

La bozza di decreto prevede due distinti argomenti:

- 1) un **nuovo sistema di reclutamento** per l'assunzione dei docenti nella scuola di I e II grado con due percorsi separati: uno incentrato sulla formazione iniziale che interessa principalmente i neolaureati; l'altro riservato ai precari con tre anni di servizio. Inoltre, c'è un percorso transitorio per la partecipazione ai concorsi pubblici indetti fino al 31/12/2024;
- 2) un **percorso di formazione e aggiornamento permanente articolato in gradi** al termine del quale scatta la progressione salariale prevista dalla contrattazione nazionale attualmente legata esclusivamente all'anzianità di servizio.

Di seguito la nostra scheda tecnica

RECLUTAMENTO

PERCORSO A REGIME

PER I NEOLAUREATI

Scuola secondaria di I e II grado

1) Percorso universitario e accademico di formazione iniziale

Bisogna accedere al percorso universitario e accademico di formazione iniziale che è organizzato ed è impartito dalle università ovvero dalle istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica attraverso centri universitari di formazione iniziale degli insegnanti.

Si accede all'offerta formativa dei centri universitari e accademici **anche** durante la laurea magistrale o negli ultimi due anni della laurea magistrale (i crediti formativi universitari o accademici di formazione iniziale per l'insegnamento sono aggiuntivi rispetto a quelli necessari per il conseguimento della laurea magistrale o della laurea magistrale a ciclo unico).

2) Conseguimento dell'abilitazione

Bisogna acquisire l'abilitazione.

L'abilitazione all'insegnamento nelle scuole secondarie di primo e secondo grado si consegue a seguito dello svolgimento del percorso universitario e accademico di formazione iniziale di almeno 60 crediti formativi universitari o accademici, che comprende un periodo di tirocinio diretto presso le scuole ed uno indiretto, e del superamento della prova finale. La abilitazione ha durata illimitata.

Premesso che i concorsi sono stati per adesione unanime un fallimento, con questo sistema si cristallizzano tutti i difetti, in quanti si segue la stessa logica. I problemi che si risolvono solo se si cambia impostazione, a partire dalla revisione dell'organici e dei contratti a tempo determinato di durata, entrambi triennali. Canale riservato di assunzione con stabilizzazione dei precari, ivi compresi i DSGA f.f.

- 1) Anziché snellire i percorsi, se ne prevede l'appesantimento con l'aumento di una parte di crediti non richiesta in precedenza. Il tutto determinerebbe un allungamento dei tempi e dei costi per acquisire il titolo utile, oltre che favorire un antipatico mercato che specula sulle disgrazie dei precari
- 2) L'abilitazione diventa un percorso aggiuntivo, ma necessario. Anche qui si triplica il numero di crediti richiesto in precedenza (24). Ora diventano 60.

<p>3) Partecipazione al concorso pubblico Avendo soddisfatto i due requisiti sopra elencati si partecipa al concorso pubblico.</p> <p>4) Anno di prova e valutazione finale I vincitori del concorso, che abbiano l'abilitazione all'insegnamento, sono sottoposti a un periodo annuale di prova in servizio, il cui positivo superamento determina l'effettiva immissione in ruolo. Il superamento del periodo annuale di prova in servizio è subordinato allo svolgimento del servizio effettivamente prestato per almeno centottanta giorni, dei quali almeno centoventi per le attività didattiche. Il personale docente in periodo di prova è sottoposto a valutazione da parte del dirigente scolastico, sentito il comitato per la valutazione. In caso di valutazione negativa del periodo di prova in servizio, il personale docente è sottoposto ad un secondo periodo di prova in servizio, non rinnovabile.</p>	<p>3) Accedere al concorso richiede uno step in più: l'abilitazione.</p> <p>4) Step del tutto omologo a quello vigente.</p>
<p>PERCORSO PER DOCENTI CON ALMENO 3 ANNI DI SERVIZIO Scuola secondaria di I e II grado</p>	
<p>1) Partecipazione al concorso pubblico Si accede direttamente al concorso avendo i due seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - possesso della laurea magistrale o magistrale a ciclo unico, oppure diploma di II livello dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, oppure titolo equipollente o equiparato, coerente con le classi di concorso vigenti alla data di indizione del concorso; - aver svolto, entro il termine di presentazione delle istanze di partecipazione al concorso stesso, un servizio presso le istituzioni scolastiche statali di almeno tre anni scolastici, anche non continuativi, nei cinque anni precedenti. 	<p>1) I requisiti di accesso non cambiano, ma per accedere al ruolo si aggiunge uno step in più: l'abilitazione.</p>

<p>2) Contratto part time a T.D. e acquisizione 30 CFU</p> <p>I vincitori del concorso, che non abbiano ancora conseguito l'abilitazione all'insegnamento, sottoscrivono un contratto annuale a tempo determinato <i>part-time</i> e acquisiscono 30 crediti formativi universitari o accademici del percorso universitario di formazione iniziale.</p> <p>3) Abilitazione</p> <p>Con il superamento della prova finale del percorso universitario di formazione iniziale i docenti tirocinanti conseguono l'abilitazione all'insegnamento.</p> <p>4) Anno di prova e valutazione finale</p> <p>Conseguita l'abilitazione, sono sottoposti a un periodo annuale di prova in servizio, il cui positivo superamento determina l'effettiva immissione in ruolo. Il superamento del periodo annuale di prova in servizio è subordinato allo svolgimento del servizio effettivamente prestato per almeno centottanta giorni, dei quali almeno centoventi per le attività didattiche. Il personale docente in periodo di prova è sottoposto a valutazione da parte del dirigente scolastico, sentito il comitato per la valutazione. In caso di valutazione negativa del periodo di prova in servizio, il personale docente è sottoposto ad un secondo periodo di prova in servizio, non rinnovabile.</p>	<p>2) Senza l'abilitazione, si può vantare il diritto solo a un contratto a tempo determinato e per giunta part-time. Inoltre, bisogna acquisire altri 30 crediti. Hanno, così introdotto il contratto di formazione lavoro per legge specialis</p> <p>3) È un segmento nuovo, aggiuntivo.</p> <p>4) Step consueto.</p>
<p>PERCORSO TRANSITORIO FINO AL 31/12/2024 Scuola secondaria di I e II grado</p>	
<p>1) Partecipazione ai concorsi pubblici fino al 31/12/2024</p> <p>Si accede direttamente al concorso avendo i due seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - possesso della laurea magistrale o magistrale a ciclo unico, oppure diploma di II livello dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, oppure titolo equipollente o equiparato, coerente con le classi di concorso vigenti alla data di indizione del concorso; - conseguimento di almeno 30 crediti formativi universitari o accademici del percorso universitario e accademico di formazione iniziale, a condizione che parte dei crediti 	<p>1) Una moratoria surrettizia. Si inverte solo l'ordine dei fattori, ma nella sostanza cambia poco o nulla. Solo una piccola scontistica sui crediti (30 invece di 60).</p>

<p>formativi universitari o accademici siano di tirocinio diretto.</p> <p>2) Contratto part time a T.D. e acquisizione 30 CFU</p> <p>I vincitori del concorso, che non abbiano ancora conseguito l'abilitazione all'insegnamento, sottoscrivono un contratto annuale a tempo determinato <i>part-time</i> e acquisiscono 30 crediti formativi universitari o accademici del percorso universitario di formazione iniziale.</p> <p>3) Abilitazione</p> <p>Con il superamento della prova finale del percorso universitario di formazione iniziale i docenti tirocinanti conseguono l'abilitazione all'insegnamento.</p> <p>4) Anno di prova e valutazione finale</p> <p>Conseguita l'abilitazione, sono sottoposti a un periodo annuale di prova in servizio, il cui positivo superamento determina l'effettiva immissione in ruolo. Il superamento del periodo annuale di prova in servizio è subordinato allo svolgimento del servizio effettivamente prestato per almeno centottanta giorni, dei quali almeno centoventi per le attività didattiche. Il personale docente in periodo di prova è sottoposto a valutazione da parte del dirigente scolastico, sentito il comitato per la valutazione. In caso di valutazione negativa del periodo di prova in servizio, il personale docente è sottoposto ad un secondo periodo di prova in servizio, non rinnovabile.</p>	<p>Un nuovo tipo di contratto, tanto per rendere ancora più difficile entrare nei ruoli e raggiungere una certa stabilità.</p> <p>I più solerti anticipano gli altri: tipico dell'individualismo neo liberista, di una competizione perenne. Non amici, colleghi, ma avversari, zero solidarietà, solo egoismi.</p>
--	---

EFFETTI E VINCOLI DOPO IL SUPERAMENTO DELL'ANNO DI PROVA

<p>In caso di valutazione finale positiva il docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - è cancellato da ogni altra graduatoria, di merito, di istituto o a esaurimento, nella quale sia iscritto ed è confermato in ruolo presso l'istituzione scolastica ove ha svolto il periodo di prova. - è tenuto a rimanere nella predetta istituzione scolastica, nel medesimo tipo di posto e classe 	<ul style="list-style-type: none"> - Si rende più complessa la mobilità professionale e si invade l'ambito della contrattazione integrativa nazionale che disciplina la mobilità. - Si ripropone il blocco alla mobilità con la permanenza triennale nella sede.
--	--

<p>di concorso, per almeno altri due anni, salvo che in caso di sovrannumero o esubero o di applicazione della legge 5 febbraio 1992, n. 104, limitatamente a fatti sopravvenuti successivamente al termine di presentazione delle istanze per il relativo concorso.</p> <ul style="list-style-type: none"> - può presentare domanda di assegnazione provvisoria e utilizzazione solo nell'ambito della provincia di appartenenza e può accettare il conferimento di supplenza per l'intero anno scolastico per altra tipologia o classe di concorso per le quali abbia titolo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ancora materia contrattuale: Penalizzare e il cambio di disciplina di insegnamento. Per farlo bisogna accettare un incarico transitorio (supplenza) e solo nell'ambito della provincia di appartenenza.
--	---

SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE DELL'ISTRUZIONE E SISTEMA DI FORMAZIONE CONTINUA INCENTIVATA

<p>È istituita la Scuola di Alta Formazione del sistema nazionale pubblico di istruzione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - promuove e coordina la formazione in servizio dei docenti di ruolo, in coerenza e continuità con la formazione iniziale - dirige e indirizza le attività formative dei dirigenti scolastici, dei direttori dei servizi amministrativi generali, del personale amministrativo, tecnico e ausiliario - si avvale, per lo svolgimento delle sue attività istituzionali, dell'Indire e dell'Invalsi. <p>Sono organi della Scuola di Alta Formazione: a) il Presidente; b) il Comitato d'indirizzo; c) il Comitato scientifico internazionale; d) il Segretario generale.</p> <p>Il Presidente è nominato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dell'istruzione ed è scelto tra professori universitari ordinari, tra magistrati amministrativi, ordinari e contabili, tra avvocati dello Stato, tra alti dirigenti dello Stato di particolare e comprovata qualificazione o tra altri soggetti parimenti dotati di particolare e comprovata qualificazione professionale. Il Segretario generale è nominato dal Ministro dell'istruzione tra i dirigenti di prima fascia del Ministero o tra professionalità esterne all'amministrazione con qualificata esperienza manageriale.</p>	<p>-La Scuola di AF è il meccanismo che aziona la formazione per 900.000 docenti. Un apparato imponente che mina i diritti costituzionali del personale. E' l'aspetto di maggiore delicatezza del decreto. Reca pesanti implicazioni ideologiche. Determina la fine della libertà di insegnamento e riduce sino ad annullarla l'autonomia scolastica. E' un'idea illiberale e velleitaria che riduce i docenti da professionisti a funzionali se non impiegati, visto gli stipendi.</p> <p>Un ulteriore carrozzone burocratico che introduce la fine di una idea democratica della Scuola per ridurla a procedure e percorsi burocratici che impediscono la libera espressione insita nella natura della funzione docente che sarà annegata dalla neo burocrazia digitale, con la profilazione e il controllo di ogni lavoratore.</p>
--	---

FORMAZIONE CONTINUA INCENTIVATA

La Scuola di Alta formazione, nell'ambito delle proprie disponibilità, avvia programmi di formazione continua incentivata e prevede:

<ul style="list-style-type: none"> - a decorrere dall'anno scolastico 2023/2024, è introdotto un sistema di formazione e aggiornamento permanente degli insegnanti articolato in percorsi di durata almeno quadriennale; - l'accesso è su base volontaria; - sono previste verifiche intermedie, almeno annuali, svolte sulla base di una relazione presentata dal docente sull'insieme delle attività realizzate nel corso del periodo oggetto di valutazione; - il passaggio al percorso successivo avviene in seguito al superamento di una verifica finale nella quale il docente dà dimostrazione di avere raggiunto la necessaria idoneità; - le verifiche intermedie e quella finale sono effettuate dal comitato per la valutazione e, in particolare, nella verifica finale il comitato viene integrato da un dirigente tecnico o da un dirigente scolastico di un altro istituto scolastico; - sono parte integrante dei percorsi di formazione anche attività di progettazione, <i>mentoring</i>, <i>coaching</i> e di sperimentazione di nuove modalità didattiche che il docente settimanalmente svolge ore aggiuntive rispetto a quelle di didattica in aula previste a normativa vigente; - la partecipazione alle attività formative non dà diritto all'esonero dal servizio, fatta eccezione per il numero di ore corrispondenti a quelle della formazione obbligatoria; - lo svolgimento delle attività previste, ove siano funzionali all'erogazione del servizio scolastico, può essere retribuito a valere sul fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, prevedendo compensi in misura forfetaria; - la partecipazione alle attività è valutabile ai fini della formulazione della graduatoria interna di istituto, dei trasferimenti a domanda e d'ufficio, nonché della mobilità professionale; - al fine di incentivarne l'accesso è previsto un meccanismo di progressione salariale accelerata per gli insegnanti di ogni ordine e grado del sistema scolastico; - al superamento di ogni percorso di formazione si consegue in maniera anticipata la progressione salariale prevista dalla contrattazione nazionale. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione pluriennale introdotta per legge, che dura almeno 4 anni. - Ingannevole la base volontaria. Di fatto crea una cesura netta tra chi la frequenta e chi se ne sottrae. Facile comprendere come si sia pensato di introdurre un elemento divisivo che spacca il personale e la categoria. Incalcolabili le conseguenze in termini prospettici su tutte le dinamiche professionali, senza calcolare quello con le famiglie. Chi vorrà mai mandare un figlio in una classe dove insegna un docente non aggiornato? Risulterebbero condizionate tutte le fasi della vita scolastica. - Si introduce, subdolamente, l'elemento valutativo sull'attività dei docenti. Questione atavica, mai risolta. Ora si introducono più valutazioni (intermedia, finale) nel percorso formativo che interferiscono con l'ordinaria attività docente. Il collegio giudicante, paradossalmente, è costituito e presieduto da chi non insegna (dirigenti, ispettori). - Un aumento di orario di lavoro rilevante condotto in maniera autoritativa per legge. 28 per infanzia, 25 per primaria e 24 per 1 e 2° grado, stesso stipendio. - Nessun investimento, si utilizzando i fondi del MOF; si decide per legge anche in materia di contratto decentrato. - La materia trattata appartiene alla contrattazione integrativa nazionale che la disciplina. Ennesima incursione nella materia contrattuale. - Idem punto precedente. Sussiste l'aggravante di un contratto di lavoro che è scaduto da tre anni e che non ha la giusta dotazione finanziaria per essere rinnovato. - Sorge il dubbio legittimo: è questo il motivo per cui il contratto non è stato aperto e non c'è
---	---

<p>La progressione salariale prevista dalla contrattazione nazionale, legata esclusivamente all'anzianità di servizio, rimane integralmente vigente e resta altresì ferma la progressione salariale di anzianità per coloro che non prendano parte ai percorsi o che per qualsiasi ragione smettano di svolgerli.</p>	<p>ancora l'atto di indirizzo?</p> <p>Resta per i impenitenti, la progressione per anzianità.</p>	
<p>Scatti stipendiali per anzianità di servizio (a normativa vigente)</p>	<p>Scatti in- ntvanti la formazione continua (in condizione T0)</p>	<p>Percorso di formazione continua in servizio*</p>
<p>Primo scatto 0-8 (in otto anni)</p>	<p>0-4 (primo scatto in 4 anni, anziché in 8)</p>	<p><i>Primo percorso (in 4 anni) 1F=2A)</i></p>
<p>Secondo scatto 9-14 (in sei anni)</p>	<p>5-9 (secondo scatto in 4 anni, anziché 6)</p>	<p><i>Secondo percorso (in 4 anni) 1F=1,5A)</i></p>
<p>Terzo scatto 15-20 (in sei anni)</p>	<p>10-14 (terzo scatto in 4 anni, anziché 6)</p>	<p><i>Terzo percorso (in 4 anni) 1F=1,5A)</i></p>
<p>Quarto scatto 21-27 (in sette anni)</p>	<p>15-18 (quarto scatto in 4 anni, anziché 7)</p>	<p><i>Quarto percorso (in 4 anni) 1F=1,75A)</i></p>
<p>Quinto scatto 28-34 (in sette anni)</p>	<p>19-22 (quinto scatto in 4 anni, anziché 7)</p>	<p><i>Quinto percorso (in 4 anni) 1F=1,75A)</i></p>
<p>Massimo salario da 35 anni</p>	<p>Massimo salario da 23 anni</p>	

Scatto soprannumerario	Quota salariale aggiuntiva a partire da 27 anni	<i>Docente esperto (in 4 anni e superamento di uno specifico concorso riservato)</i>
<p><i>Percorso ad ostacoli con collezione punti fedeltà da utilizzare per la mobilità e per qualche vantaggio economico: il principio non cambia determinare uno stato di soggezione che si trasforma in condizionamento delle scelte professionali anche per inseguire incentivi di varia natura.</i></p> <p>vincoli:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in caso di mancato superamento della verifica annuale o conclusiva, il percorso in ogni caso si allunga di un anno al termine del quale si ripete la prova, questo sino al suo superamento; - in caso di uscita dal percorso di formazione continua, riprendere il decorso di progressione salariale per anzianità e nel computo degli anni maturati l'eventuale frazione di anno è arrotondata per difetto; - nel primo percorso un anno di formazione (1F) equivale a 2 anni di anzianità (2A); - dal secondo al quinto percorso un anno di formazione (1F) equivale a 1,5 anni di anzianità (1,5A); - nel quarto e quinto percorso se la formazione è svolta dal T0 al T4 del percorso lo scatto è conseguito in quattro anni (1F=1,75A); - accesso ai percorsi in condizione diversa da quella T0 (maturazione intermedia di anzianità nello scatto): <ul style="list-style-type: none"> a) si accede al percorso di grado corrispondente alla propria anzianità di servizio (ad es. se si è maturato il primo scatto si accederà al "Secondo percorso"); b) per avere il beneficio in termini di riduzione del tempo in cui si matura lo scatto è necessario che sia possibile svolgere almeno quattro anni del percorso formativo (ad es. se si è maturato il primo scatto (8 anni) e si ha una anzianità ad es. di due anni nel secondo (10 anni) con quattro anni di formazione si matura il secondo scatto; c) superata positivamente la prova, per rimanere nella precedente ipotesi esemplificativa, di uscita dal "Secondo percorso", optando di proseguire con la formazione incentivante, si entra nel "Terzo percorso" che porta al conseguimento del terzo scatto in 4 anni anziché 6, e via di seguito. - raggiunto il massimo salariale alla maturazione del quinto scatto, dopo avere svolto un ulteriore percorso quadriennale, per accedere alla qualifica e al salario di "docente esperto" si deve superare uno specifico concorso riservato ai docenti che hanno questo requisito di carriera. I posti da docente esperto messi a bando non possono essere in numero superiore al trenta per cento del numero dei docenti che in quell'anno hanno raggiunto il massimo salariale. Il concorso è annuale se il numero dei candidati potenziali sia pari al doppio dei posti da mettere a bando, altrimenti si aspetta il verificarsi di questa condizione. 		

In sede di prima applicazione e nelle more dell'adozione del regolamento e dell'aggiornamento contrattuale di cui all'articolo 16-ter, comma 7, nei percorsi di formazione che verranno attivati nel grado corrispondente all'anzianità di servizio del docente che scelga di accedere alla modalità di formazione continua incentivata, tale formazione consiste nello svolgere in ciascuno degli anni di durata del percorso formativo le seguenti attività:

- a) aggiornamento delle competenze negli ambiti della pedagogia e delle metodologie e tecnologie didattiche (in prosecuzione con le competenze e le conoscenze acquisite nel corso di formazione iniziale universitaria);
- b) contributo al miglioramento dell'offerta formativa della istituzione scolastica presso cui il docente presta servizio nelle modalità delineate all'art. 16-ter, comma 1;
- c) acquisizione, secondo la scelta del docente, dei seguenti contenuti specifici erogati dagli enti di cui all'articolo 16-ter, commi 5 e 6, che a seconda della complessità possono avere un'estensione pluriennale:

1. approfondimento dei contenuti specifici della disciplina di insegnamento;
2. strumenti e tecniche di progettazione – partecipazione a bandi nazionali ed europei;
3. *governance* della scuola: teoria e pratica;

4. leadership educativa;
5. staff e figure di sistema: formazione tecnico metodologica, socio-relazionale, strategica;
6. l'inclusione scolastica nella classe con alunni disabili;
7. continuità e strategie di orientamento formativo e lavorativo;
8. potenziamento delle competenze in ordine alla valutazione degli alunni;
9. introduzione ai profili applicativi del sistema nazionale di valutazione delle istituzioni scolastiche;
10. tecniche della didattica digitale.

Le attività di cui alle lettere a), b) e c) sono svolte flessibilmente nell'ambito delle ore aggiuntive previste dall'articolo 16-ter, comma 1. **In prima applicazione e nelle more dell'adeguamento del contratto, il docente svolge settimanalmente nella propria istituzione scolastica, rispettivamente, almeno tre ore aggiuntive nella scuola dell'infanzia e primaria e almeno sei ore aggiuntive nelle scuole secondarie di primo e di secondo grado rispetto alle ore di didattica in aula previste a normativa vigente.**

Valutazione delle attività di cui all'art. 16-ter, comma 1, ultimo periodo, ai fini della formulazione della graduatoria interna di istituto, dei trasferimenti a domanda e d'ufficio, nonché della mobilità professionale.

Titolo	Punteggio
Per ogni superamento di verifica intermedia annuale	Punti 3
Per ogni superamento di verifica finale	Punti 6

VALUTAZIONI CONCLUSIVE

- **La comunità educante si divide.**
Il sistema di reclutamento è quello che traccia il solco nel quale poi si sviluppano le diverse vicissitudini del percorso professionale (progressioni economiche, mobilità di sede, passaggi tra i diversi gradi). Da una parte i docenti della secondaria, di primo e secondo grado, dall'altra quelli della primaria, infanzia ed elementare. Non sono citati gli educatori e per tutto il personale non docente si profila una possibile omologazione con quello delle pubbliche amministrazioni.
Aver diviso la comunità, parcellizzandone le sue componenti, significa introdurre fattori di forte discriminazione, sia professionale che salariale. L'esatto opposto della funzione unica della docenza che la Uil Scuola, da sempre, ha messo al centro della sua strategia di sviluppo del comparto.
- **Continuano le incursioni legislative della politica**
In un pericoloso gioco di rimandi (si entra e si esce a piacimento del Legislatore), alla contrattazione residua un ruolo del tutto marginale. Non più regolatrice del rapporto di lavoro (orario, compiti...), ma quasi notarile. Il concetto di "riserva di legge" che esiste in materia di reclutamento, invade ogni aspetto della vita professionale, sminuendo tutti gli altri. Eclatante, l'incremento per legge dell'orario di lavoro del personale: le ore di formazione alterano la configurazione oraria, peraltro a costo zero.
- **La contrattazione decentrata**
E' il meccanismo a cui, passivamente, è demandato il compito di finanziare la frequenza alle attività di formazione, prelevandoli dal MOF. Si tratterebbe, nello specifico di compensi addirittura forfetari, nemmeno analitici.

- **La Scuola di Alta Formazione**

Si istituisce il solito meccanismo sontuoso, fatto di un imponente apparato burocratico costituito dagli alti commis di stato (accademici, magistrati, superburocrati) per organizzare una formazione omologante e eterodiretta. Una incursione devastante che mina le prerogative costituzionali riconosciute alla funzione docente. E' così decretata la fine della libertà di insegnamento.

- **Le riforme a costo zero**

Continua la tradizione delle riforme senza investimenti. Il budget messo a disposizione dal PNRR (trecento milioni di euro) forse servirà per finanziare la scuola di AF e per remunerare i componenti dell'imponente apparato, non sicuramente le prestazioni dei docenti che dovrebbero essere attinte dalle risorse già a disposizione delle scuole.