattaforma c line
7	Incontro di restituzione finale	L'amministrazione territoriale organizza un incontro sul percorso di formazione con i neoassunti docenti	Valutare complessivamente l'attività formativa e raccogliere feedback	3 ore	USR/Ambito Territoriale (con la collaborazione delle scuole polo)	Frontale in presenza