

NORMATIVA

La formazione in servizio del personale scolastico alla luce delle novità introdotte dal CCNL 2019/2021.

La **formazione in servizio** del personale scolastico ricopre un ruolo cruciale nel garantire la qualità dell'istruzione e l'efficacia del sistema educativo italiano. Con l'implementazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) per la scuola, che ha operato nel periodo 2019-2021, i cambiamenti introdotti sono rilevanti riguardo agli obblighi formativi del personale docente, alle procedure di formazione continua e, in generale, alla preparazione degli educatori per affrontare le sfide contemporanee.

Obbligatorietà della formazione in servizio

Uno degli aspetti principali del nuovo CCNL è la **formalizzazione dell'obbligo di formazione continua**. In particolare, l'art. 36 del CCNL stabilisce chiaramente che la formazione continua è non solo un diritto, ma anche un dovere per il personale scolastico. Questo rappresenta un passaggio significativo rispetto al precedente CCNL 2016-2018, che non aveva recepito adeguatamente le disposizioni della legge 107/2015, conosciuta come la Buona Scuola. Il comma 124 di questa legge stabilisce che *“Nell'ambito degli adempimenti connessi alla funzione docente, la formazione in servizio dei docenti di ruolo è **obbligatoria, permanente e strutturale**”*.

Prima dell'entrata in vigore di questo contratto, la situazione era regolata dall'art. 64 del CCNL 2006-2009, il quale affermava che la partecipazione a attività di formazione e aggiornamento era un diritto del personale, necessario per la realizzazione e lo sviluppo delle proprie professionalità. Tuttavia, le modalità di partecipazione erano limitate e spesso vincolate all'orario extrascolastico, rendendo difficile per i docenti organizzare il proprio tempo.

La nuova normativa ha, invece, dato un chiaro mandato per il riconoscimento dell'importanza della formazione in servizio. Non solo essa conferma l'obbligo di formazione, ma stabilisce anche modifiche significative riguardo alle modalità di realizzazione di questi corsi. Per evitare carichi sui bilanci scolastici e oneri di sostituzione per assenze legate alla formazione, si prevede che i corsi di formazione possano svolgersi principalmente **durante l'orario di servizio**. Questa flessibilità rappresenta un cambiamento importante, mirato a facilitare la partecipazione dei docenti e favorire un ambiente di aggiornamento continuo.

Ore di formazione e compensi

L'art. 36, comma 7, del nuovo CCNL prevede che le ore di formazione che **eccedono** il limite stabilito per le attività funzionali all'insegnamento (stabilite dall'art. 44, comma 4) devono essere remunerate attraverso **compensi** stabiliti in sede di **contrattazione integrativa**. Quest'ultimo articolo specifica che le ore riservate alle riunioni collegiali e dei consigli di classe dovrebbero prioritariamente essere destinate a queste attività, con le ore non utilizzate da poter essere adibite a corsi di formazione.

Il comma 4 stabilisce chiaramente che le ore di collegio non possono essere superiori a 40 all'anno per ogni docente, e si consiglia che le rimanenti ore siano utilizzate per la formazione programmata annualmente dal collegio docenti nell'ambito del Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF).

Tuttavia, le possibilità di rimanere con **ore sufficienti** per la formazione potrebbero risultare ridotte, rendendo quindi difficile soddisfare i requisiti di aggiornamento continuo.

È evidente che, con l'aumento degli obblighi formativi dettati dal PNRR e le nuove iniziative della Scuola di Alta Formazione dell'Istruzione (SAFI)[1], la questione delle ore residue da dedicare alla formazione diventa centrale. Resta da chiarire come le istituzioni scolastiche programmeranno questi corsi e come garantiranno che tutto il personale docente possa avervi accesso senza che ciò comporti costi eccessivi o compromessi nella gestione delle loro classi.

Permessi retribuiti per formazione

Un'altra innovazione fondamentale è l'affermazione del diritto per il personale docente a utilizzare **cinque giorni di permesso retribuito** all'interno dell'anno scolastico per partecipare a iniziative di formazione. Questo diritto si estende anche agli insegnanti di strumento musicale e di discipline artistiche, i quali possono usufruire degli stessi permessi per partecipare a eventi musicali e attività artistiche. È importante sottolineare, però, che i cinque giorni concessi per la formazione non siano cumulabili. Pertanto, i docenti dovranno pianificare attentamente le loro partecipazioni per garantire che possano massimizzare i vantaggi derivanti da queste opportunità di sviluppo professionale.

Questi permessi rappresentano un riconoscimento importante dell'importanza della formazione continua e dell'aggiornamento professionale. Essi consentono agli insegnanti di migliorare le proprie competenze e la propria preparazione, garantendo al contempo che possano affrontare le sfide che derivano dai continui cambiamenti nel panorama educativo. La possibilità di dedicare tempo alla formazione non solo incrementa le competenze professionali, ma contribuisce anche a creare un senso di validazione e apprezzamento da parte delle istituzioni scolastiche.

Fondi e rinnovamenti per la formazione

Allo scopo di supportare queste nuove iniziative, è cruciale assicurarsi che vi siano risorse finanziarie adeguate. Il Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa per l'anno scolastico 2024/2025 prevede novità significative, con un **incremento** del fondo di istituto dedicato a compensare le ore di formazione sopra le 40 già stabilite per le attività collegiali e per i consigli di classe. Questa modifica rappresenta un passo decisivo verso il miglioramento dell'offerta formativa e dell'investimento sulla professionalità del corpo docente.

Le scuole saranno chiamate a monitorare le ore utilizzate per le attività collegiali e a identificare eventuali fabbisogni formativi, assicurando così che le ore di formazione possano essere adeguatamente compensate. Questo richiede una pianificazione strategica da parte dei dirigenti scolastici e dei collegi docenti, affinché le ore di formazione possano essere allineate alle reali esigenze del personale e alle priorità formative stabilite nell'ambito del PTOF.

Modalità di utilizzazione delle somme del Fondo MOF per la formazione del personale docente (art. 36 comma 7 del CCNL 2019/2021)

In sede di contrattazione integrativa di istituto, le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) dovranno stabilire con il Dirigente scolastico la questione dell'impiego delle somme destinate alla formazione del personale docente, fermo restando che tali risorse devono essere gestite in

conformità all'art. 36 comma 7 del nuovo CCNL. Dette queste somme dovrebbero verosimilmente essere **detratte a monte** dal Fondo d'Istituto (FIS), analogamente a quanto avviene per l'indennità di direzione del DSGA. La [nota ministeriale n. 36704 del 30 settembre 2024](#), relativa all'assegnazione delle risorse finanziarie, afferma che la consistenza del FIS è stata incrementata anche per le finalità legate al **compenso degli insegnanti** impegnati in attività di **formazione** durante l'orario di non insegnamento. Tuttavia, essendo una novità rispetto agli anni precedenti, non esiste ancora una prassi consolidata per l'utilizzo di tali risorse: ciò richiede che la contrattazione integrativa di ciascuna istituzione scolastica stabilisca **modalità di ripartizione** precise e trasparenti.

Dall'analisi del prospetto MOF 2024-2025 si evince che è presente una specifica voce relativa alla "Formazione Docenti", la quale indica in maniera più chiara che queste risorse destinate alla formazione devono essere **separate a monte** dal FIS prima della loro distribuzione. È essenziale, pertanto, che queste somme siano assegnate esclusivamente al personale docente, evitando una distribuzione generica che non risponda alle finalità previste. Se le risorse non saranno utilizzate per la formazione, si rischia che esse confluiscono nelle **economie** del FIS, rendendole disponibili senza vincoli d'uso. Pertanto, la questione dovrà essere oggetto di discussione e deliberazione nel tavolo di contrattazione, affinché la destinazione delle risorse destinate alla formazione docenti sia conforme alle intenzioni normative e massimizzi i benefici per il personale coinvolto.

Formazione volontaria incentivata (FOVI)

A tal proposito, un'importante innovazione introdotta è la Formazione Volontaria Incentivata (FOVI), stabilita dal [Decreto del MIM n. 113 del 6 giugno 2024](#). Questo programma, coordinato dalla [Scuola di alta formazione dell'istruzione – SAFI](#), si rivolge specificamente ai docenti che occupano ruoli di supporto per migliorare l'organizzazione scolastica e aiutare la dirigenza nelle sfide quotidiane.

La FOVI si inserisce in un **ciclo triennale** di formazione continua, mirato a potenziare le competenze degli insegnanti già in servizio attraverso corsi che si svolgeranno principalmente online e in modalità asincrona. Queste modalità di erogazione garantiranno una maggiore flessibilità per i docenti, il che è cruciale per favorire la partecipazione e il coinvolgimento del personale.

Il percorso formativo è composto da 30 ore, di cui 10 dedicate a modalità autogestite dai partecipanti. Questo approccio si traduce in un'opportunità per gli insegnanti di esplorare e utilizzare materialità scientifiche e risorse didattiche fornite dai soggetti attuatori della SAFI, consentendo loro di personalizzare l'esperienza formativa.

Obiettivi e contenuti della formazione volontaria incentivata

Gli obiettivi della FOVI si concentrano su alcune aree cruciali per migliorare le competenze degli insegnanti:

- **Aggiornamento delle competenze didattiche:** promuovere l'apprendimento di metodologie didattiche innovative e aggiornamenti tecnologici in campo educativo.

- **Inclusione scolastica:** formare i docenti per soddisfare le esigenze di tutti gli studenti, con particolare attenzione a quelli con disabilità o bisogni educativi speciali.
- **Leadership educativa:** fornire competenze necessarie per occupare funzioni di coordinamento e gestione, favorendo col tempo un clima di collaborazione all'interno delle scuole.
- **Pianificazione e partecipazione a bandi:** facilitare la progettazione di progetti didattici che possano accedere a finanziamenti e contributi nazionali ed europei, rendendo la scuola parte attiva nel garantire le risorse necessarie per il proprio sviluppo.

In aggiunta, il percorso formativo della FOVI prevede che gli insegnanti possano ricevere un compenso che sarà rimborsato dal Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa. Le iscrizioni per il corso di formazione sono state aperte e il corso stesso rappresenta un'importante occasione per migliaia di docenti di aggiornarsi e specializzarsi.

Compensi e modalità di partecipazione

La partecipazione alla FOVI è di natura **volontaria**, ma i docenti che decidono di iscriversi possono beneficiare di un **riconoscimento economico e/o di esonero dal servizio**. Le iscrizioni per il percorso di formazione si sono chiuse il 23 agosto, mentre le attività formative sono state attivate a partire dal 28 agosto, creando opportunità immediate per il personale docente. L'organizzazione del corso consente ai partecipanti di gestire in modo autonomo il loro tempo, combinando la propria attività lavorativa con l'incremento delle competenze professionali.

Questa soluzione è particolarmente rinnovativa, poiché rimette il docente al centro del processo di formazione, rendendolo protagonista attivo e responsabile del proprio sviluppo professionale. I corsi offrono la flessibilità necessaria a rispondere alle specifiche esigenze e alle realtà lavorative di ciascun insegnante, aiutando a superare barriere storicamente presenti nella formazione continua.

Formazione trasversale e collaborazione

Le [“Linee Triennali di Indirizzo per la Formazione del Personale Scolastico 2023-2025”](#) rappresentano un progetto ambizioso, volto a creare una formazione integrata e trasversale, capace di coinvolgere non solo i docenti ma anche i dirigenti scolastici e il personale ATA. La SAFI è chiamata a svolgere un ruolo centrale in questo processo, fornendo supporto, risorse e orientamenti per l'implementazione delle attività formative.

La figura del dirigente scolastico è di fondamentale importanza in questo panorama. Questa deve essere competente non solo nella gestione amministrativa, ma anche nelle dinamiche relazionali e nella promozione di un clima di apprendimento positivo. La formazione in ingresso per i dirigenti e la formazione continua devono essere progettate in modo tale da prevedere aggiornamenti costanti sulle normative, sulle *best practices* europee e sull'innovazione didattica, consentendo loro di ispirare e motivare il corpo docente.

Per quanto riguarda il **personale ATA**, la formazione deve essere strutturata in maniera tale da fornire competenze essenziali ma anche quelle relazionali e di gestione dei conflitti. Un personale educativo ben formato rappresenta una risorsa chiave per supportare gli studenti e le famiglie, contribuendo a creare un ambiente scolastico armonioso e coeso.

Il ruolo del middle management e delle figure di sistema

La questione del middle management scolastico, che comprende figure quali l'Animatore Digitale e il Referente per l'Inclusione, è cruciale in questo rinnovato contesto. Questi professionisti hanno la responsabilità di promuovere innovazioni all'interno delle istituzioni scolastiche e devono essere dotati di formazione specifica per garantire l'efficacia della loro funzione.

I dirigenti scolastici hanno il potere di selezionare docenti per ricoprire ruoli di supporto, sfruttando così le competenze del personale già presente per far fronte a esigenze crescenti. Tuttavia, è fondamentale garantirne una formazione adeguata, non solo per le funzioni specifiche ma anche per il potenziamento delle competenze interpersonali e di coordinamento.

Criticità e necessità di interventi normativi

Nonostante i notevoli passi avanti, alcune criticità rimangono **irrisolte**, specie riguardo alla valutazione dei corsi di formazione e al riconoscimento delle responsabilità del dirigente scolastico nel monitorare e supervisionare i requisiti formativi del proprio personale. La recente discussione in materia di valutazione dei dirigenti scolastici ha sottolineato la necessità di garantire che le procedure di valutazione delle performance formative siano congruenti con le prerogative che i dirigenti devono mantenere nella qualità del servizio educativo.

Il [Decreto-legge n. 36/2022](#), che ha prodotto modifiche nel reclutamento e nella formazione iniziale dei docenti, ha suscitato dubbi riguardo alla sua adeguatezza rispetto alle reali esigenze delle scuole. Questo solleva interrogativi circa la *governance* e l'efficacia dei programmi di formazione, evidenziando la necessità di un adeguato supporto legislativo e di relazioni di ispezione per garantire che la formazione sia allineata agli obiettivi di qualità richiesti dal sistema educativo.

Investimenti nella formazione: un necessario cambio di direzione

Affinché l'obbligo di formazione si traduca in realtà, è fondamentale investire risorse finanziarie adeguate che supportino non solo l'attuazione delle norme, ma anche l'intero processo di apprendimento e sviluppo professionale degli insegnanti. Senza un adeguato finanziamento, le iniziative di formazione rischiano di rimanere solo sulla carta, incapaci di generare un impatto significativo nel quotidiano operare delle istituzioni scolastiche. Queste risorse devono essere sufficienti non solo per garantire che i processi di aggiornamento professionale siano ben accolti e riconosciuti economicamente, ma anche per affrontare in modo efficace le esigenze formative e professionali specifiche degli educatori, che possono variare significativamente a seconda del contesto di insegnamento.

Le linee guida della Scuola di Alta Formazione dell'Istruzione (SAFI), così come le indicazioni generali fornite dal Ministero dell'Istruzione e del Merito, devono essere tradotte in iniziative concrete e tempestive. Queste iniziative devono non solo essere pratiche, ma anche capaci di rispondere in modo mirato e tempestivo alle sfide sempre mutevoli che le scuole affrontano. È cruciale che ogni progetto formativo consideri le particolari esigenze del personale docente, le dinamiche della classe e le sfide educative attuali, come la gestione della diversità degli studenti e l'integrazione delle tecnologie nella didattica.

Inoltre, è opportuno che le istituzioni scolastiche si impegnino attivamente nella creazione di un dialogo collaborativo tra docenti, dirigenti e figure di supporto, in modo che le esigenze esprimibili possano essere raccolte e tradotte in percorsi di formazione veramente utili e pertinenti. Solo attraverso questo approccio integrato sarà possibile costruire un sistema di formazione che non solo arricchisca il profilo professionale degli insegnanti, ma che contribuisca anche a elevare il livello complessivo di qualità dell'istruzione offerta agli studenti.

Investire nelle risorse per la formazione significa anche offrire opportunità per l'autoaggiornamento e la specializzazione del personale, permettendo così agli insegnanti di rimanere al passo con le innovazioni educative e metodologiche. La realizzazione di spazi formativi adattabili e variati, che includano modalità online e in presenza, è essenziale per garantire accessibilità a tutti, indipendentemente dalle loro circostanze personali o professionali.

Infine, le istituzioni devono garantire che le forme di valutazione e monitoraggio dei percorsi formativi siano trasparenti e orientate al miglioramento continuo. Creare una cultura dell'aggiornamento e della formazione continua, sostenuta da risorse adeguate e scelte strategiche, è un passo fondamentale per finanziare non solo lo sviluppo professionale del personale scolastico, ma anche, e soprattutto, per favorire il diritto all'istruzione di qualità per tutti gli studenti. Solo un impegno collettivo e ben pianificato potrà realmente trasformare l'obbligo di formazione in un'opportunità concreta e proficua per il sistema educativo nel suo complesso.

Il ruolo delle tecnologie nella formazione continuativa

L'attuale contesto di crescente **digitalizzazione** e **innovazione** tecnologica mette in risalto l'importanza di integrare le tecnologie nella formazione continua del personale scolastico. La didattica digitale non deve essere vista come una mera opzione, ma come un componente fondamentale del panorama educativo contemporaneo. In questo contesto, le linee di finanziamento 2.1 e 3.1 del PNRR si concentrano sull'implementazione della **didattica digitale integrata**, finalizzata a potenziare le competenze tecnologiche del personale docente.

A tal proposito, la SAFI è attivamente coinvolta nella progettazione e offerta di corsi di formazione che si focalizzano sull'**uso di strumenti digitali e metodologie innovative**, creando spazi per lo sviluppo di risorse educative multimediali e approcci pedagogici che incoraggino l'apprendimento attivo. Gli insegnanti devono essere in grado non solo di utilizzare queste tecnologie, ma anche di integrarle nel loro metodo di insegnamento quotidiano, rendendo le lezioni più interattive e coinvolgenti per gli studenti.

L'approccio emergente alla formazione digitale comporta una responsabilità condivisa: non solo i docenti, ma anche le istituzioni devono collaborare per garantire che le risorse siano adeguatamente utilizzate e che le tecnologie siano implementate in modo efficace nella didattica. Ciò richiede formazione continua e un dialogo costante tra pratiche educative e innovazione tecnologica.

Verso un modello di sviluppo sostenibile e inclusivo

In conclusione, il sistema di formazione del personale scolastico in Italia si trova in un periodo di significativa **transizione** e innovazione. Il focus deve essere sull'assicurare non solo un'istruzione di alta qualità, ma anche sulla **professionalizzazione** adeguata di tutti i membri della comunità scolastica, inclusi docenti, dirigenti e personale ATA. È fondamentale promuovere una

collaborazione attiva tra tutti i soggetti coinvolti – dal Ministero dell'Istruzione e del Merito, attraverso la SAFI, fino ai dirigenti scolastici e agli insegnanti – al fine di costruire un sistema educativo solido e resiliente.

Investire nella formazione del personale scolastico non è semplicemente un obbligo normativo; è una scelta strategica che avrà un impatto diretto sulle future generazioni. La scuola deve diventare un luogo in cui ciascun studente possa ricevere un'educazione personalizzata, inclusiva e preparata ad affrontare le sfide del futuro. Attraverso un'adeguata formazione, i docenti possono sviluppare competenze non solo didattiche, ma anche relazionali e interculturali, che sono essenziali in un'epoca caratterizzata da diversità e globalizzazione.

Di fronte a sfide sempre più complesse, è cruciale che il sistema educativo si impegni a rafforzare e valorizzare il capitale umano che ne è alla base. Formare insegnanti competenti, motivati e aggiornati significa investire nel futuro della società, contribuendo a formare cittadini consapevoli e pronti a interagire in un mondo in continua evoluzione.

Con queste premesse, la scuola potrebbe trasformarsi in un motore di sviluppo culturale e sociale, promuovendo l'innovazione e creando opportunità di apprendimento per tutti. Solo attraverso un impegno condiviso e una visione olistica dell'educazione possiamo garantire che le nostre scuole siano pronte ad affrontare le sfide del presente e a costruire il futuro che desideriamo per i nostri giovani.