



# La formazione del personale tra passato recente e futuro prossimo

---

LA LEGGE 107 DEL 2015 HA RIDISEGNATO IL QUADRO NORMATIVO VIGENTE CON DIVERSE EVOLUZIONI ATTUATIVE SUCCESSIVE, FINO ALLE ULTIME NOVITÀ INTRODOTTE CON IL CCNL 2019-2021. SIGNIFICATIVO L'INTERVENTO DEL PNRR CHE HA DESTINATO FONDI RILEVANTI SULLA FORMAZIONE DEL PERSONALE SCOLASTICO LEVA STRATEGICA DEL SISTEMA DI ISTRUZIONE

---

**L**a formazione del personale scolastico è indubbiamente leva strategica del sistema di istruzione - inquadrata nell'alveo del lifelong learning di ampiezza europea – indispensabile per la crescita professionale del personale e quindi per il successo formativo degli alunni. I processi di formazione continua e aggiornamento riguardano il personale amministrativo, dirigente e docente: per questi ultimi è significativo l'aspetto di ricaduta immediata sugli alunni che hanno il diritto di avere insegnanti al passo con le più recenti innovazioni didattiche e metodologiche, continuamente rigenerati anche nella dimensione deontologica che caratterizza il profilo docente. La legge 107 del 2015 ha ridisegnato il quadro normativo vigente con diverse evoluzioni attuative successive, fino alle ultime novità introdotte con il CCNL 2019-2021. Sulla formazione sta intervenendo in questo periodo anche la progettazione legata al PNRR che ha destinato fondi significativi a tale fine: l'auspicio è che investimenti così importanti vedano un'effettiva ricaduta sulle azioni di insegnamento e apprendimento.

*La formazione continua e l'aggiornamento del personale scolastico sono indispensabili per la loro crescita professionale e quindi per il successo formativo degli alunni.*

*Gli istituti definiscono le attività di formazione in coerenza con il piano triennale dell'O.F. e con i risultati emersi dai propri piani di miglioramento, rispettando anche il Piano nazionale di formazione del MIM.*

*L'obbligatorietà disposta dalla legge ha trovato impossibilità di realizzazione a causa dell'assenza di indicazioni contrattuali che la sostenessero.*



LA FORMAZIONE IN SERVIZIO DEI DOCENTI È "OBBLIGATORIA, PERMANENTE E STRUTTURALE" (COMMA 124 DELLA LEGGE 107 DEL 2015).

### DALLA LEGGE 107 DEL 2015 AL CCNL 2019-2021

È diventata ormai celebre la definizione della formazione in servizio dei docenti come "**obbligatoria, permanente e strutturale**" (comma 124 della Legge 107 del 2015). Le singole istituzioni scolastiche definiscono le attività di formazione in coerenza con il piano triennale dell'offerta formativa e con i risultati emersi dai propri piani di miglioramento, mantenendo il riferimento alle priorità indicate nel Piano nazionale di formazione, adottato ogni tre anni con decreto dell'attuale MIM. Purtroppo l'obbligatorietà disposta dalla legge ha trovato impossibilità di realizzazione a causa dell'assenza di indicazioni contrattuali che la sostenessero: nel **CCNL sottoscritto il 18 gennaio 2024** si è trovata una strada di soluzione che però destina alla formazione una posizione secondaria negli impegni di servizio dei docenti; le ore di formazione sono ora comprese nelle attività funzionali all'insegnamento e sono remunerate con compensi, anche forfettari, da stabilire in contratto d'istituto, a carico del Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa se ulteriori rispetto al monte ore (40 ore + 40 ore) destinato alle attività funzionali. Questa disposizione contrattuale implica che le ore obbligatorie per tutti possono essere soltanto quelle incluse nelle 40+40 ore: considerando l'organizzazione effettiva delle attività collegiali delle scuole, difficilmente potranno essere più di 10 ore l'anno. Si tratta

quindi di una quantità di ore residuale, sia per l'effettiva crescita di competenze nei docenti, sia rispetto all'investimento economico che si sta facendo sulla formazione. Ogni scuola può anche prevedere, nel proprio piano di formazione, di superare il limite orario delle 40+40, ma in tal caso occorrono dei passaggi in contrattazione di istituto che aprono anch'essi spazio ad alcune perplessità: da un lato occorre ricavare fondi dal MOF, già ogni anno in diminuzione e a fronte di un aumento degli importi retributivi per le ore funzionali e di docenza; dall'altro è necessario stabilire criteri per individuare il personale che possa svolgere ore ulteriori di formazione.

Ritornando alla legge 107, va ricordato il **Piano di Formazione del 16 ottobre 2016**, un documento ampio e approfondito in cui viene specificato il senso della formazione, accanto alla programmazione triennale e con l'illustrazione del sistema di governance attraverso cui si realizza. Esso trova espressione in **tre livelli di attuazione**:

- livello ministeriale, per il tramite degli AMBITI TERRITORIALI (scuole polo per la formazione e reti di scopo per la formazione)
- livello di ISTITUZIONE SCOLASTICA/COLLEGIO DOCENTI che elabora il piano annuale di formazione del personale per docenti e personale ATA
- livello INDIVIDUALE attraverso la CARD DEL DOCENTE (legge 107/comma 121-122-123)

Il sistema di governance è necessario quindi per integrare questi tre diversi livelli di erogazione della formazione, ponendo l'accento sulla rilevanza della forma collegiale che caratterizza la formazione definita dall'istituzione scolastica. Le direttive triennali sono state seguita da circolari annuali che hanno specificato gli obiettivi formativi e la suddivisione dei fondi che sono assegnati alle scuole polo con la seguente suddivisione:

40% gestiti dalla scuola polo e 60% per le singole scuole dell'ambito.

Non va dimenticato che, con la nota MIUR- 0040587.22-12-2016, è stato definito per la prima volta un **Piano di formazione per il personale ATA**, riferito purtroppo al solo a.s. 2016-2017: si è trattata di una grande opportunità che negli anni successivi non ha trovato ulteriori finanziamenti. Adesso abbiamo una nuova occasione di formazione per il personale ATA attraverso i fondi del PNRR del DM 66 che nel percorso per la transizione digitale considera anche questi profili professionali.

Un vulnus rimasto aperto nel piano sviluppato a partire dalla legge 107 è stato quello di una mai avvenuta definizione di un sistema di certificazione della formazione: si era parlato, nella circolare 2915 del 15 settembre 2016 della necessità di strutturare Unità Formative articolate in attività in presenza, collaborative, di documentazione, ecc..., secondo standard uniformi per tutte le iniziative e con il conseguente riconoscimento di crediti. Sarebbe necessario che ciò finalmente fosse messo in atto, sia per dare uniformità all'organizzazione delle iniziative formative, sia per lasciare al personale formato un riconoscimento spendibile anche in altri contesti.

Sempre dal 2015 ha preso forma la **piattaforma S.O.F.I.A.**, acronimo che sta per "Sistema Operativo per la Formazione e le Iniziative di Aggiornamento dei docenti" ma con un'assonanza lessicale particolare, visto che nella lingua greca il nome "Sophia" significa saggezza/sapienza. La piattaforma è un mezzo efficace e pratico che consente a tutti gli insegnanti di ogni ordine e grado di accedere alle iniziative formative online. Essa è fruibile da parte delle scuole, dei docenti e di Enti e associazioni certificati che offrono servizi di formazione: lo strumento permette quindi una reale possibilità di scambio e incontro di domanda/offerta.

*La disposizione contrattuale implica che le ore obbligatorie per tutti possono essere soltanto quelle incluse nelle 40+40 ore, in concreto difficilmente potranno essere più di più di 10 ore l'anno.*

*Ogni scuola può prevedere, nel proprio piano di formazione, di superare il limite orario delle 40+40.*

*Le ore di formazione sono ora comprese nelle attività funzionali all'insegnamento e sono remunerate con compensi, se ulteriori rispetto al monte ore (40 ore + 40 ore).*

*Una grande opportunità di formazione per il personale ATA si ha attraverso i fondi del PNRR del DM 66 che nel percorso per la transizione digitale considera anche questi profili professionali.*

*Sarebbe necessario un sistema di certificazione della formazione per lasciare al personale formato un riconoscimento spendibile anche in altri contesti.*

*Nel 2015 ha preso forma la piattaforma S.O.F.I.A, un mezzo efficace e pratico che consente a tutti gli insegnanti di ogni ordine e grado di accedere alle iniziative formative online.*

### ARTICOLAZIONE DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nel corso degli anni la formazione si è articolata in sempre più numerose iniziative ministeriali legate alle novità normative, didattiche e metodologiche che via via si sono andate definendo. Ecco alcuni dei percorsi principali:

- sicurezza (derivata dal D.Lgs 81/2008)
- privacy
- inclusione
- insegnamento CLIL
- tutor per l'orientamento
- varie misure di accompagnamento (per alcuni percorsi, destinante a referenti che poi devono riportare la formazione ricevuta ai docenti delle rispettive scuole): ad esempio per la nuova valutazione per la primaria, e con la piattaforma Elisa per il bullismo.

A partire dal 2015 ha visto una nuova definizione anche la **formazione per i docenti neo-assunti**, scaturita dalla legge 107 (art. 1, commi dal 117 al 120). Le caratteristiche di tali percorsi sono state dettagliate nel DM 850 del 2015, rivisto in forma non sostanziale con il DM 226 del 2022. La formazione dell'anno di prova prevede lo svolgimento di 50 ore:

1. incontri propedeutici e di restituzione finale (6 ore)
2. laboratori formativi su tematiche trasversali (12 ore)
3. "peer to peer" e osservazione in classe (almeno 12 ore)
4. formazione on-line (20 ore).

È prevista la compilazione dei due bilanci delle competenze, iniziale e finale: si tratta di documenti che permettono al docente di fermarsi a riflettere sul percorso che sta svolgendo, fissando un punto di partenza, definendo degli obiettivi e autovalutando il posizionamento rispetto ad essi nel bilancio finale. I due bilanci sono parte del portfolio della formazione che comprende tutte le azioni svolte nell'anno di formazione e prova:

- il Curriculum formativo, che aiuta il docente a ripercorrere le proprie esperienze professionali e/o educative che hanno contribuito a definirlo come insegnante;
- il Bilancio iniziale delle competenze;
- i Laboratori formativi seguiti dal docente durante l'anno di prova;
- l'attività didattica, che ha lo scopo di documentare e riflettere su una particolare attività svolta con i propri studenti;
- il Bilancio finale delle competenze e Bisogni formativi.

Il portfolio sarà a breve un documento richiesto a tutti i docenti, come indicato nei primi documenti in corso di pubblicazione definiti dalla Scuola di Alta Formazione.

### PROSPETTIVE FUTURE: LA SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE E LA FORMAZIONE NEL PNRR

La riforma 2.2 della Missione 4 (istruzione e ricerca), Componente 1 (Potenziamento della didattica e diritto allo studio) prevede la costituzione della **Scuola di Alta Formazione e formazione** obbligatoria per dirigenti scolastici, docenti e personale tecnico-amministrativo. Sono ad essa destinati 34 milioni di euro, per formare un milione di unità di personale scolastico entro il 2025. L'obiettivo della riforma è quello di superare l'attuale frammentazione - anche territoriale - dei percorsi formativi, che al momento non sono oggetto di una strategia nazionale unitaria, e di costruire un sistema organico di formazione di qualità per il personale della scuola, in linea con un continuo sviluppo professionale e di carriera. Il

Decreto-legge n. 36, del 30 aprile 2022, ha introdotto il Capo IV-bis al Decreto legislativo n. 59 del 2017 (articoli 16-bis e 16-ter), che istituisce la Scuola, sotto la vigilanza del MIM, conseguendo in tal modo uno dei traguardi del Pnrr previsti per il 31 dicembre 2022. Essa è costituita per le seguenti finalità:

- promuove e coordina la formazione in servizio dei docenti di ruolo, in coerenza e continuità con la formazione iniziale, nel rispetto dei principi del pluralismo e dell'autonomia didattica del docente, garantendo elevati standard di qualità uniformi su tutto il territorio nazionale;
- coordina e indirizza le attività formative dei dirigenti scolastici, dei direttori dei servizi amministrativi generali, del personale amministrativo, tecnico e ausiliario;
- assolve alle funzioni correlate alla formazione continua degli insegnanti;
- sostiene un'azione di costante relazione cooperativa e di coprogettazione con le istituzioni scolastiche per la promozione della partecipazione dei docenti alla formazione e alla ricerca educativa.

Per lo svolgimento delle sue attività istituzionali, si avvale dell'Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa (INDIRE) e dell'Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione (INVALSI); è dotata di autonomia amministrativa e contabile, ha un organico di 14 unità (Direttore generale, un dirigente di seconda fascia e 12 funzionari) e per il suo funzionamento è previsto un budget di 2 milioni di euro annui dal 2023. Organi della Scuola sono il **Presidente**, che dura in carica quattro anni ed è un professore universitario ordinario o un soggetto con competenze manageriali parimenti dotato di particolare e comprovata qualificazione professionale nell'ambito dell'istruzione e formazione; il **Comitato d'indirizzo**, formato da 5 membri (il Presidente della Scuola, dell'Indire, dell'Invalsi e due componenti di alta qualificazione professionale nominati dal Ministro dell'Istruzione e del Merito); il **Comitato scientifico internazionale**, composto da 7 membri, nominati dal Ministro dell'Istruzione e del Merito, ai quali spettano esclusivamente i rimborsi per le spese di viaggio, vitto e alloggio. Nell'estate 2022, sembrava che tutto fosse pronto per partire ma, con il cambio di governo, la procedura si è fermata. Per accelerare l'avvio delle attività della Scuola, la legge di bilancio 2023 (Legge 197/2022) ha stabilito il termine del 1° marzo 2023, entro il quale dovevano essere nominati il Presidente della scuola e i componenti del Comitato scientifico internazionale.

Con il **Decreto 141 del 14 luglio 2023 è stato individuato il comitato di indirizzo** composto da: prof. Giuseppe Bertagna, Presidente della Scuola di alta formazione dell'istruzione – componente di diritto, che lo presiede; dai componenti, anch'essi di diritto dott.ssa Cristina Grieco, Presidente di Indire e dott. Roberto Ricci, Presidente di Invalsi; dal prof. Maurizio Sibilio e dalla dott.ssa Elena Centemero, nominati ai sensi del comma 5 dell'art. 16-bis del d.lgs. n. 59 del 2017. A questo passaggio sono seguite due informative sindacali del 12 e del 22 dicembre 2023 e in quest'ultima comunicazione sono stati presentati i documenti di prossima pubblicazione:

- Linee triennali di indirizzo per la Formazione del personale scolastico 2023-2025 (Prime indicazioni) elaborate dalla Scuola di Alta Formazione dell'Istruzione (SAFI)
- Direttiva per l'accreditamento, la qualificazione e il riconoscimento di singoli corsi per la formazione del personale scolastico e per la formazione in servizio incentivata
- Disposizioni concernenti le modalità di valutazione dei percorsi di formazione incentivata per il personale docente di cui all'articolo 16-ter, comma 4-bis, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59

*La riforma 2.2 della Missione 4 prevede la costituzione della Scuola di Alta Formazione e formazione (SAFI) obbligatoria per dirigenti scolastici, docenti e personale tecnico-amministrativo.*

*L'obiettivo della riforma è formare un milione di unità di personale scolastico entro il 2025 e superare l'attuale frammentazione - anche territoriale - dei percorsi formativi.*

*Il Decreto-legge n. 36, del 30 aprile 2022, ha introdotto il Capo IV-bis al D.Lgs n. 59 del 2017 (articoli 16-bis e 16-ter), che istituisce la SAFI, sotto la vigilanza del MIM, conseguendo in tal modo uno dei traguardi del Pnrr previsti per il 31 dicembre 2022.*

*Il 22.12.2023 il CSPI ha espresso parere negativo rispetto al decreto di prossima pubblicazione sulla SAFI.*

*Sulla formazione del personale della scuola stanno intervenendo i progetti PNRR- dm 222/2022, DM 65/2023, DM 66/2023-, con importanti investimenti da utilizzare entro il 2025.*

*I decreti 65 e 66 si stanno definendo proprio in questo momento nelle scuole e rappresentano una grande scommessa perché si chiede di coinvolgere una quantità significativa di docenti e del personale ATA.*

- Direttiva di definizione degli obiettivi formativi dei percorsi della formazione in servizio incentivata

Il 22 dicembre 2023 il CSPI ha espresso parere negativo rispetto al decreto di prossima pubblicazione sulla Scuola di Alta Formazione per le difficoltà nel comprendere le connessioni tra il decreto stesso e altri provvedimenti attuativi ancora non definiti. Inoltre, la definizione di “figure di sistema” per i docenti che supportano organizzativamente la scuola appare poco chiara. Il decreto propone anche una forma di valutazione che sembra più focalizzata sull’operato complessivo del docente piuttosto che sul percorso formativo stesso. Si è evidenziato anche un possibile conflitto con il CCNL rispetto alla progressione di carriera e allo spazio delle autonomie scolastiche nella progettazione delle attività formative. Il CSPI ha ritenuto dunque che le modalità attuative del decreto non siano efficaci nel raggiungere gli obiettivi di innovazione didattica e organizzativa, di rafforzamento dell’autonomia scolastica e dello sviluppo professionale.

Sulla formazione del personale della scuola stanno intervenendo i **progetti PNRR** proprio in questo momento, con importanti investimenti da utilizzare entro il 2025. Queste le azioni specifiche:

- DM 222 DELL’11 AGOSTO 2022, per la formazione degli animatori digitali
- AVVISO PUBBLICO 84750 DEL 10 OTTOBRE 2022, per l’individuazione e l’azione dei poli formazione per la transizione al digitale
- DM 65 12 APRILE 2023, nell’intervento B che propone la formazione linguistica dei docenti
- DM 66 12 APRILE 2023, destinato completamente alla formazione del personale della scuola per la transizione digitale

Gli ultimi due decreti si stanno definendo proprio in questo momento nelle scuole e rappresentano una grande scommessa perché si chiede di coinvolgere una quantità significativa di docenti nell’impegno formativo proprio nel momento in cui l’obbligatorietà della partecipazione alla formazione dei docenti si va a limitare a forse massimo 10 ore, comprese nelle 40+40 di attività funzionali, secondo il nuovo CCNL 2019-2021. Le **tematiche** sono ampie, attuali e interessanti; queste giusto alcune:

- gestione didattica e tecnica degli ambienti di apprendimento innovativi
- aggiornamento del curriculum scolastico per il potenziamento delle competenze digitali
- metodologie didattiche innovative per l’insegnamento e l’apprendimento, connesse con l’utilizzo delle nuove tecnologie
- potenziamento dell’insegnamento nelle discipline scientifiche
- cybersicurezza, utilizzo sicuro della rete internet e prevenzione del cyberbullismo
- competenze per l’utilizzo etico e responsabile dell’intelligenza artificiale nella pratica didattica
- insegnamento dell’educazione civica digitale e dell’educazione alla cittadinanza digitale.

I fondi del DM66 possono essere destinati ad azioni formative anche per il personale ATA e a tal fine sono da privilegiare i laboratori di formazione sul campo rispetto alla formazione trasmissiva.

La formazione del personale scolastico è dunque un’azione che ha un importante passato ma soprattutto un ampio futuro: occorre impostare una progettazione che sappia guardare lontano, intercettando i bisogni formativi più rilevanti, nella convinzione che solo personale adeguatamente formato e appassionato potrà dare risposta alle nuove prospettive formative che si stanno aprendo in questi anni.