SNALS confsal
SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO LAVORATORI SCUOLA
Sede di Rimini - Via A. Serpieri, 7
Snals Confsal Rimini
www.snalsrimini.it
0541/780056
Con richiesta di distribuzione a tutto il personale e pubblicazione nel sito scolastico ai sensi contrattuali.
NOTIZIARIO

NOTIZIARIO del 03/03/2025

INFORMATIVA CORSI INDIRE

Giovedì 6 marzo alle ore 12, il Ministero ha convocato le organizzazioni sindacali per un incontro

nel corso del quale verrà fornita l'informativa sui corsi previsti dagli articoli 6 e 7 del decreto legge

71 del maggio 2024.

Si tratta dei corsi per i docenti che hanno già svolto tre anni di servizio su posti di sostegno (articolo

6), oppure che hanno conseguito la specializzazione all'estero (articolo 7).

I decreti contengono anche il riferimento al profilo professionale del docente di sostegno ed

evidenziano che i docenti specializzati acquisiscono la contitolarità nelle classi in cui intervengono.

I corsi per i docenti che hanno prestato 3 anni di servizio prevedono il conseguimento di 40

CFU mentre per quelli riservati ai docenti con specializzazione conseguita all'estero sono

richiesti 48 CFU.

RINNOVO CONTRATTO SCUOLA 2022-24, SERAFINI (SNALS): "CI VUOLE UNA SVOLTA, PRIORITARIO GARANTIRE IL POTERE D'ACQUISTO DEI SALARI EROSO DALL'INFLAZIONE"

Rinnovo contratto scuola 2022-24, Serafini (Snals): "Ci vuole una svolta, prioritario garantire

il potere d’acquisto dei salari eroso dall’inflazione”

Sono ufficialmente iniziate all’Aran le trattative per il rinnovo del CCNL 2022-24. Lo Snals Confsal,

attraverso le parole della segretaria generale Elvira Serafini, ha delineato le priorità sindacali,

definendo il precedente CCNL 2019-21 un semplice “contratto ponte” e chiedendo ora un accordo

che rappresenti “una reale svolta per le condizioni di vita e di lavoro di tutto il personale”.

La questione salariale emerge come priorità assoluta: “Ciò che ci preme in maniera particolare è

garantire a tutti i lavoratori della scuola e della ricerca condizioni di vita dignitose dal punto di

vista economico e professionale”, sottolinea Serafini. Il sindacato evidenzia la sproporzione tra

l’aumento stipendiale previsto dalla legge di bilancio 2025 (appena il 6%) e l’inflazione reale del

triennio che ha raggiunto il 18%. Lo Snals chiede quindi “ulteriori risorse per coprire almeno la

perdita del potere d’acquisto dei salari”, allineando gli incrementi retributivi a quelli garantiti ad

altri comparti del pubblico impiego.

Le richieste specifiche per i diversi settori del comparto

Per il settore scuola, il sindacato avanza richieste precise: allineamento stipendiale dei docenti dei

diversi gradi di istruzione, remunerazione adeguata per le ore di formazione eccedenti, estensione dei

diritti al personale a tempo determinato, riduzione del periodo per il passaggio tra scaglioni

stipendiali, riduzione dell’orario di servizio frontale al raggiungimento dei 65 anni e un’indennità per

le sedi disagiate. Particolare attenzione viene posta alla materia disciplinare, che “deve essere

restituita alla contrattazione per ristabilire equità e terzietà”.

Per il personale ATA, lo Snals considera “imprescindibile” ottenere aumenti salariali che coprano

l’inflazione reale e riconoscano, attraverso il salario accessorio, la nuova classificazione

professionale e i nuovi compiti affidati. Il sindacato chiede inoltre un incremento degli organici e una

reale semplificazione degli adempimenti burocratici.

Nel settore Ricerca, l'obiettivo è garantire che la riforma degli ordinamenti non crei disparità nelle

progressioni di carriera di ricercatori e tecnologi, mentre per le Università si chiede di riportare alla

contrattazione integrativa tutte le risorse aggiuntive. Per l'Alta formazione artistica e musicale, la

priorità è l'eliminazione di ogni forma di precariato.

La sfida al Governo

Il nuovo contratto dovrà anche disciplinare le misure di welfare, come l'assicurazione sanitaria e i

buoni pasto, previste da specifici provvedimenti di legge. "Le risorse stanziate anche in questo caso

devono essere incrementate per rendere concreto l'esercizio dei diritti", afferma il sindacato.

Serafini conclude con un messaggio chiaro al Governo: "Su questi punti imposteremo le prossime

trattative e su questi punti misureremo la reale volontà del Governo e del Ministero di investire

nell'istruzione per la qualità dell'insegnamento e la crescita culturale dei nostri studenti".

RINNOVO CONTRATTO SCUOLA 2022-24, PRIMO INCONTRO ALL'ARAN. IL 18

MARZO E L'1 APRILE NUOVE RIUNIONI, SUL TAVOLO LE RISORSE ECONOMICHE

DISPONIBILI. INTERVISTA AL SEGRETARIO GENERALE SNALS-CONFSAL

Elvira Serafini, Segretaria generale dello Snals, ai microfoni di Orizzonte Scuola, ha

immediatamente evidenziato la criticità dei tempi: "Abbiamo sottolineato che è un contratto già

scaduto, che aspettavamo da tempo la convocazione". Lo Snals punta con decisione su un

"miglioramento della parte normativa", proseguendo il lavoro già avviato con il precedente contratto

2019-2021. “Un interesse di questa sigla sindacale è migliorare tutto il lavoro dell’intero comparto,

dall’istruzione all’università alla ricerca e all’AFAM“, ha dichiarato Serafini, delineando un

approccio che abbraccia tutti i settori rappresentati. La parte economica rimane tuttavia centrale

nelle rivendicazioni: “Chiediamo più soldi. Non è possibile che questo personale che veramente

forma il cittadino del domani sia penalizzato dal punto di vista economico”.

La rappresentante dello Snals ha concluso con una posizione chiara sulla prospettiva di firma del

nuovo contratto collettivo: “Speriamo di poter lavorare e avere questi risultati sui quali noi

lavoreremo, punteremo, saremo fermi”. La disponibilità alla sottoscrizione viene esplicitamente

condizionata all’ottenimento di “riscontri positivi”, altrimenti – avverte Serafini – “ci penseremo un

po’”. Una linea che evidenzia la determinazione del sindacato a non accettare compromessi al

ribasso su temi considerati fondamentali per la valorizzazione del personale scolastico.

VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI SCOLASTICI. FIRMATO IL DECRETO DI ADOZIONE

DEL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE NAZIONALE DEI DIRIGENTI SCOLASTICI.

PER LO SNALS CONFSAL PERMANGONO DIVERSE CRITICITA’. SENZA

EQUIPARAZIONE RETRIBUTIVA ALLE ALTRE DIRIGENZE LA VALUTAZIONE NON

HA SENSO

Il Ministro Valditara ha firmato il decreto di adozione contenente le linee guida del nuovo sistema di

valutazione dei dirigenti scolastici. Le linee guida sono state oggetto di un serrato confronto con le

organizzazioni sindacali che si è concluso il 19 dicembre scorso. In quella sede abbiamo espresso le

nostre posizioni. Lo SNALS-Confsal ha preso atto delle disposizioni legislative introdotte dal DL

71/24 in ordine al nuovo sistema di valutazione dei dirigenti scolastici e ha apprezzato gli sforzi

dell'Amministrazione per acquisire le nostre osservazioni e proposte di modifica del testo originario

del decreto, soprattutto quelle finalizzate a rendere omogeneo il ruolo e il peso dei direttori regionali

nella valutazione dei dirigenti scolastici, assegnando a questi nella valutazione dei risultati il peso

univoco pari a 10 punti. Restiamo contrari invece al mantenimento dei 20 punti nella disponibilità

dei direttori regionali, per la valutazione dei comportamenti professionali dei dirigenti scolastici.

Attendiamo l'emanazione del decreto interdipartimentale con l'indicazione degli obiettivi con gli

indicatori ed i pesi per una valutazione completa del nuovo sistema di valutazione.

Riteniamo infine che l'Amministrazione, se crede nella valutazione dei dirigenti scolastici, deve

sollecitare il Governo ad investire adeguate risorse per il trattamento accessorio dei dirigenti

scolastici, senza le quali la valutazione non produrrà mai gli effetti che, a volte, in maniera

estemporanea, vengono ipotizzati.

Di seguito i principali contenuti del decreto di adozione del Sistema nazionale di valutazione dei

dirigenti scolastici:

- Finalità del Sistema di Valutazione: Il Sistema mira nelle intenzioni a una valutazione oggettiva e

trasparente dei risultati dei dirigenti scolastici, basata su obiettivi definiti e misurabili, per migliorare

la qualità del servizio scolastico e la professionalità dei dirigenti. Previsto un monitoraggio, i cui esiti

saranno oggetto di confronto con le Organizzazioni sindacali ai fini di una eventuale revisione del

Sistema stesso.

- Ambiti di Valutazione: La valutazione dei dirigenti scolastici si concentra su competenze gestionali,

organizzative, di sviluppo delle risorse umane, analisi della realtà scolastica, e rapporti con la

comunità scolastica e istituzionale. La valutazione avviene con cadenza annuale, con riferimento

all'anno scolastico e si conclude con l'adozione di una scheda di valutazione il cui modello è reso

disponibile nell'allegato "A" del decreto. Sulla base di tale valutazione, sarà possibile definire la

corresponsione della retribuzione di risultato commisurata ai risultati conseguiti.

- Procedure di Valutazione: Il procedimento di valutazione comprende l'individuazione degli obiettivi,

l'assegnazione degli stessi, la misurazione e valutazione dei risultati, e un'eventuale fase di

contraddittorio.

- Individuazione e Assegnazione degli Obiettivi: Gli obiettivi sono individuati dai Capi Dipartimento e

assegnati ai dirigenti scolastici dai Direttori USR, tenendo conto delle priorità strategiche e delle

specificità regionali. Previa condivisione con i Capi Dipartimento i Direttori USR integrano gli

obiettivi individuati con Decreto interdipartimentale con un obiettivo specifico di rilevanza

regionale, di peso pari a 10, ancorato a dati oggettivamente rilevabili. Tale obiettivo può essere

eventualmente declinato per cicli d'istruzione.

- Procedimento di valutazione: Nella piattaforma dedicata al procedimento di valutazione, per ogni

indicatore associato agli obiettivi specifici e all'obiettivo di rilevanza regionale sono riportati i dati

oggettivi a disposizione del sistema informativo del Ministero e/o provenienti da altri sistemi

accreditati e riconosciuti. I dirigenti scolastici possono integrare i dati presenti nel sistema

informativo del Ministero con ulteriori evidenze. Questo è particolarmente utile quando le evidenze

provengono da piattaforme o servizi non obbligatori. In caso di mancato raggiungimento dei target

per cause non imputabili al dirigente, i Direttori USR possono ridefinire il punteggio con l'ausilio dei

dirigenti degli ambiti territoriali, basandosi sulle evidenze prodotte dal dirigente scolastico.

- Misurazione della valutazione: La valutazione si basa su dati del sistema informativo del Ministero e

tiene conto della specificità del profilo professionale dei dirigenti scolastici, con un punteggio

massimo di 100 punti così suddivisi:

1. Valutazione dei risultati in base al conseguimento degli obiettivi: max punti 80 - determinati dalla

somma dei punteggi associati ad ogni indicatore;

2. Comportamenti professionali e organizzativi: max punti 20 - attribuiti dai Direttori USR, sulla base

della rubrica di valutazione dei comportamenti professionali ed organizzativi di cui all'allegato

"A2". La misurazione e valutazione di tali comportamenti avviene con riferimento alla capacità di

raggiungere i risultati in maniera trasversale a tutti gli indicatori connessi agli obiettivi assegnati.

Tale sezione tiene conto anche di eventuali risultanze di verifiche, effettuate anche attraverso visite

ispettive, e di ulteriori elementi conoscitivi acquisiti nonché della complessità del contesto in cui

opera il Dirigente scolastico, garantendo una differenziazione dei giudizi.

La valutazione si intende "negativa" qualora il punteggio riportato dal Dirigente scolastico al termine

del processo di valutazione sia uguale o inferiore a 30. Il Direttore USR attribuisce annualmente i

punteggi relativi alla valutazione dei Dirigenti scolastici con riferimento all'incarico di cui

all’articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che corrispondono ai seguenti livelli

diversificati:

Punteggio assegnato

in piattaforma

Valutazione espressa dal Direttore USR

80 – 100 ottimo raggiungimento degli obiettivi

55 – 79 buon raggiungimento degli obiettivi

31 – 54 sufficiente raggiungimento degli obiettivi

Uguale o minore di 30 mancato raggiungimento degli obiettivi

L’attribuzione del punteggio della scheda di valutazione finale viene notificata al dirigente scolastico

tramite la piattaforma dedicata. Decorsi dieci giorni lavorativi senza che il Dirigente scolastico abbia

richiesto la fase di contradditorio, la valutazione si intende accettata. Nel caso in cui il processo si

concluda con una valutazione negativa, il Direttore USR notifica tramite la piattaforma l’esito della

valutazione all’interessato convocandolo, entro i successivi 30 giorni, per instaurare la fase del

contraddittorio da concludere entro ulteriori 30 giorni.

Ad una valutazione negativa, oltre alla decurtazione della retribuzione di risultato, sono connessi gli

effetti dell’articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In sostanza la valutazione

negativa, fermo restando il principio del contradditorio, può comportare la revoca dell’incarico e il

collocamento a disposizione nel ruolo dei dirigenti il recesso dal rapporto di lavoro secondo le

disposizioni del CCNL

- Determinazione della Retribuzione di Risultato: Sulla base della valutazione dei risultati, viene

determinata e corrisposta la retribuzione di risultato, definita in sede di contrattazione collettiva

integrativa nazionale.

- Organismo di Garanzia: È previsto un Organismo di garanzia per la corretta applicazione del

sistema di valutazione, a cui i dirigenti scolastici possono rivolgersi in caso di disaccordo sulla

valutazione finale. L'Organo di Garanzia viene istituito con Decreto del Ministro dell'istruzione e

del merito, è un organo collegiale composto da uno dei Capi Dipartimento, con funzioni di

Presidente, e da due Direttori generali e due dirigenti scolastici.

- Procedura di Conciliazione: Dopo l'eventuale fase del Contradditorio, in caso di disaccordo sulla

valutazione finale, il dirigente scolastico può chiedere l'avvio di una procedura di conciliazione con

l'Organismo di garanzia. La procedura di conciliazione può essere attivata, entro il termine

perentorio di 30 giorni – ovvero 60 giorni in caso di valutazione negativa - dalla notifica del

punteggio della scheda di valutazione tramite la piattaforma, unicamente mediante una richiesta

scritta, compiutamente motivata e documentata, da parte del valutato, da inviare all'indirizzo PEC

della Direzione generale per gli ordinamenti scolastici, la formazione del personale scolastico e la

valutazione del sistema nazionale di istruzione e, per conoscenza, al proprio valutatore.

- Tempistica ordinaria:

Azione tempistica

Definizione annuale degli obiettivi da parte dei Capi

Dipartimento

entro luglio dell'anno scolastico precedente

a quello di riferimento

Assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti scolastici da parte

dei Direttori degli USR

entro agosto dell’anno scolastico precedente

a quello di riferimento

Visualizzazione progressiva in piattaforma dei dati presenti

nel sistema informativo del Ministero e possibilità di

integrazione da parte dei Dirigenti scolastici

l’intero anno scolastico di riferimento

Attività istruttoria e attribuzione del punteggio finale di

valutazione da parte dei Direttori USR

entro dicembre dell’anno scolastico

successivo a quello di riferimento

- Disciplina della Fase Transitoria: Per l’anno scolastico 2024/25, la valutazione sarà introdotta

gradualmente con un numero ridotto di obiettivi, indicatori e target.

- Tempistica fase transitoria as 2024-25:

Azione tempistica

Definizione annuale degli obiettivi entro marzo 2025

Attribuzione del punteggio finale di valutazione entro novembre dell’anno scolastico

successivo a quello di riferi

- Dirigenti in particolari posizioni di stato: I dirigenti scolastici in particolari posizioni di stato - quali

ad esempio comando, utilizzazione presso l’Amministrazione centrale o periferica del Ministero o

presso altra pubblica amministrazione sono valutati dal responsabile della struttura in cui presta

servizio utilizzando la scheda resa disponibile nell’Allegato b del decreto. Per i dirigenti scolastici in

particolare posizione di stato ove non sia possibile individuare il responsabile della struttura viene

prevista nei loro confronti un’indennità sostitutiva di risultato definita secondo criteri stabiliti in sede

di contrattazione integrativa nazionale.