

La formazione ▶ in servizio dei docenti Tra relatività e metamorfosi

Sul tema della Formazione, molte speranze sono riposte nel rinnovo contrattuale del triennio 2022/24, per il quale è in fase di gestazione l'Atto di indirizzo. Oltre a quanto previsto rispetto alle competenze del CCNL, dovrà essere meglio precisato il rapporto tra la formazione obbligatoria e quella incentivata, tra lo stato di docente stabilmente incentivato e lo svolgimento effettivo di incarichi aggiuntivi.

Paola Serafin



Dirigente scolastica e
Segretaria Nazionale
della CISL Scuola dal 2016

La novità più recente in materia di formazione continua del personale docente è la definizione, da parte del Ministero, delle modalità di avvio della formazione incentivata per le figure di sistema. È l'ultima tappa di un percorso complesso e a tratti tortuoso. Come siamo arrivati sin qui?

FORMAZIONE IN SERVIZIO DEI DOCENTI, TRA RELATIVITÀ E METAMORFOSI
Ricostruire le vicende della formazione continua del personale docente negli ultimi vent'anni richiama alla mente *Relatività*, capolavoro di Escher: se guardando l'immagine sembra in un primo momento di osservare una raffigurazione compiuta, rapidamente si è sorpresi e colti dalla vertigine, da un senso di ambiguità e di paradosso, dalla difficoltà a rintracciare l'esito finale delle direzioni che lo sguardo percorre, seguendo una raffigurazione che si rivela impossibile.

Le stesse sensazioni si provano nella ricostruzione di quanto avvenuto negli ultimi anni nella formazione continua del personale docente: linee di sviluppo inizialmente chiare, improvvisamente si dissolvono, si intrecciano con altre istanze, si affievoliscono fino a scomparire per poi, come un fiume carsico, riemergere repentinamente in contesti diversi. Questa metamorfosi continua ricorda i passaggi fluidi e inaspettati delle figure di Escher, dove nulla è come sembra e ogni struttura si trasforma in un'altra con un movimento incessante e inesorabile. Ma, mentre nell'opera di Escher l'effetto di vertigine è voluto e attentamente costruito, la formazione continua del personale scolastico è stata segnata da una nefasta oscillazione tra posizioni opposte, con la conseguenza di dover trovare una mediazione conciliativa, esattamente come in Escher, tra diversi orientamenti gravitazionali.

In questi anni lo scontro si è concentrato su almeno due tematiche principali: la prima relativa alla pendolarità tra obbligo e diritto per la partecipazione alle attività di formazione, la seconda alla possibile connessione tra formazione continua e progressione di carriera.

UNA PRIMA METAMORFOSI: FORMAZIONE CONTINUA TRA OBBLIGO E DIRITTO

Uno degli aspetti chiave del dibattito è stato l'alternarsi di interpretazioni della formazione continua intesa talvolta come diritto, altre volte come obbligo per il personale. Dopo anni di mutevoli vicende, il piatto della bilancia si è a un certo punto spostato decisamente verso la nozione di obbligo, con un nuovo protagonismo del Parlamento e del Ministero, anche a causa del lungo periodo di blocco dei rinnovi contrattuali che ha impedito di adeguare la parte normativa alle esigenze professionali.

La svolta è arrivata con la legge 107/2015, un intervento ambizioso che intendeva essere ampio, sistematico, coordinato e soprattutto adeguatamente finanziato. È stata introdotta con quella norma la Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente, creando un sistema che tiene conto sia delle indicazioni di sistema sia delle aspirazioni individuali dei docenti. Ma siamo davvero giunti alla soluzione o prosegue la ricerca più o meno affannosa della quadratura del cerchio?

IL TEMPO DELLA FORMAZIONE

La formula efficace e persuasiva che definisce la formazione come “*obbligatoria, permanente, strutturale*”, si è rivelata sostanzialmente inapplicabile e vuota, perché non si è tenuto conto della necessità di una regolazione coerente che individuasse quando collocare nel rapporto di lavoro le attività di formazione. La sottoscrizione del CCNL 2019/2021 ha finalmente affrontato il tema: le attività di formazione programmate annualmente dal Collegio docenti rientrano nel monte ore delle attività funzionali e, se eccedenti, devono essere retribuite secondo le modalità stabilite nella contrattazione di istituto. È stato così codificato un *tempo professionale* per la formazione continua entro il rapporto di lavoro, come necessario corollario alla obbligatorietà della formazione stessa. Una prima metamorfosi è stata realizzata, sebbene la farfalla non abbia ancora completamente spiegato le ali a causa dello scarso finanziamento del MOF.

LA SECONDA METAMORFOSI:

CARRIERA ED EVOLUZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI

Un altro tema molto discusso è relativo all’eventualità di collegare la formazione continua alla progressione di carriera per il personale docente.

Nel tempo sono state formulate diverse ipotesi: un avanzamento per crediti professionali (Commissione di studio ARAN, MIUR e OO.SS.)(1), per stadi successivi (docente ordinario, esperto e senior – Proposta di legge Aprea), oppure attraverso la sostituzione degli scatti di anzianità con riconoscimenti salariali e responsabilità (Proposta del Governo Renzi), sino ad ipotesi di una differenziazione della funzione docente in relazione all’evoluzione dei profili professionali.

Il PNRR infine introduce(2) la Scuola di Alta Formazione e la formazione obbligatoria, esplicitando formalmente l’intenzione di collegare formazione e carriera. La riforma, infatti, oltre a investire sulla formazione per la didattica digitale integrata e la transizione digitale, per nuove competenze e nuovi linguaggi, “*mira a costruire un sistema di formazione di qualità per il personale della scuola in linea con un continuo sviluppo professionale e di carriera*”.

LE MODIFICHE AL D.LGS 59/2017

L’applicazione legislativa avviene con le modifiche al D.Lgs 59/2017(3). Viene quindi previsto un sistema di formazione continua obbligatoria a supporto dell’attività

d'aula o laboratoriale e un sistema permanente di formazione incentivata a partecipazione volontaria per le *figure di sistema*, espressione questa che non ha precedenti in formulazioni legislative o contrattuali di settore. È così delineata una possibile connessione tra formazione, articolazione del profilo professionale del personale, carriera. È un passaggio di grandissimo rilievo, ma ancora imperfetto: per la lunghezza del percorso (ben nove anni), perché finanziato con le risorse derivanti dalle riduzioni di organico dovute alla denatalità anziché con risorse dedicate, e perché destinato a un limitato gruppo di docenti.

CARRIERA DOCENTE E VALUTAZIONE INDIVIDUALE

La carriera è qui strettamente connessa al superamento di tre percorsi formativi consecutivi e non sovrapponibili, in tre cicli triennali. Al superamento di ciascun percorso formativo triennale, in caso di valutazione individuale positiva, è previsto un elemento retributivo *una tantum* di carattere accessorio, stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale.

Al termine dei nove anni, superate verifiche intermedie e finali, al docente è riconosciuto il diritto a un assegno annuale permanente che si somma al trattamento stipendiale in godimento.

Il ruolo della contrattazione è ripetutamente richiamato dal dettato legislativo. L'accesso ai percorsi di formazione diviene obbligatorio per i docenti immessi in ruolo, in seguito all'adeguamento del contratto collettivo. La contrattazione deve definire le modalità di partecipazione alle attività formative dei percorsi, la loro durata e le eventuali ore aggiuntive, i criteri per i compensi di natura forfetaria, i criteri in base ai quali si selezionano i docenti cui riconoscere in modo stabile l'incentivo.

LO STATO DELL'ARTE

Il Ministero, intanto, ed è questa l'ultima novità a cui accennavamo all'inizio, ha però definito unilateralmente le modalità di un primo avvio della formazione volontaria delle figure di sistema, anche per la necessità di dare applicazione alle misure del PNRR.

Il percorso, online in modalità asincrona e della durata di 30 ore, è erogato attra-

verso la piattaforma “Scuola Futura” ed è indirizzato ai docenti con incarichi di collaborazione e supporto del sistema organizzativo dell’istituzione scolastica e della dirigenza scolastica nell’anno scolastico 2023/2024.

Molte speranze sono però poste nel rinnovo contrattuale riguardante il triennio 2022/24, per il quale è in fase di gestazione l’Atto di indirizzo. Oltre a quanto previsto rispetto alle competenze del CCNL, dovrà infatti essere meglio precisato il rapporto tra la formazione obbligatoria e quella incentivata, tra lo stato di docente stabilmente incentivato e lo svolgimento effettivo di incarichi aggiuntivi. Dovranno essere ridotti e limati i barocchismi e gli appesantimenti della complessa architettura immaginata nelle modifiche al D.Lgs 59/2017.

Anche in questo caso, il bruco non è ancora diventato farfalla ma, al contrario di quanto avviene nelle metamorfosi di Escher, non potremo tornare al punto di partenza in un ciclo infinito. La strada, sebbene ancora lunga, è in gran parte tracciata e sembra aver superato l’avvitamento paralizzante sulle medesime tematiche, per inoltrarsi verso nuovi sviluppi particolarmente necessari in tempi complessi come quelli che stiamo vivendo.

(1) CCNL per il quadriennio normativo 2002\2005 e il primo biennio economico 2002/2003.

(2) Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – Missione 4 – Riforma 2.1-2.2

(3) Articoli 16 ter e 16 bis del D.Lgs 59/2017, come modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36 al D.L. 2 marzo 2024, n. 19.